



การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา  
ENHANCEMENT OF THE ENTREPRENEURSHIP COMPETENCIES OF HIGHER  
EDUCATION STUDENTS



ทรรศวรรณ ปรีดาวิภาต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ENHANCEMENT OF THE ENTREPRENEURSHIP COMPETENCIES OF HIGHER  
EDUCATION STUDENTS



TATSAWAN PREEDAWIPHAT

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION  
(Doctor of Education (Higher Education Management))  
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ของ

ทรรศวรรณ ปรีดาวิภาต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี)

(อาจารย์ ดร.วรรณ เนตรทิพย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวินิจฉัย)

ชื่อเรื่อง	การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
ผู้วิจัย	ทรรศวรรณ ปรีดาภิภาต
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุพล ยงศรี

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ และนักศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน รวม จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง 2) กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการจาก 5 สถาบัน รวมจำนวน 400 คน โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 7 คน และ 4) นิสิตนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 จาก 5 สถาบัน รวมจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ทเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 2) ชุดฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) แบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และ4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNIModified) และทดสอบที(t-test for dependent sample) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าความต้องการจำเป็น 6 สมรรถนะสูงสุด ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความเข้าใจผู้อื่น และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) การสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม พบว่า กิจกรรมเสริมหลักสูตรประกอบด้วย 6 ชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม และ 3) การประเมินประสิทธิผลของการจัดอบรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการหลังการฝึกอบรมสูงขึ้นมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมอยู่ในระดับมาก (MEAN=4.36, S.D. =0.503)

คำสำคัญ : สมรรถนะ การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ความต้องการจำเป็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

Title	ENHANCEMENT OF THE ENTREPRENEURSHIP COMPETENCIES OF HIGHER EDUCATION STUDENTS
Author	TATSAWAN PREEDAWIPHAT
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Chakrit Ponathong
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Chatupol Yongsorn

This research studies the essential competencies based on current and future entrepreneurship competencies. The purpose of developing such a training program is to enhance the entrepreneurship competencies of higher education students. The sample group included the following: (1) 15 students, professors, and university administrators in five universities; (2) 400 entrepreneurs and employers who participated with five university students; (3) seven experts who were experienced in entrepreneurship education; (4) 30 higher education students were the sample population and used to study the effectiveness of the training program. The instruments used to collect the data included: (1) a questionnaire on the current and expected conditions of entrepreneurship competencies among higher education students included a five-point Likert scale of items on engagement form, with a reliability coefficient of 0.989; (2) a training program to enhance the entrepreneurship competencies of higher education students; (3) an evaluation form for the training program; (4) the evaluation form of satisfaction with their participation in the activity. The statistical data were analyzed by mean, standard deviation, Priority Needs Index ( $PNI_{Modified}$ ), and t-test for dependent sample to synthesize twelve entrepreneurship competencies. The results revealed the following: (1) the six highest competencies were appropriate for empirical data; the standard component weights were statistically significantly higher than PNI Modified 3.6. These six top competencies were critical thinking, embracing ambiguity, collaboration, communication, empathy, and creativity; (2) the development of curricular activities to enhance the entrepreneurship competencies of higher education students from the five university students and using the group discussion process. It was found that the curricular activities were categorized into six parts. The results were found to be consistent and appropriate for use in all activities; and (3) the learning outcomes of the samples after the training were statistically significant ( $\alpha=0.01$ ). They were satisfied with the level of the activities. (MEAN=4.36, S.D. =0.503)

Keyword : Competencies Enhancing Entrepreneurship competencies Necessary needs assessment

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์จากความเมตตากรุณา เอาใจใส่ให้คำปรึกษาและดูแลลูกศิษย์ คนนี้เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุบิน ยุระรัช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐะณูพงศ์ ศรีกาฬสินธุ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ และ ดร.วรสวรรณ์ เนตรทิพย์ ที่เมตตาเป็นประธานและคณะกรรมการสอบปริญญา นิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำเพื่อให้การทำปริญญาานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เมธิณี วงศ์วานิช รัชมภาภรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรา คุษฎีเมธา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิประภา พันธนาเสวี, ดร.เดชาบุษิต กตัญญูทวีทิพย์, อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, ดร.มัลลิกา วร กิจธำรง ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวจน์ อังกสิทธิ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย อภิศักดิ์กุล, ดร. ภัทราชาติ โกมลภิติ, ดร.วุฒนิพงษ์ วราไกรสวัสดิ์ และดร.มัลลิกา สังข์สนธิ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจาก 5 มหาวิทยาลัยที่ให้ ความอนุเคราะห์ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาให้มีมรรคผลต่อสังคมต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้คำปรึกษาในการออกแบบชุดฝึกอบรมในครั้งนี้ ดร.วิรินยาอร เหลืองบริบูรณ์ EasyInnovation, คุณอนุสรณ์ หนองบัว คุณธเนศ ศิริनुมาศ และทีมInfluencer, ญญ.พีรวรรณ วรธนะเมธาวงศ์ และทีม Action Learning WIAL Thailand, คุณพรจรรย์ ไกรวัตนุสสรณ์ คุณธวัชรักษ์ ปัญญางาม คุณัททยาธิติ ช่วยธุรกิจ School of Changemakers และขอขอบพระคุณ วิทยากรทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาเป็นวิทยากรจัดฝึกอบรมในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาอุดมศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และประสิทธิประสาท วิชาความรู้ ซึ่งแนวทางการศึกษา และสนับสนุนเป็นกำลังให้ในการทำปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณผู้ประกอบการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอขอบคุณนิสิตนักศึกษาจาก 5 มหาวิทยาลัยที่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนิสิตปริญญาเอก การจัดการการอุดมศึกษารุ่นที่ 1 รุ่นที่นิตปริญญาเอก และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่คอยให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือผู้วิจัยในด้านต่างๆรวมถึงเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย พ่อ แม่ พี่ๆ น้องๆ หลานๆ อย่างสูงสำหรับความรัก ความเอาใจใส่ กำลังใจและ การสนับสนุนที่ให้ผู้วิจัยตลอดการทำวิจัยฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา ครูบา อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทรรศวรณ ปรีดาวิภาต

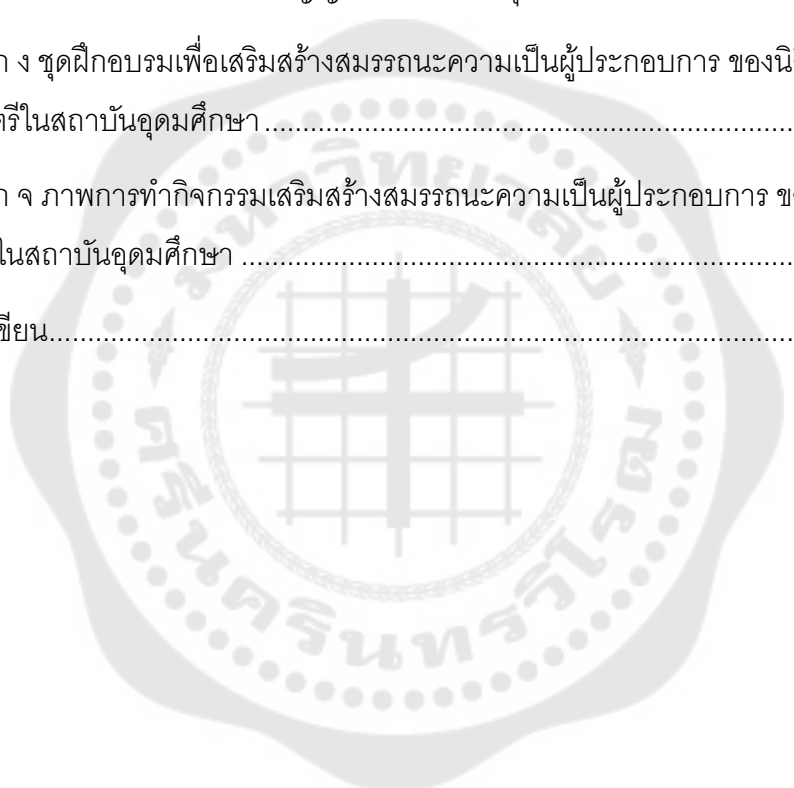
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย.....	11
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	11
ความสำคัญของการวิจัย .....	11
ขอบเขตของการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
1. แนวคิดสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency Theory) .....	21
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา (Entrepreneurial University) .....	50
3. กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Development Activities Theory) ...	60
4. แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Learning Theory) .....	64



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	96
ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	104
ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	114
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	114
ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	145
ระยะที่ 3 การประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	156
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	175
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	175
วิธีดำเนินการวิจัย.....	175
สรุปผลการวิจัย.....	178
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย .....	186
ข้อเสนอแนะ .....	203
บรรณานุกรม .....	209
ภาคผนวก.....	220

ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบบรม สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดย ผู้เชี่ยวชาญ.....	221
ภาคผนวก ข แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิต นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา .....	239
ภาคผนวก ค แบบประเมินคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็น ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา .....	256
ภาคผนวก ง ชุดฝึกอบบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษา ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา .....	262
ภาคผนวก จ ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษา ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา .....	354
ประวัติผู้เขียน.....	360



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ผลการศึกษาศมรรถนะที่ต้องการของ Barber and Tietje.....	34
ตาราง 2 รายการสมรรถนะด้านทักษะ และด้านค่านิยม .....	35
ตาราง 3 สมรรถนะของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial competency) ตามกรอบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ (cognitive) และความรู้ความเข้าใจ (con-cognitive) .....	36
ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการตามแนวคิดและงานวิจัย ....	39
ตาราง 5 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ด้านทักษะ (Skill) .....	43
ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ด้านทัศนคติ (Attitude) .....	46
ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้/การฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการและ รูปแบบอื่น ๆ .....	75
ตาราง 8 ระดับของความถนัด (Level of Proficiency) .....	87
ตาราง 9 เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	99
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	122
ตาราง 11 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมเป็นรายด้าน .....	123
ตาราง 12 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านสามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ใน การวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) .....	125
ตาราง 13 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากร (Resource Management) .....	127

ตาราง 14 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities).....	129
ตาราง 15 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) .	130
ตาราง 16 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสื่อสาร (Communication)....	132
ตาราง 17 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) .....	133
ตาราง 18 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) .....	135
ตาราง 19 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงบวก (Positive thinking) .....	137
ตาราง 20 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy).....	138
ตาราง 21 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)..	140
ตาราง 22 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) .....	141
ตาราง 23 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการลงมือทำซ้ำ (Iteration) .....	143

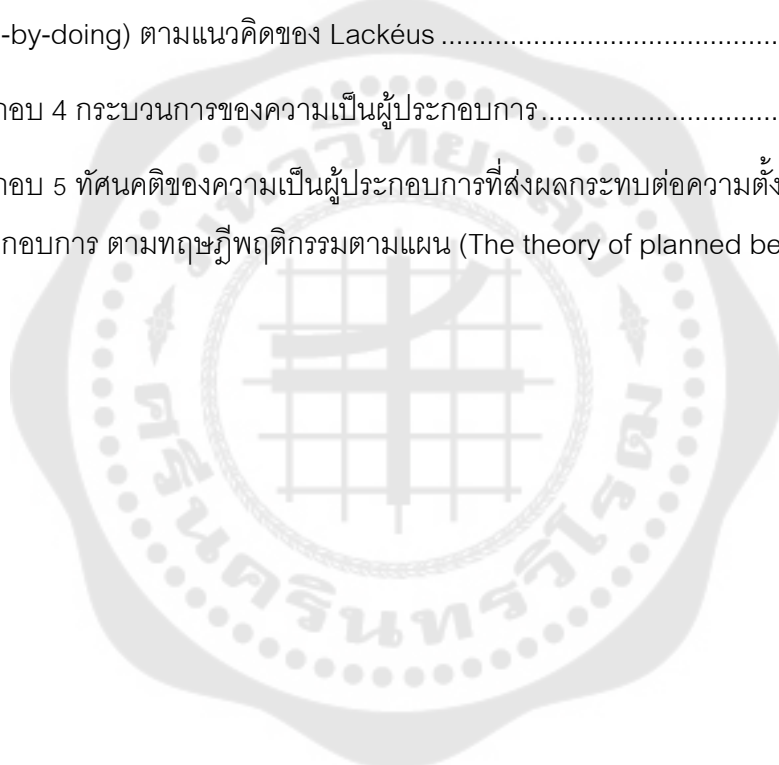
ตาราง 24 ผลการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เกี่ยวกับความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	147
ตาราง 25 ข้อเสนอแนะของชุดฝึกอบรมชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	149
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	151
ตาราง 27 ผลการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	154
ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor) เป็นรายด้าน (n=30) .....	156
ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) .....	158
ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity).....	159
ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaborative).....	160
ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการสื่อสาร (Communication).....	161

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) .....	162
ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy).....	163
ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยผู้เข้าอบรมเป็นรายด้าน .....	164
ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) .....	165
ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านความเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) .....	166
ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม (Collaborative) .....	167
ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการสื่อสาร (Communication) .....	168
ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity).....	169

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัตถุประสงค์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) .....	170
ตาราง 42 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวม .....	171
ตาราง 43 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนิสิตนักศึกษา ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	172
ตาราง 44 การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการด้วยกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการด้วย Design thinking .....	183
ตาราง 45 เกณฑ์การประเมินระดับของความถนัดความสามารถของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ .....	185

## สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการใน อุดมศึกษาของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา .....	20
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	25
ภาพประกอบ 3 โมเดลแนวคิดสำหรับการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการโดยการลงมือทำ (learning-by-doing) ตามแนวคิดของ Lackéus .....	77
ภาพประกอบ 4 กระบวนการของความเป็นผู้ประกอบการ.....	78
ภาพประกอบ 5 ทศนคติของความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของคนที่มีความ เป็นผู้ประกอบการ ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The theory of planned behavior- TPB) ...	83





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้เกิดเสรีทางการค้า มีการเคลื่อนย้ายทรัพยากร เงินทุน แรงงาน ผู้ประกอบการ สินค้าและบริการต่างๆ ปัจจุบันประเทศไทยปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมหนักมาสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่าหรือขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based economy) เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่กับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐ ที่เรียกว่า “โมเดลประเทศไทย 4.0” (Thailand 4.0) ซึ่งมีเป้าหมายให้ประเทศก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) ผลกระทบจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง คือ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยังคงนำเอาเทคโนโลยีการผลิตหรือเครื่องจักรจากประเทศที่พัฒนาแล้วมาใช้ โดยที่ไม่ได้มีการพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคอาเซียน กำลังตกอยู่ในฐานะผู้เรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ แต่ไม่ได้อยู่ในฐานะผู้พัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ประเทศไทยอยู่ในฐานะที่จะไม่สามารถแข่งขันได้อย่างเต็มที่ เพราะสังคมวัฒนธรรมของคนไทยมีวัฒนธรรมของการรับมากกว่าวัฒนธรรมการสร้าง ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

การส่งเสริมสังคมวัฒนธรรมไทยให้เป็นสังคมผู้ประกอบการ โดยมุ่งเน้นให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ที่มีประสิทธิภาพ (New Entrepreneurs Efficiency) มากขึ้น และกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ที่มีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ถือเป็นความท้าทายสำหรับผู้ประกอบการที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้มีศักยภาพในการแข่งขัน พัฒนาสินค้าให้มีอัตลักษณ์โดดเด่น จากการศึกษาติดตามกิจกรรมการ

เป็นผู้ประกอบการในประเทศต่างๆ ของ 40 ประเทศทั่วโลก เครือข่ายโครงการติดตามการเป็นผู้ประกอบการทั่วโลก (Global Entrepreneurship Monitor : GEM) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมร่วมกับวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2551) เปรียบเทียบพัฒนาข้อเสนอแนะ เงื่อนไข ปัจจัยที่มีผลต่อภาคผู้ประกอบการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยให้เกิดการเป็นผู้ประกอบการ จึงถือเป็นฐานรากที่สำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

นโยบายการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) คำนึงถึงนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 รวมถึงสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคน รวมทั้งกฎหมายที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ อันได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และ 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 ซึ่งแนวทางการจัดการศึกษาไทย ประกอบด้วย การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และการมุ่งเข้าสู่อาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 และทักษะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการ รวมทั้งเป็นการวางรากฐานการศึกษาของไทยให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ทั้งนี้ ทักษะที่สำคัญตามที่ไกรยศ ภัทราวาท (2559) ได้ชี้ให้เห็นถึงรายงานเวทีเศรษฐกิจโลกหรือ World Economic Forum ประกอบด้วย 1. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 2. การคิดวิเคราะห์ 3. ความคิดสร้างสรรค์ 4. การจัดการบุคคล 5. การทำงานร่วมกัน 6. ความฉลาดทางอารมณ์ 7. รู้จักประเมินและการตัดสินใจ 8. มีใจรักบริการ 9. การเจรจาต่อรอง 10. ความยืดหยุ่นทางความคิด สอดคล้องกับผลสำรวจความต้องการแรงงานของนายจ้างและองค์กรเกิดใหม่ในปี 2557 ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) พบว่า นายจ้าง คาดหวังให้พนักงานในองค์กรมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มากที่สุด ดังนั้น แรงงานที่จะยังคงปลอดภัยและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ คือ แรงงานที่มีทักษะที่หลากหลายทั้งทางปัญญาและทางการสื่อสาร เช่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม,

2562) มีวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้มุ่งเน้นการวิจัย พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่ขีดความสามารถและความเข้มแข็งของประเทศในด้านต่างๆ สร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นการบ่มเพาะและพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการนวัตกรรม และปรับบทบาทมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นพันธมิตรสำคัญสำหรับการสร้างคน สร้างองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศผ่านการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจกลุ่มมหาวิทยาลัย เปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบและการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า จากนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ รวมถึงนโยบายการจัดการศึกษาข้างต้น ซึ่งเกี่ยวข้องและถือเป็นความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่มีบทบาทหลักในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ โดยเป้าหมายหลัก คือ การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (2551-2565) คือ มุ่งยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาไทยในการสร้างความรู้และนวัตกรรม และมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) การพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะตั้งแต่ยังเป็นนิสิตนักศึกษาในรั้วของสถาบัน สอดคล้องกับ นโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่ต้องสร้างบัณฑิตให้ที่มีแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะในการเพิ่มคุณค่า มีแนวคิดในสร้างรายได้ สร้างโอกาสในการแข่งขัน สอดรับกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม (สุภาพรณ์ อุดมลักษณ์, 2564)

จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) สรุปว่านักศึกษาควรมีสมรรถนะในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ ทั้งนี้ จากการศึกษาแหล่งข้อมูลต่างๆ คุณลักษณะของบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ต้องมีลักษณะของการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ผลงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำ มีความเป็นผู้ประกอบการ และมีทักษะการทำงาน ซึ่งหากสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับ

จุดเน้นที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ จะทำให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศได้ (สุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์, 2561, น.25) การพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะตั้งแต่ยังเป็นนิสิตนักศึกษาในรั้วของสถาบัน สอดคล้องกับซิคเคอร์ริงและไรเซอร์ (Chickering และ Reisser, 1993) ที่ว่าการพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยนิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านสังคม (Developing Integrity) โดยเกิดจากการเรียนรู้ความสามารถของตนเองยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นและบูรณาการจนเกิดเป็นทักษะของตนเอง สอดคล้องกับ เพอร์รี่ (Parry, 1997) ที่กล่าวว่า การพัฒนานิสิตนักศึกษาแสดงออกโดยใช้ตำแหน่งเป็นสิ่งบ่งชี้ระดับของพัฒนาการซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เมื่อนิสิตนักศึกษาจบการศึกษาความคาดหวังของผู้จ้างงานจะต้องเป็นผู้มีความสามารถบูรณาการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุข

การสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง การสร้างความรู้ ทักษะ ความเชื่อ แรงบันดาลใจเพื่อช่วยให้มีทักษะในก้าวข้ามโลกในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอน สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของความรู้พื้นฐานของประชากร เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปัจจุบันการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการจึงถูกบรรจุในหลักสูตรทุกระดับชั้นเรียนในสถานศึกษา (Urve Venesaar, 2021) นิภา ศรีวิระมย์ (2558) กล่าวว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship competency) ถือเป็นปัจจัยสำคัญให้เด็ก Gen Z มีความสามารถในการเพิ่มคุณค่า ให้ผู้เรียนยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอย่างยั่งยืนในเวทีระดับนานาชาติ ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นผู้ประกอบการ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั่วไป ยังไม่ให้ความสำคัญการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จึงไม่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตได้ว่าเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงานจริงแล้ว จะเป็นพนักงานที่สร้างผลงาน สร้างนวัตกรรม และพัฒนาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์กรหรือไม่ ซึ่งเมื่อพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการได้ จะสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความรับผิดชอบตนได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มองเห็นโอกาสทางธุรกิจ มีนวัตกรรมทางความคิด มีความสามารถรับผิดชอบต่อสังคม ปราณี ตันประยูร (2554) กล่าวว่าในโลกของการทำงานจริง จะมีหลายๆ อย่าง

ที่มหาวิทยาลัยไม่ได้สอน การเรียนในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเน้นการเรียนและการสอบเป็น  
ทฤษฎี วิชาการ ไม่ได้เน้นการลงมือปฏิบัติจริง

ผลการศึกษางานวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์  
และสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญ เบื้องต้น ซึ่งได้สังเกตเห็นแล้วว่า สมรรถนะ  
จำนวนทั้งสิ้น 12 สมรรถนะมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์ในการสร้างเสริมความเป็น  
ผู้ประกอบการ ได้แก่ 1) การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา 2) การจัดการ  
ทรัพยากร 3) การมองเห็นโอกาส 4) การตั้งเป้าหมาย 5) การสื่อสาร 6) การคิดเชิงวิพากษ์  
7) การทำงานเป็นทีม 8) การคิดเชิงบวก 9) ความเข้าใจผู้อื่น 10) ความคิดสร้างสรรค์  
11) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน และ 12) การลงมือทำซ้ำ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบ  
สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นโมเดลหรือ  
กรอบของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากการเริ่มสร้างสมรรถนะที่ตอบสนองความคาดหวัง  
ของผู้ใช้บัณฑิต และความต้องการของตลาดแรงงานถือเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในการพัฒนา  
ความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการ  
สร้างงานที่สร้างสรรค์ต่อไป

สถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือกับภาคการผลิตในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความรู้และสร้างทักษะให้แก่แรงงานให้เข้าสู่การผลิต มีบทบาทสำคัญใน  
การผลิตบัณฑิตสาขาวิชาต่างๆ หัวใจสำคัญ คือ การสร้างนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้  
มีคุณภาพสูงขึ้น เน้นการเพิ่มมูลค่าทรัพยากรและผลิตภัณฑ์ เพื่อลดการนำเข้า รวมทั้งเป็นสังคม  
ของการแบ่งปันและปรับตัวสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ยุคโลกาภิวัตน์ สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็น  
ตัวบ่งชี้อนาคตของประเทศ อีกทั้งเป็นความคาดหวังของสังคมที่จะเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรบุคคล  
ที่มีคุณภาพ โดยผลิตคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ (Competency) และเป็นมือ  
อาชีพ (Professional) โดยปัจจุบันมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมถึงประชาชน  
ให้ความสนใจคำว่า “ความเป็นผู้ประกอบการ” (Entrepreneurship) มากขึ้น ซึ่งความเป็น  
ผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ การดำเนินกิจกรรมของการประกอบการ  
คือ การกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต อีกทั้งรัฐบาลยังให้ความสำคัญในการสร้างสังคม  
ผู้ประกอบการ แนวความคิดของความเป็นผู้ประกอบการ เหมือนกับนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือ  
ผู้สร้างนวัตกรรม (Innovator) สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจึงมีหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับ  
ความเป็นผู้ประกอบการเกิดขึ้นมากมาย ปัญหาหลักที่สำคัญ คือ ยังมีมาตรฐานในการสอนที่  
แตกต่างกันและบางสถานศึกษาเน้นการแข่งขันในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ทำให้บัณฑิตที่จบ

ออกไปเป็นผู้ประกอบการไม่มีความรู้มากพอที่จะนำไปใช้ประกอบธุรกิจ และยังขาดคุณลักษณะความเป็น จิตวิญญาณแห่งการประกอบการ (Entrepreneurial spirit) ขาดการมีเจตคติความเป็น ผู้ประกอบการ (Entrepreneurial mindset) และไม่มีพฤติกรรมประกอบการ (Entrepreneurial behavior) การคิด ประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จโดยไม่จำเป็นต้อง ประกอบธุรกิจ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบาย ประสบการณ์ และแนวคิดในเชิงของ มหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ (Entrepreneurial University) โดยการดำเนินพันธกิจด้านการจัดการ เรียนการสอนที่บูรณาการกับการวิจัยให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น ผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นนอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตและงานวิจัยแล้วยังได้ขยายสู่ผลลัพธ์ใหม่ ได้แก่ การสร้าง ผู้ประกอบการรายใหม่ การพัฒนาธุรกิจใหม่ การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและ ภาครัฐ การพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศ และเพื่อพัฒนาความเป็น ผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถ ถ่ายทอดสู่การสร้างประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และมีกระบวนการสนับสนุนเพื่อบ่มเพาะ ผู้ประกอบการและธุรกิจเกิดใหม่ โดยอาศัยความร่วมมือกับพันธมิตรทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง (2560) โดยประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2561) ได้กล่าวว่า มหาวิทยาลัยต้องปรับตัว 360 องศา เพื่อมุ่งสตาร์ทอัพตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ และต้องมีการปรับ ทิศทางสู่การเป็นสถาบันการศึกษาที่สร้างผู้ประกอบการ เพื่อรับกับลักษณะนิสัยของกลุ่ม GEN Y ที่อยากมีธุรกิจเป็นของตนเอง ซึ่งต้องมีการปรับหลักสูตร ทั้งนี้ จากการสำรวจพบว่า ปัจจุบันมี หลักสูตรใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย เพื่อสร้างและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการตามความสนใจของ ตลาด

สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนกระบวนการตามกรอบ แนวทางสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการ โดยการผนวกเอาพันธกิจหลักเดิมของ มหาวิทยาลัย เพื่อไปสู่การพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ ซึ่งพบว่า ปัญหาในภาพรวมของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังขาดหลักสูตรและกิจกรรมที่เปิดมุ่งเน้นการสร้าง ผู้ประกอบการ เมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษาแล้วไปทำงาน พบว่ายังขาดสมรรถนะความเป็น ผู้ประกอบการซึ่งถือว่าเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) เปิดเผยผล สำรวจสภาพการณ์มีงานทำของประชากรในเดือนธันวาคม 2562 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ ว่างงานอันดับ 1 ยังคงเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.48 แสนคน คิดเป็น อัตราว่างงาน 1.8% ทั้งนี้ ไกรยส ภัทราวาท (2559) กล่าวว่า ตัวเลขบัณฑิตตกงานจะเกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่องเป็นผลพวงจากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลกที่กำลังเข้าสู่การปฏิวัติ

อุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ในอีก 5 ปีถัดจากนี้ จะเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ โดยเฉพาะแรงงานที่ใช้ทักษะการทำซ้ำเป็นประจำจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ซึ่งนายจ้างขององค์กรในศตวรรษที่ 21 คาดหวังให้พนักงานในองค์กรมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่เน้นและมีความโดดเด่นทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการและหลักสูตร รวมถึงแนวคิดในเชิงของมหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีนโยบายการบริหารจัดการด้านการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ โดยมีการจัดตั้งสถานพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษา หรือ CU Innovation Hub เป็นโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม สร้างเสริมสังคมไทยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งมีสาขาวิชาการจัดการ เพื่อเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเกิดขึ้นพร้อมกับการตื่นตัวในศาสตร์ของความเป็นผู้ประกอบการในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เพื่อมุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ในศตวรรษที่ 21 (ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562) 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นอีกหนึ่งในมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ โดยมีนโยบายของผู้บริหารในการจัดตั้งหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างเสริมการเป็นผู้ประกอบการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อผลิตมหาบัณฑิตอันประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจที่ทันสมัย เพื่อให้มีศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการใหม่ เพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองได้ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ (บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี, 2563) (เอกสารจากเว็บไซต์) 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีหลักสูตรวิชาโทความเป็นผู้ประกอบการ โดยมีความมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้ประกอบการเพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และกรอบแนวคิด Thailand 4.0 รวมทั้งตอบรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) 4) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีหลักสูตรการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ สร้างนักธุรกิจมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จและมีอนาคตไกล BUSEM เปิดสอนทั้งหลักสูตรไทยและหลักสูตรนานาชาติตอบโจทย์นักธุรกิจยุคใหม่ สอนให้ “คิด” “สร้าง” และ “ขยาย” ธุรกิจ รวมถึงจับมือกับมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาความเป็นเจ้าของธุรกิจ ซึ่งมหาวิทยาลัยกรุงเทพเป็น

มหาวิทยาลัยแรกในเอเชียที่ได้รับความมือจาก Babson College ประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของหลักสูตรของคุณะ เพื่อได้รับทักษะและความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง (คณะกรรมการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ., 2563) (เอกสารจากเว็บไซต์) และ 5) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีวิทยาลัยผู้ประกอบการ ที่เปิดสอนทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตร ระยะยาว เพื่อพัฒนาและสร้างผู้ประกอบการที่มีศักยภาพทักษะความรู้และการตัดสินใจอย่างมีระบบเข้าสู่โลกธุรกิจ และพัฒนาหลักสูตรที่สร้างผู้ประกอบการที่ดีและเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ มีประสบการณ์ในการสร้างและบริหารธุรกิจจริงในระดับชาติและนานาชาติ มีเครือข่ายกับนักธุรกิจตัวจริงที่ประสบความสำเร็จ (วิทยาลัยผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2563) (เอกสารจากเว็บไซต์) ซึ่งทั้ง 5 มหาวิทยาลัยนี้ยังเป็นสมาชิกเครือข่ายโครงการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา (University Business Incubator : UBI) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555)สรุปได้ว่าในภาพรวมทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีความหลากหลาย จุดเน้นทั้งด้านของนโยบาย การบริหารจัดการ รวมถึงหลักสูตรที่เด่นพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และมีวิสัยทัศน์แนวคิดของมหาวิทยาลัยเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial University) โดยการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการสอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งผลักดันและส่งเสริมการนำงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีไปพัฒนาผู้ประกอบการ สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการในด้านต่างๆ ให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้ประกอบการ คนรุ่นใหม่ รวมถึงกลุ่มนักประดิษฐ์ นักวิจัยและนักพัฒนา นักออกแบบที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ ได้รับการปรับแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมที่สามารถต่อยอดสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นที่ต้องการของตลาดได้

ความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการเสริมสร้างจุดแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสร้างบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและแก้ไขปัญหาของประเทศ แนวคิดในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ คือ การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งพบว่า การพัฒนาหรือการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษาเป็นประเด็นที่ครอบคลุมและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของเป้าหมายการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาที่จะกลายเป็นบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะจากผลการวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่องค์การและผู้ประกอบการทั่วโลกต้องการมากที่สุด คือ ทุนมนุษย์ที่ได้รับการฝึกให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Rogelberg, Stanton, และ Stanton, 2007) อีกทั้งยังเป็น



องค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดของความได้เปรียบเชิงแข่งขันในโลกปัจจุบัน ซึ่งองค์การต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เกี่ยวกับความสามารถหรือสมรรถนะ โดยได้นำวิธีการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนหลักของสมรรถนะ (Competency Based Management) มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) หรือขีดความสามารถที่องค์การหรือหน่วยงานต้องการ/คาดหวัง (Expectation) ความสามารถหรือสมรรถนะอะไรบ้างที่ต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ และได้ผลสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้ศึกษา พบว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษาผลคะแนนสอบที่รับจากสถาบันการศึกษา รวมทั้งคะแนนผลการสอบแข่งขันเข้าทำงานแบบเดิม ซึ่งสมรรถนะนี้มีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ บุคลิกภาพ นิสัยและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ ทั้งนี้ การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจ/เชิงพาณิชย์ เพราะเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการไม่ว่าพวกเขาจะประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท เป็นวิศวกร เป็นสถาปนิก เป็นนักวิทยาศาสตร์ เป็นครู หรือเป็นเจ้าของกิจการ พวกเขาจะเป็นทุนมนุษย์ที่มีพฤติกรรม การสร้างผลงาน สร้างนวัตกรรม และพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา (ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ, 2556, น.35) ดังนั้น บัณฑิตที่มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นทุนมนุษย์ที่จะขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของประเทศไทยอย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะบัณฑิตที่มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรม การสร้างผลงาน สร้างนวัตกรรม และพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้แก่ตนเอง องค์การและสังคมตลอดเวลา

จากความสำคัญและประโยชน์ของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์หรือบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณค่าให้แก่สังคม จึงต้องพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาวิชาชีพและพื้นฐานความเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษา ด้านยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ซึ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนสู่ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้สนใจที่จะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลใน 5 สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้า ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยมีนโยบาย ประสบการณ์ และหลักสูตรเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้ จากความหลากหลายทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการ หลักสูตรและการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยพบว่ายังไม่ตอบโจทย์ด้านการเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษา ซึ่งอาจถือเป็นปัญหาและควรหาแนวทางในการพัฒนาแก้ไขเพื่อเป็นต้นแบบเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษา

ดังนั้น จากความจำเป็น โอกาส และสภาพปัญหา ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงวิเคราะห์ความคาดหวังและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต จากนั้นพัฒนาชุดฝึกอบรมตามแนวคิดของ ASTA: American Society for Training and Development : 2013 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตามประเมินผล โดยกระบวนการอบรมผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการในการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Learning) โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมการคิดเชิงออกแบบ Design Thinking ของ d.school 1) ทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) 2) การตีความปัญหา (Define) 3) การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) 4) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) 5) การทดสอบต้นแบบ (Test) เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน นิสิตนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจะได้ฝึกกระบวนการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นผู้ประกอบการอันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิตหรือความต้องการของตลาดแรงงาน ถือเป็นแนวทางการพัฒนาคนไทย 4.0 ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ชุดฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพของการใช้ชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เป็นอย่างไร สามารถเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ชุดฝึกอบรบเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

งานวิจัยนี้ช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยชุดฝึกอบรบเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สร้างขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนา Skill ซึ่งถือเป็นการ Upskill และ Reskill ให้กับนิสิตนักศึกษา มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อสังคม ชุมชน และตลาดแรงงาน นิสิต นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคประเทศไทย 4.0 อีกทั้งกระตุ้นนิสิตนักศึกษาทุกสาขาวิชาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เป็นคนที่คิดเป็น และ ตระหนักที่จะรับผิดชอบต่อการพยายามสร้างผลงานที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรในอนาคต ได้เล็งเห็นถึงโอกาสและการสร้างเป้าหมาย ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในตนเอง นอกจากนี้นิสิตนักศึกษายังสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ปรับเปลี่ยนเจตคติ (mindset) มุมมองให้มีความเป็นผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรที่ใช้ศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นตัวแทนนักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สถาบันละ 3 คน รวม จำนวน 15 คน

1.1.2 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นตัวแทนกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาอุดมศึกษา 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการ จำนวน 400 คน

1.1.3 ประชากรที่ใช้ในการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

1.1.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในอุดมศึกษาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 จาก 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 สถาบันละ 6 คน จำนวน 30 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ที่รวบรวมจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา
- 2) การจัดการทรัพยากร

- 3) การมองเห็นโอกาส
- 4) การตั้งสູ່เป้าหมาย
- 5) การสื่อสาร
- 6) การคิดเชิงวิพากษ์
- 7) การทำงานเป็นทีม
- 8) การคิดเชิงบวก
- 9) ความเข้าใจผู้อื่น
- 10) ความคิดสร้างสรรค์
- 11) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน
- 12) การลงมือทำซ้ำ

2.2 การสร้างและหาประสิทธิผลการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.2.1 ตัวแปรต้น คือ ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น

- ประเมินระดับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test และ Post test โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม และผู้เข้าอบรม
- ประเมินความพึงพอใจ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สะท้อนถึงความตั้งใจและความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจะเกิดขึ้นเมื่อผ่านกระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างมูลค่าใหม่ (Value Creation) ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่คิดขึ้นจนกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ และการได้รับผลตอบแทนจากการประกอบการ โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นโดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) หมายถึง การวิเคราะห์เชิงเทคนิค การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบ การค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหาข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้จริงกับยุคสมัยนี้ การเข้าถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน จึงสามารถแก้ปัญหาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน และปรับปรุงแผน กำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ หรือใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การหาข้อมูลด้วยการพูดคุยทำความเข้าใจกับผู้ใช้งานด้วยการสำรวจและเข้าไปสังเกตการณ์ และการเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดการทรัพยากร (Resource Management) หมายถึง การบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและนำกลับมาใช้ใหม่ได้ การจัดการทรัพยากรทางการเงินและงบประมาณได้ การประยุกต์ใช้ทรัพยากรได้อย่างหลากหลาย การรวบรวมบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเพียงพอ และการแสวงหาการสนับสนุนขอความช่วยเหลือเพื่อกิจกรรมการสร้างคุณค่า

1.3 การมองเห็นโอกาส (spot opportunities) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นแนวความคิดได้ การเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่า การเห็นปัญหาเพื่อเปลี่ยนเป็นโอกาสและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา การใช้วิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาสในการสร้างคุณค่า การระบุความต้องการที่จำเป็นบนความท้าทายโดยชี้แนะทางออกในการแก้ไขปัญหา และการยื่นหยัดในการสร้างคุณค่า (Capture Value) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้คน

1.4 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและใช้เป็นโอกาสในการสร้างเป้าหมายได้ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุความจำเป็น ความต้องการ และความสนใจได้ ความทุ่มเทต่อเป้าหมาย เปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ มุ่งมั่นทะเยอทะยาน การสร้างแรงบันดาลใจตนเอง เพื่อให้เกิดการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และการสร้างภาพอนาคต ใช้จินตนาการ วิสัยทัศน์ สามารถออกแบบอนาคตตามเป้าหมายของตนเองโดยสะท้อนสิ่งที่ต้องการได้

1.5 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความชัดเจนในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภคร การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาภายใต้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงสนับสนุนได้

สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน และความสามารถในการเจรจาต่อรองสร้างความสำเร็จ

1.6 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) หมายถึง ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดที่ทบทวนมา การคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อสรุปข้อมูล การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อยตามข้ออ้างที่น่าเสนอ การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็นแนวคิด ค้นหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ความคิดเป็นเหตุเป็นผล หาค่าประกอบสนับสนุน และมีตัวอย่างมายืนยันได้ การหาคำตอบที่สมเหตุสมผลในการหักล้างข้อโต้แย้งมากกว่าข้ออ้างเดิม และการพิจารณาความคิดให้รอบคอบ ครบถ้วน ไม่ด่วนสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

1.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration) หมายถึง การออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรมสร้างความสัมพันธ์ ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิก แต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน

1.8 การคิดเชิงบวก (Positive thinking) หมายถึง การทุ่มเทการทำงานในระยะยาวเพื่อรอคอยความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ การจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงได้ ความยืดหยุ่นภายใต้ความกดดัน การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก การไม่ยอมแพ้สามารถเผชิญหน้ากับความสูญเสียได้ ความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืนหยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน

1.9 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การสนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายของทีมงานและองค์กร ความเข้าใจความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลายได้ การคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การปรับความรู้สึกนึกคิดของตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ การแสดงความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน การยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี และความเข้าใจบทบาท ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน

1.10 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การรวบรวมสิ่งต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง การออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม การนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ การระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี ความสนใจอยากรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ และการพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.11 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity/Risk taking) หมายถึง การบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเล็กลง มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เผื่อเลือก หากจำเป็นการตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือการรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้ การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำลองผิดลองถูก และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น

1.12 การลงมือทำซ้ำ (Iteration) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น การลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา และเลือกที่จะไปต่อ มุมานะ มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก สามารถสะท้อนปัญหาในอดีตมาประยุกต์ใช้ความรู้ในงานปัจจุบันและอนาคตได้ การเรียนรู้สิ่งที่ควรทำและปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำ การกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ไม่เคยได้ทำมาก่อนอย่างมีอิสระลงมือทำเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย การกล้าลงมือทำ ยึดเป้าหมาย ทำงานตามแผนงานตามความรับผิดชอบ และ การกล้าลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว ล้มเร็ว

2. **กระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้โดยให้มีเข้าใจทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นจิตวิญญาณแห่งการประกอบการ (Entrepreneurial spirit) การมีเจตคติความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial mindset) และพฤติกรรมประกอบการ (Entrepreneurial behavior) การคิดประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จโดยไม่จำเป็นต้องประกอบธุรกิจ โดยการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านวิธีการลงมือทำ ผ่านสิ่งแวดล้อม ตามระยะเวลา เพื่อสะท้อนความเป็นผู้ประกอบการ



3. **ชุดฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ** หมายถึง ชุดการสอน และวิธีการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจที่สามารถช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ ประกอบด้วย เนื้อหา วิธีการ และสื่ออุปกรณ์ ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในระยะเวลาอันสั้น

4. **การสร้างชุดฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ** หมายถึง กระบวนการสร้างชุดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ประสบการณ์ การเสริมสร้าง การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญาโดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาชุดฝึกอบรมมีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตาม ประเมินผล

5. **นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา** หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีจุดเน้นทั้งด้านของนโยบาย การบริหารจัดการ รวมถึงหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และมีวิสัยทัศน์ แนวคิดของมหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ (Entrepreneurial University) จาก 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

6. **ประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม** หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากผลการฝึกอบรม หลังการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยกำหนดให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ แบ่งออกเป็น การวัดและประเมินระดับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการก่อนและหลังการใช้ ชุดฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยง (Mentor) และ ผู้เข้าอบรมและการประเมินความพึงพอใจหลังการใช้ชุดฝึก อบรม

7. **การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ** หมายถึง ระดับสมรรถนะความ เป็นผู้ประกอบการ โดยอธิบายระดับของความถนัด (Level of Proficiency) นำมาพัฒนาเป็น โมเดลสำหรับการวัดและประเมินผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics)

8. **ความต้องการจำเป็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ** หมายถึง กระบวนการรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index: PNI<sub>Modified</sub> เพื่อนำค่า PNI สูงสุดตามการจัดเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย เพื่อมาเป็นประเด็นในการยกวางการสร้างชุดฝึกอบรมฯ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในอุดมศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดต่างๆ มาประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p.1-14) ซึ่งมุ่งที่พฤติกรรมการทำงานหรือคุณลักษณะของบุคคล อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะอื่นๆ อีกทั้งได้นำแนวคิดการพัฒนาชุดฝึกอบรมมาตามแบบของ ASTA: American Society for Training and Development มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

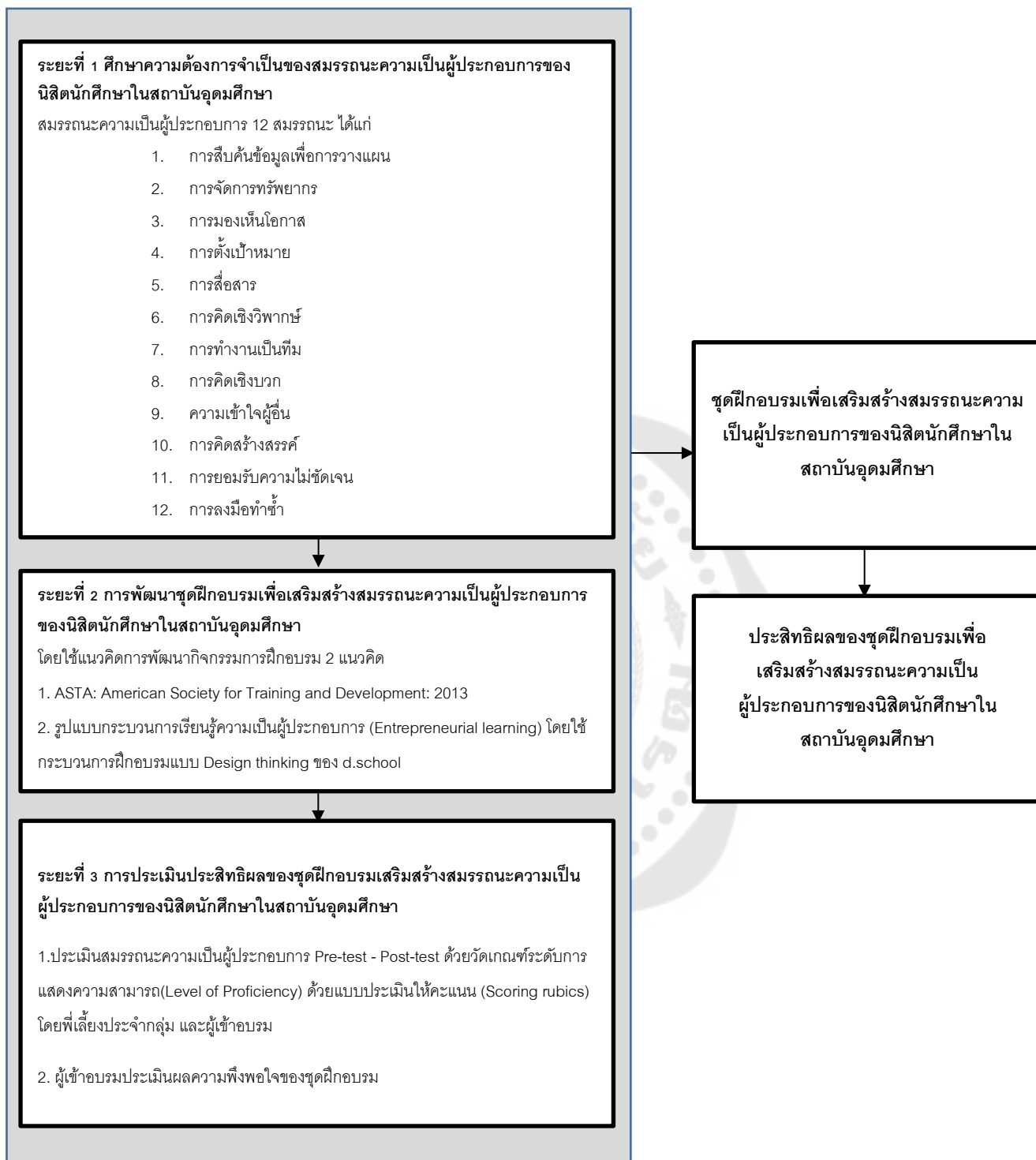
1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ความคาดหวังและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็น(Need Assessment Analysis) โดยศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และสัมภาษณ์นักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 12 สมรรถนะ ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลเพื่อการวางแผน การจัดการทรัพยากร การมองเห็นโอกาส การตั้งเป้าหมาย การสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม การคิดเชิงบวก ความเข้าใจผู้อื่น การคิดสร้างสรรค์ การยอมรับความไม่ชัดเจน และการลงมือทำซ้ำ

2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมโดยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นที่ 1 มาจัดทำเป็นโครงร่างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยวิธีการพัฒนาชุดฝึกตามแนวคิดตามแบบของ ASTA: American Society for Training and Development ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม และ 5) การติดตามประเมินผล โดยกระบวนการ

การอบรมผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการในการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Learning) โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมการคิดเชิงออกแบบ Design Thinking ของ d.school 1) ทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) 2) การตีความปัญหา (Define) 3) การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) 4) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) 5) การทดสอบต้นแบบ (Test)

3. การศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 1) ประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ด้วยวัดเกณฑ์ระดับการแสดงความสามารถ (Level of Proficiency) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่มและผู้เข้าอบรม และ 2) ประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรม





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการใน  
อุดมศึกษาของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย อันได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ รวมทั้งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปสาระสำคัญ โดยลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency Theory)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา (Entrepreneurial University)
3. กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Development Activities Theory)
4. แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Learning Theory)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency Theory)

##### 1.1 ความหมายของสมรรถนะ

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542, น.1169) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถทางใดทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ability” นอกจากนี้ในภาษาอังกฤษยังมีคำที่มีความหมายคล้ายหรือใกล้เคียงกัน ได้แก่ capability, proficiency, expertise, skill, aptitude และยังมีคำเฉพาะว่า competency ซึ่งในภาษาไทยใช้คำว่า “สมรรถนะ” ซึ่งมีผู้แปลหรือใช้คำเรียกอย่างอื่น เช่น ชีตความสามารถ ความสามารถ ศักยภาพ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2554, น.8) หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553, น.36) อีกทั้งยังมีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความอย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.1) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้/ทักษะ/ความสามารถ

และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ซอบ ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2546, น.4) อธิบายว่า สมรรถนะ/ขีดความสามารถ เป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น คือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลถึงวัตถุประสงค์ต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ (Know how) ทักษะ (Skill) และ เจตคติ (Attitude) ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพต่างๆ

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547, น.9) ให้ความหมายของสมรรถนะ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกว่า KSAs แสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, น.17) กล่าวว่า Competency หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรม การแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือ Competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบัน การศึกษา สถาบันฝึกอบรม / สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ 2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา 3) พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้เป็น เช่น ความใฝ่รู้ ความ ซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

พลสันท์ โพธิศรีทอง (2555, น.37) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือพฤติกรรมของคนเกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และ คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่ง ได้แก่ ลักษณะนิสัย (Trait) หรือชาวบ้านเรียกว่าสันดาน

แรงจูงใจ (Motive) บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - image) บทบาทที่แสดงออกในสังคม (Social Role) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์การในที่สุด

เชียง เภาชิต (2554, น.23) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Boyatzis (1982, p.58) สมรรถนะเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

Spencer และ Spencer (2008, p.9-11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Parry (1997, p.16) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า “สมรรถนะ” เป็นลักษณะของบุคคล หรือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งสมรรถนะสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ โดยผ่านการเรียนรู้หรือฝึกอบรม และสามารถวัดประเมินผลได้

## 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

โดยแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (เดียนใจ ดลประสิทธิ์, 2552, น.46) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับไอคิวอย่างเดียว หากแต่ยังมีคุณลักษณะอื่นที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทาง

อารมณ์ (EQ) และการปรับตัว ทักษะของบุคคล โดยได้มีการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เกิดจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นนั้น มาจากพื้นฐานความรู้

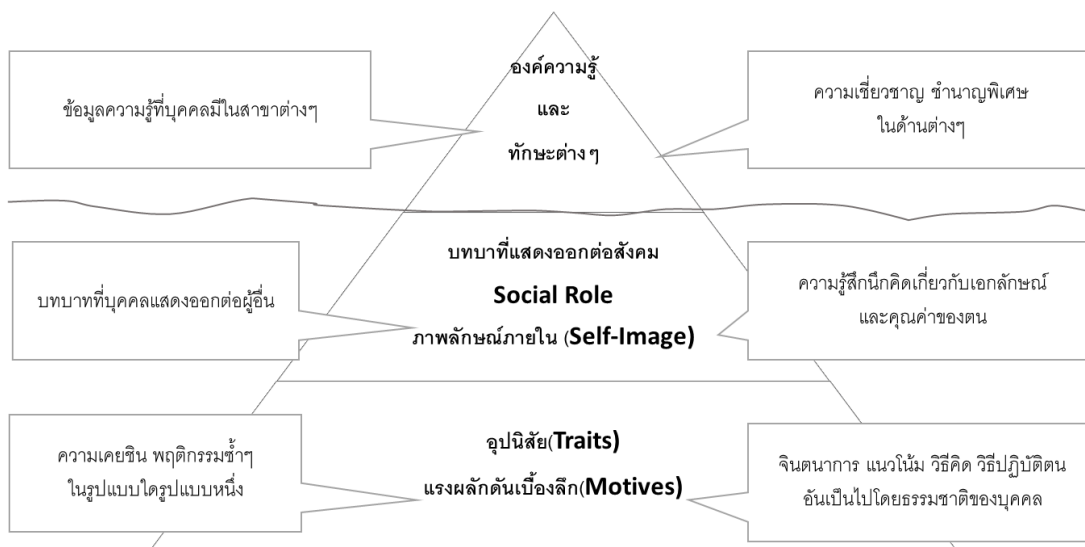
3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Attribute) คือ ทักษะ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง และความคิดเห็นหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่อธิบายถึงตัวบุคคลนั้น ทั้งลักษณะทางกายภาพและลักษณะภายในของบุคคล เช่น ความน่าเชื่อถือถึงความไว้วางใจ หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ (Motives) คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ

เมื่อมีการนำคุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสามารถสังเกตได้เป็น 2 ส่วน ซึ่งมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) 1) ส่วนที่สามารถมองเห็นได้หรือส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ สามารถพัฒนาได้โดยการศึกษาค้นคว้าจนเกิดความรู้ และการฝึกปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ และ 2) ส่วนที่มองเห็นได้ยาก เป็นส่วนที่ซ่อนอยู่หรืออยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่นี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขา น้ำแข็ง

ที่มา : แมคเคิลแลนด์

Spencer และ Spencer (2008, p.40) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ/ขีดความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล (Underlying Characteristic) ที่เป็น บุคลิกภาพที่มีอยู่ในส่วนลึกของแต่ละบุคคล และสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์และ หน้าที่งานที่หลากหลาย ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) จากความมี ประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ/ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่า มาตรฐาน (Superior Performance) และสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะ ขั้นพื้นฐาน (Threshold Abilities Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคล จำเป็นต้องมีในการทำงาน และ 2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Outstanding Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไป

พิชิต เทพวรรณ (2555, น.29-30) อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน คือ 1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำ ซึ่งจะเป็นแรงขับหรือ เลือกลงพฤติกรรมแสดงออกถึงเป้าหมาย 2) อุปนิสัย (Trait) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนอง ต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความ กระตือรือร้น และความร่วมมือ 3) มโนทัศน์ส่วนตัว (Self-Concept) เป็นทัศนคติและความคิดฝัน ของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ของบุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรม ของสถานการณ์ต่างๆ ได้ 4) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล

5) ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่คิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้ สอดคล้องกับ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, น.13-16) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate abilities) และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired abilities) ซึ่งสมรรถนะจะต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ 1) สมรรถนะส่วนที่มองเห็นได้ชัด คือ ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) และสมรรถนะส่วนที่ซ่อนเร้นคือ พฤติกรรม (Behavior) ที่สะท้อนมาจากค่านิยม (Value) อุปนิสัย (Trait) ทศนคติ (Attitude) และแรงขับ (Drive) 2) สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงาน (Outcome) 3) ผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ (Measurable) หรือที่เรียกว่า KPI (Key Performance Indicator) 4) สมรรถนะต้องสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (Acquisition development)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถรับรู้จากภายนอก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และส่วนที่ไม่สามารถรับรู้ได้จากภายนอกหรือส่วนที่ซ่อนเร้นซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ได้แก่ มูลเหตุ จูงใจ ลักษณะเฉพาะ และมโนภาพของตนเอง ซึ่งเห็นได้จากทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ

### 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลเริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1960 โดยแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p.1-14) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัดไอคิว (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ ควรว่าจ้างบุคคลที่ความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ ซึ่งในปี ค.ศ.1994 Gary Hamel และ C.K. Prahalad ได้เขียนหนังสือเรื่อง “Competing for The Future” โดยนำเสนอสิ่งที่เรียกว่า “Core Competencies” ความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

ต่อมาต้นทศวรรษที่ 1990 องค์กรในต่างประเทศได้นำแนวคิด Core Competencies มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกากันอย่างกว้างขวาง โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานให้การทำงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ นั้น จะต้องมีพื้นฐาน

ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือคุณลักษณะนิสัยยใดบ้าง และอยู่ในระดับใดบ้าง จึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (เดชา เตชะวัฒนไพศาล, 2545, น.11) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลงานบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด หลังจากนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จให้ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ วิลเลียม เจ. รอทเวลล์ (William J. Rothwell) ผู้อำนวยการสัมมนาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักสมรรถนะ “Redefining the Human Resource Development Profession” ซึ่งได้กล่าวว่าเป็นการเปลี่ยนจุดเน้นจากที่เคยให้ความสำคัญกับตัวงานซึ่งมาจากกระบวนการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ไปสู่การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถทำงานในตำแหน่งต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี (ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ, 2550, น.16-17)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นภาคเอกชน และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ บริษัทเครือปูนซีเมนต์ไทย กลุ่มชินคอร์ปอเรชั่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้มีการสร้างและพัฒนาสมรรถนะเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างแพร่หลายมากขึ้น (จิระพงศ์ เรืองกุน, 2557, น.81) และมีผลให้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (จรัมพร ประถมบุรณ, 2547, น.20) ได้มีกระแสการปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐทั้งในเชิงโครงสร้าง การบริหารจัดการ วิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพราชการ จึงมีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะการแข่งขันองค์กรภาครัฐ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548, น.13) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้สนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) โดยได้มีการทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ/จังหวัด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะช่วยสร้างกรอบการ แสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือถือได้ว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ตลอดเวลา

#### 1.4 แนวคิดสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

##### ความหมายผู้ประกอบการ

แนวคิดเรื่องการเป็นผู้ประกอบการเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดยเริ่มต้นจากมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic) ที่มองผู้ประกอบการเป็นบุคคลผู้ทำหน้าที่ ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเมื่อเข้าสู่คริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์นิยามความหมาย ของ “ผู้ประกอบการ” ในลักษณะที่ต่างไปจากศตวรรษที่ 18 โดยหันมาเน้นความสำคัญของ กิจกรรมด้านการบริหารจัดการให้กระบวนการผลิตสินค้ามีต้นทุนถูกลง จากการเคลื่อนย้าย ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการผลิตไปผลิตในที่ที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่าหรือต่ำที่สุด ผู้ประกอบการที่จะ ประสบความสำเร็จ ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงและมีความสามารถ ด้านการจัดการ จนถึงช่วงปลายศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ให้ความสนใจในทฤษฎีใหม่ด้าน ระบบตลาดสมบูรณ์ (Neo-Classic Economy) ซึ่งเชื่อว่าผู้บริโภคทุกคนควรสามารถเข้าถึงสินค้า และบริการที่ตนต้องการได้อย่างเสรีด้วยราคาเท่าเทียม เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นปัจเจก ชนและดุลยภาพ เมื่อเข้าสู่คริสต์ศตวรรษที่ 20 ความหมายของผู้ประกอบการพัฒนาไปสู่ความ หลากหลายมากขึ้นตามแนวคิดของนักวิชาการในยุคนั้น เช่น เน้นในความสำคัญต่อความสามารถ ของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk management) การเน้นให้ความสำคัญต่อ ความสามารถในการนำเสนอนวัตกรรม (Innovator) แม้จะไม่ใช่ผู้สร้างนวัตกรรม ก็ตาม (Raphael, 2010) ผู้ประกอบการยุคใหม่ต้องสามารถแสวงหาโอกาสความสำเร็จจากสภาพความต้องการ ของผู้บริโภค ต้องสามารถปรับตัวตามความต้องการ สามารถเสนอสินค้าและบริการได้ตรงใจ ของผู้บริโภคได้มากกว่าและเร็วกว่าคู่แข่ง

คำว่า “ผู้ประกอบการ” (Entrepreneurs) มีต้นกำเนิดมาจากภาษาฝรั่งเศส Entrepreneur ซึ่งหมายถึง To undertake หมายถึง การรับดำเนินการ แต่ในบริบทของธุรกิจ แปลว่า การเริ่มต้นทำธุรกิจ (Business) การจัดการ (Managerial) และความคิดส่วนบุคคล ในมุมมอง ของนักธุรกิจ ผู้ประกอบการ คือ การปรากฏตัวของภัยคุกคาม การเริ่มรุกรานจากคู่แข่งชั้น ผู้ประกอบการเป็นแหล่งในการจัดหา เป็นลูกค้า หรือใครบางคนที่สร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น ซึ่ง สถิต

นิยามญาติ (2546, p.96) ให้ความหมาย ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ขาย ผู้ผลิตเพื่อขาย ผู้ส่งหรือนำเข้าเพื่อขาย หรือผู้ซื้อเพื่อขายต่อซึ่งสินค้า หรือผู้ให้บริการ และหมายความรวมถึงผู้ประกอบการกิจกรรมโดย เช่นเดียวกับ นิมิตร นนทพันธ์วาทย์ (2550) (เอกสารจากเว็บไซต์) ให้ความหมายของคำว่า ผู้ประกอบการ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้กับสินค้าตัวเดิมอยู่เสมอ หรือปรับปรุงกระบวนการผลิตเดิมให้ดีขึ้น เพื่อลดต้นทุนการผลิต พยายามหาข้อบกพร่องแล้วทำการปรับปรุงให้ดีขึ้นติดตามข่าวสารต่าง ๆ ที่ในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการศึกษาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น

สำหรับ Hattern (2009) ให้ความหมาย ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่มีโอกาสและผลประโยชน์ในธุรกิจ โดยเป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องการเงิน การจัดการวัตถุดิบ และการเผชิญกับความเสี่ยงในการริเริ่ม และดำเนินธุรกิจ

Longenecker, Moore, Petty, และ Palich (2005, p.6) ให้ความหมาย ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่ค้นพบความต้องการของตลาด และดำเนินธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด โดยต้องเผชิญกับความเสี่ยง มีแรงกระตุ้นผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

และ Hisrich (2015) ให้ความหมาย การเป็นผู้ประกอบการมีลักษณะเด่นด้านการจ้างตัวเองให้ทำงาน (Self-Employed) ผู้ประกอบการจะทำการซื้อสินค้าที่ราคา ณ เวลาปัจจุบันและพยายามขายโดยตั้งราคาให้สูงขึ้นในอนาคต เพื่อให้ตนได้รับผลกำไรจากส่วนต่างของราคา ณ วันที่ซื้อและเวลาที่ขาย แต่ในเวลาเดียวกันผู้ประกอบการจะต้องยอมรับความเสี่ยงทุกอย่างที่อาจทำให้เกิดผลด้านลบต่อธุรกิจของตนไว้ เช่น อุบัติเหตุภัยโจรภัย คู่แข่ง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคของลูกค้านำ และความเสี่ยงทางการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความเสียหายให้แก่ธุรกิจ ในระดับมากน้อยแตกต่างกัน

ซึ่งในแต่ละความหมายของผู้ประกอบการจากหลาย ๆ มุมมองดังกล่าวจะมีความหมายที่แตกต่างกัน ตามทัศนคติที่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดควรจะประกอบไปด้วย สิ่งใหม่ การจัดการองค์กร การสร้างสรรค์ ความมีมูลค่า และการยอมรับความเสี่ยง

กล่าวโดยสรุป ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีความคิดริเริ่มที่ก่อตั้งองค์กรโดยเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนที่เข้ามาดำเนินธุรกิจขึ้นมาเป็นของตนเอง โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา มีการวางแผนการดำเนินงาน และดำเนินธุรกิจทุกด้านด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังผลกำไร และความพอใจ ที่เกิดจากผลการดำเนินงานของธุรกิจตนเอง

### ความหมายความเป็นผู้ประกอบการ

คำว่า “ความเป็นผู้ประกอบการ” (Entrepreneurship) เป็นคำที่ถูกนำมาใช้หลังจากการให้ความหมายที่สัมพันธ์ใกล้เคียงกับความหมายของ “ผู้ประกอบการ” แต่โดยทั่วไปมักจะมีการใช้คำทั้งสองนี้สลับกันไปมาอยู่เสมอขึ้นอยู่กับบริบทในการใช้และค่านิยมของผู้ใช้ ความเป็นผู้ประกอบการมีความหมายที่เน้นไปที่กระบวนการ หรือสิ่งที่เกิดจากการกระทำในความรู้สึกหรือความรับผิดชอบแบบผู้ประกอบการ

Bygrave และ Zacharakis (2004) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการให้ได้มาซึ่งโอกาส และสร้างสรรค์องค์การให้สามารถดำเนินการตามโอกาสนั้นได้

Amit, MacCrimmon, Zietsma, และ Oesch (2001) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง กระบวนการในการสร้างผลกำไรจากการใช้ทรัพยากรด้วยวิธีการใหม่ เป็นเอกลักษณ์ มีคุณค่าภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและคลุมเคลือหรือไม่ชัดเจน

Shane และ Venkataraman (2000, p.217-226) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดการบรรจบกันของปรากฏการณ์สองสิ่ง สิ่งแรกคือการพบหรือประสบโอกาสทางธุรกิจที่สามารถสร้างกำไร และสิ่งที่สองคือความพร้อมในการดำเนินการเป็นผู้ประกอบการ จะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้

Rogelberg และคนอื่นๆ (2007, p.195-209) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาอันเป็นเครื่องบ่งชี้โอกาสความสำเร็จของการเป็นผู้ประกอบการ บุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการสูงจะมีแรงจูงใจภายในตนเอง ในการทำหน้าที่รับผิดชอบองค์การ บริหารจัดการงานและองค์การของตนเอง แสวงหาโอกาสความสำเร็จ ในกิจการของตน แบกรับความเสี่ยงระหว่างดำเนินการในกิจการงานในหน้าที่ของตน ระดมความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้งานและองค์การของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องถูกควบคุม บังคับบัญชา สั่งการ หรือบังคับ บุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการสูงจึงสามารถจ้างตัวเอง (Self-Employed) ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าบุคคลอื่นที่มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่น้อยกว่า

Swedberg (2009) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกิดจากการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในรูปแบบใหม่เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือทำลายความสมดุลของตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Creative

Destruction) ภาวะผู้ประกอบการจึงต้องมีการกระทำหรือสร้างสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพ  
 หนึ่งไปสู่สภาพที่เป็นพลวัต

โดยสรุปแล้ว “ความเป็นผู้ประกอบการ” หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนิน  
 กิจกรรมโดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่าง  
 เหมาะสม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่คิดขึ้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ และการได้รับ  
 ผลตอบแทนจากการประกอบการ โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

### สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการต่างมีมุมมองที่หลากหลายทั้งในกลุ่มของธุรกิจ  
 หรือลักษณะของการประกอบธุรกิจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้ โดยในกลุ่ม  
 ของนักวิชาการยุคปัจจุบันสนใจศึกษาว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จควรมีสมรรถนะความ  
 เป็นผู้ประกอบการอย่างไร ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เทคโนโลยีการ  
 สื่อสารทำให้ผู้บริโภคได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่เขาต้องการได้อย่างกว้างขวาง  
 รวดเร็วและหลากหลายผู้บริโภคจึงมีโอกาสเปลี่ยนความต้องการบริโภคสินค้าและบริการได้อย่าง  
 รวดเร็ว ซึ่งต้องมีการปรับปรุงองค์ความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาสมรรถนะความ  
 เป็นผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้ที่สนใจการเป็นผู้ประกอบการได้มีแนวทางการเตรียมตัว  
 พัฒนาสมรรถนะตนเองให้พร้อม และช่วยผู้ประกอบการให้ประสบความสำเร็จในกิจการอาชีพของ  
 ตนเองมากขึ้น (ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ, 2556)

The Entrepreneurship Competence Framework : EntreComp, 2016 เป็น  
 กรอบการกำหนดสมรรถนะที่มีความยืดหยุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อการจัดการศึกษาและการจัด  
 ผูกอบรวมการเรียนรู้รู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial learning) โดยแบ่งสมรรถนะ  
 ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเป็นแนวคิดและการสร้างโอกาส (Ideas and Opportunities) โดยมี  
 องค์ประกอบสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1.1) การมองเห็นโอกาส (Spotting Opportunities)  
 1.2) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 1.3) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 1.4) การเห็นคุณค่าทาง  
 ความคิด (Valuing ideas) และ 1.5) จริยธรรมและความคิดที่ยั่งยืน (Ethical And sustainable  
 thinking) ส่วนที่สองเป็นทรัพยากร (Resources) มีองค์ประกอบสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่  
 2.1) การรู้จักและเข้าใจความสามารถตนเอง (Selfawareness and self efficacy) 2.2) การสร้างแรง  
 บันดาลใจ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Motivation and perseverance) 2.3) การจัดการทรัพยากร  
 (Mobilizing resorces) 2.4) การเงินและเข้าใจหลักเศรษฐศาสตร์ (Financial and economic

literacy) 2.5) การขับเคลื่อนผู้อื่น (Mobilizing others) และส่วนที่สามเป็นเรื่องของการลงมือทำ (Into action) โดยมีองค์ประกอบสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 3.1) การริเริ่ม (Taking the initiative) 3.2) การวางแผนและจัดการ (Planning and management) 3.3) การจัดการกับความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ และความเสี่ยง (Coping with uncertainty, ambiguity and risk) 3.4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with others) 3.5) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning through experience) (Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie Y., & Van den Brande, G.,2016)

Sarwoko, Surachman, และ Hadiwidjojo (2013, p.31-38) ได้ทำการวิจัยศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งถอดประสบการณ์จากเจ้าของกิจการจริง ๆ มีทั้งทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการนิยามภาพรวมทั้งหมด (Conceptual competency) 2) สมรรถนะการชิงโอกาสทางธุรกิจ (Opportunity competency) 3) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship competency) 4) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ (Learning competency) และ 5) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการคน (Personal competency)

Mitchelmore และ Rowley (2010, p.92-117) ได้ศึกษาการกำหนดสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการต้องสอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคคลองค์กร และเป้าหมายการทำงานร่วมกัน สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างจำเพาะเจาะจง (Market niche & Product innovation) 2) ช่างคิด (Idea generation) 3) การใส่ใจตรวจสอบไม่ละเลยสภาพแวดล้อม (Environmental scanning) 4) การมองเห็นโอกาสทางธุรกิจและคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ในเวลาที่เหมาะสม (Recognizing and envisioning taking advantage of opportunities) และ 5) การกำหนดกลยุทธ์ในการชิงโอกาสทางธุรกิจได้อย่างแยบยล (Formulating strategies for taking advantage of opportunities)

Wu (2009) พบว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญในช่วงการเริ่มต้นเป็นผู้ประกอบการ มี 23 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) 2) การทำให้เป็นไปได้ในทางธุรกิจ (Business acumen) 3) บริการลูกค้า (Client service orientation) 4) การเรียนรู้อย่างเอาใจจริงเอาใจ (Commitment to learning) 5) การสื่อสาร (Communication) 6) การคิดรวบยอดภาพรวมทั้งหมด (Conceptual thinking) 7) การจัดลำดับความสำคัญและการควบคุมให้เกิดคุณภาพ (Order and Quality) 8) การสนับสนุนผู้อื่น (developing others) 9) การเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) 10) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) 11) ความยืดหยุ่น (Flexibility)



12) การกระตุ้นผู้อื่นให้ยอมตาม (Influence) 13) การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ (Information seeking) 14) การทะเยอทะยาน (Initiative) 15) นวัตกรรม (Innovation) 16) การให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพภายในองค์กร (Organizational awareness) 17) มีแรงจูงใจภายในตนเอง (Personal motivation) 18) การสร้างและรักษาสัมพันธภาพ (Relationship building) 19) การมุ่งผลสำเร็จเป็นที่ตั้ง (Results orientation) 20) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) 21) การควบคุมตนเอง (Self-control) 22) การเป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership) 23) สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน (Verbal and written communication)

Izquierdo, Deschoolmeester, และ Salazar (2005) พบว่า ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญสำหรับความเป็นผู้ประกอบการ จากสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 19 สมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างเลือกมากที่สุด 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การระบุโอกาสทางธุรกิจ (Identifying business opportunities) 2) ประเมินโอกาสทางธุรกิจ (Evaluating business opportunities) 3) การตัดสินใจ (Decision making) 4) สร้างเครือข่าย (Networking) 5) ระบุปัญหาและแก้ปัญหา (Identifying and solving problems) 6) การสื่อสารด้วยปากเปล่า (Oral communication abilities) 7) คิดสร้างนวัตกรรม (Innovative thinking)

ทั้งนี้ยังพบว่า มีการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาการบริหารในผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งทำการศึกษาโดย Barber and Tietje (2003) ด้วยวิธี Delphi Triangulation Approach เพื่อระบุรายการสมรรถนะที่ต้องการ จากนั้นจึงนำรายการสมรรถนะมาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบสมรรถนะในองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) 5 ปัจจัย องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) 5 ปัจจัย และ องค์ประกอบด้านค่านิยม (Value) 4 ปัจจัย รายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาศมรรถนะที่ต้องการของ Barber and Tietje

ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	ค่านิยม (Value)
การบริหารโครงการ (Project Management)	กลยุทธ์องค์กร (Organizational Strategies)	การบริหารความน่าเชื่อถือ (Credibility Management)
การบริหารทรัพยากร (Requisite Management)	ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	การบริหารความร่วมมือ (Collaborative Management)
การบริหารวัสดุ (Materials Management)	การพัฒนาแรงงาน (Workforce Development)	การจัดการความรับผิดชอบ (Responsiveness Management)
กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategies)	การวิเคราะห์เชิงเทคนิค (Technical Analysis)	การจัดการภาวะผู้นำเชิงรุก (Assertive Leadership Management)
ระบบงานพื้นฐาน (Foundational Systems)	การวินิจฉัย (Diagnostic Efficiency)	-

ที่มา : Barber and Tietje (2003)

ผลจากการศึกษาของ Barber and Tietje (2003) นั้น ต่อมา Wickramasinghe (2007) ได้นำผลการศึกษามาจัดทำเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณสำรวจความจำเป็นของสมรรถนะผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรคมนาคม (Telecommunication) โดยเป็นการศึกษาข้ามสายงานระหว่าง การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ การตลาด ทรัพยากรบุคคล กฎหมาย วางแผนและกลยุทธ์องค์กรฝ่ายผลิต พบว่า สมรรถนะด้านค่านิยม และด้านทักษะมีความจำเป็นมากกว่าด้านความรู้ ในทุกสายงาน รายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 รายการสมรรถนะด้านทักษะ และด้านค่านิยม

ด้านทักษะ (Skills Cluster)	ด้านค่านิยม (Value Cluster)
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy with People)	การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus)
การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution)	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (Flexibility)
การเจรจาต่อรอง (Negotiation)	การทำงานเป็นทีม (Team Player)
การให้อำนาจ (Empowerment)	การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)
การมองภาพรวม (Holistic)	การมีความยืดหยุ่น (Resiliency)
การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical)
การมีความสามารถในการสอนแนะ (Coaching Ability)	การมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement Orientation)
การบริหารเวลา (Time Management)	การยอมรับความเสี่ยง (Risk Taking)
การจัดการต่อความกดดัน (Pressure Management Skills)	การมีวิสัยทัศน์บวก (Positive Vision)
การเรียนรู้ (Learning)	การมีทัศนคติมุ่งสู่เป้าหมาย (Attitude to Meet Targets)
การรับฟังผู้อื่น (Listening)	-
การสื่อสารทางวาจา (Oral Communication)	-
การสื่อสารด้วยการเขียน (Written Communication)	-

ที่มา : Wickramasinghe 2007

สมรรถนะของความเป็นผู้ประกอบการ สามารถดูได้จากมุมมองกว้างและมุมมองที่แคบ ยกตัวอย่างเช่น ทักษะทางการตลาดที่จำเป็นสำหรับวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่จำเป็นต้องทำการตลาดผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นใหม่ แต่เช่นเดียวกันนักเรียนที่ต้องการใช้ทักษะการตลาดในการชวนให้เพื่อนร่วมชั้นเรียนตื่นตัวกับโครงการเพื่อให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Sánchez, 2011, Burgoyne, 1989, Kraiger et al., 1993, Fisher et al., 2008) ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 สมรรถนะของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial competency) ตามกรอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ (cognitive) และความรู้ความเข้าใจ (con-cognitive)

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	ที่มาข้อมูล	การตีความที่ใช้ในรายงานนี้
ความรู้ (Knowledge)	กระบวนการคิดที่เป็นระบบ (Mental model)	(Kraiger et al., 1993)	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีทรัพยากร, แบบจำลองความเสี่ยงและความน่าจะเป็น
	ความรู้ที่เปิดเผย (Declarative Knowledge)	(Kraiger et al., 1993)	พื้นฐานของความเป็นผู้ประกอบการ, การสร้างคุณค่า, การสร้างความคิด, การมองหาโอกาส, บัญชี, การเงิน, เทคโนโลยี, การตลาด, ความเสี่ยง ฯลฯ
	ความเข้าใจตนเอง (Self-Insight)	(Kraiger et al., 1993)	ความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบการ / การเป็นผู้ประกอบการ
ทักษะ (Skill)	ทักษะการตลาด (Marketing skills)	(Fisher et al., 2008)	ดำเนินการวิจัยตลาด, ประเมินตลาด, ผลิตภัณฑ์และบริการด้านการตลาด, การโน้มน้าวใจ, กระตุ้นให้ผู้คนตื่นตัวกับความคิดของคุณ, ติดต่อกับลูกค้า, สื่อสารวิสัยทัศน์
	ทักษะทรัพยากร (Resource skills)	(Fisher et al., 2008)	การสร้างแผนธุรกิจ, การสร้างแผนทางการเงิน, การจัดหาเงินทุน, การเข้าถึงทรัพยากรอย่างปลอดภัย
	ทักษะการค้นหาโอกาส (Opportunity skills)	(Fisher et al., 2008)	รับรู้และดำเนินการเกี่ยวกับโอกาสทางธุรกิจและโอกาสประเภทอื่น ๆ ทักษะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ / บริการ / แนวคิด
	ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)	(Fisher et al., 2008)	ความเป็นผู้นำ, การจูงใจผู้อื่น, การจัดการผู้คน, การฟัง, การแก้ไขข้อขัดแย้ง, การเข้าสังคม
	ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills)	(Fisher et al., 2008)	การเรียนรู้อย่างรวดเร็วหรือรับ, ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่, การรับมือกับความไม่แน่นอน
	ทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic skills)	(Fisher et al., 2008)	การจัดลำดับความสำคัญ (การตั้งเป้าหมาย) และการมุ่งเน้นไปที่เป้าหมาย, การกำหนดวิสัยทัศน์, การพัฒนากลยุทธ์, การระบุพันธมิตรเชิงกลยุทธ์
	ผู้ประกอบการที่หลงใหลในเป้าหมาย (Entrepreneurial Passion)	(Fisher et al., 2008)	"ฉันต้องการ". ต้องการความสำเร็จ
ทัศนคติ (Attitude)	การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy)	(Fisher et al., 2008)	"ฉันสามารถ". ความเชื่อในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานบางอย่างได้สำเร็จ
	ตัวตนของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial identity)	(Krueger, 2005, Krueger, 2007)	"ฉันเป็น / ฉันเห็นคุณค่า" ความเชื่อเชิงลึก, เอกลักษณ์ของบทบาท, ค่านิยม
	การทำงานในเชิงรุก (Proactiveness)	(Sánchez, 2011, Mumieks, 2007)	"ฉันทำ". การกระทำที่มุ่งเน้นการริเริ่ม, เชิงรุก
	ความไม่แน่นอน / ความอดทนที่คลุมเครือ (Uncertainty/ Ambiguity tolerance)	(Sánchez, 2011, Mumieks, 2007)	"ฉันกล้า" สะดวกสบายกับความไม่แน่นอนและความกำกวม, การปรับตัว, เปิดใจกับสิ่งที่ประหลาดใจ
	การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)	(Krueger, 2005, Mumieks, 2007)	"ฉันสร้าง". ความคิดเรื่องราว/การลงมือทำ, คาดเดาไม่ได้, การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง, นวัตกรรม, มีวิสัยทัศน์, สร้างสรรค์, ผู้แหกกฎ
	ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance)	(Markman et al., 2005, Cotton, 1991)	"ฉันเอาชนะ". ความสามารถในการเอาชนะสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

ที่มา : ดัดแปลงจาก Lackéus, 2015

สอดคล้องกับ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2) ศึกษาเจตคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเป็นผู้ประกอบการ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษา มจพ. เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ มจพ. นักศึกษา มจพ. ผู้ใช้บัณฑิต มจพ. และศิษย์เก่า มจพ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา มจพ. เป็นกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวที่มีเจตคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ นอกนั้นมีเจตคติในระดับค่อนข้างดี อาจารย์ นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่าคาดหวังว่านักศึกษา มจพ. ควรมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 6 กลุ่มสมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านทักษะความเป็นผู้ประกอบการมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สร้างทีม (Team building skills) สร้างนวัตกรรม (Innovation skills) สร้างภาพลักษณ์ (Image building skills) การโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมตาม (Persuasion skills) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Relations analysis) 2) สมรรถนะด้านความรู้การเป็นผู้ประกอบการ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity analysis) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ (Feasibility analysis) การเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตน (Career expertise) การวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic analysis) และการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk analysis) 3) สมรรถนะด้านอุปนิสัย บุคลิก และลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ 4) สมรรถนะด้านพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ 5) สมรรถนะด้านการรู้คิดการเป็นผู้ประกอบการ และ 6) สมรรถนะด้านแรงจูงใจการเป็นผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษา มจพ. โดยสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทุกกระบวนวิชาที่เปิดสอนใน มจพ. ควบคู่กับกิจกรรมนอกเวลาเรียนเพื่อกระตุ้นนักศึกษาทุกสาขาวิชาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เป็นคนที่คิดเป็น และ ตระหนักที่จะรับผิดชอบต่อการพยายามสร้างผลงานที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรในอนาคต

จันทร์เพ็ญ ฤทธิรงค์ และ วุฒิชชาติ สนุทรสมัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการกิจการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเกษตรอินทรีย์ภายใต้สัญลักษณ์ผลิตภัณฑ์อินทรีย์ที่ได้มาตรฐานของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเป็นเป็นผู้ประกอบการตามพฤติกรรม

ที่ใช้โอกาส เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จาก พฤติกรรมของความเป็นผู้ประกอบการทั้ง 6 ด้าน พบว่า มุมมองเชิงกลยุทธ์ เป็นด้าน ที่ผู้ประกอบการมีความเป็นผู้ประกอบการมากที่สุด และด้านปรัชญาการให้รางวัล เป็นด้านที่ มีความเป็นผู้ประกอบการ น้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2559) กล่าวถึง สมรรถนะหรือทักษะที่ต้องได้รับการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะ ในการหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-learning, ICT Literacy, Curiosity) ทักษะการทำงานร่วมกัน (Communication, Collaboration, Cross-Culture, Teamwork) ทักษะการคิดวิเคราะห์ การ แก้ปัญหา (Critical Thinking, Problem-Solving) ทักษะการพัฒนานวัตกรรม (Creativity, Innovation, Production) ทักษะการวิจัยออกแบบทักษะการค้าขาย ผู้ประกอบการ ซึ่งทุกทักษะ เกี่ยวข้องและทำให้เกิด Entrepreneurship แต่มีทักษะที่ค่อนข้างชัดเจนเกี่ยวข้องกับ Entrepreneur มาก คือ ทักษะการค้าขายของผู้ประกอบการ

พนิดา วัชรระรังษี, (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะและคุณลักษณะการเป็น ผู้ประกอบการของผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต มหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมมิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหามบัณฑิตเครือข่ายเบญจมมิตร มีสมรรถนะใน การเป็นผู้ประกอบการและคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) สมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการกับคุณลักษณะของผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต มหาวิทยาลัยเครือข่ายเบญจมมิตร โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันใน ทางบวก และระดับสูง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล มาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ในอุดมศึกษา โดยสรุปแล้วมีสมรรถนะหลักที่สำคัญที่จะนำมาใช้ทดสอบองค์ประกอบ รวมจำนวน ทั้งสิ้น 12 สมรรถนะ รายละเอียดแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการตามแนวคิดและงานวิจัย

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	ผู้ให้แนวคิด/ปี									รวม
	2016	2014	2013	2013	2010	2009	2005	2003	2007	
	EntreComp	Lackeus	Sarwoko	ประจักษ์ ปฏิทัศน์	Mitchelmore	Wu W.W.	Izquierdo	Barber and Tietje	Wickramasinghe	
1. การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	5
2. การจัดการทรัพยากร	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	6
3. การมองเห็นโอกาส	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	7
4. การตั้งเป้าหมาย	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	6
5. การสื่อสาร	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	7
6. การคิดเชิงวิพากษ์	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	6
7. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	8
8. การคิดเชิงบวก	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	3
9. ความเข้าใจผู้อื่น	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	5
10. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	7
11. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	5
12. การลงมือทำซ้ำ	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	5

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปตัวแปร โดยศึกษาพบว่าสมรรถนะที่มีค่าความถี่จากงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการรวมจำนวนทั้งสิ้น 12 สมรรถนะ และผู้วิจัยเห็นว่าสามารถใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความคาดหวังและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยสรุปความหมายแต่ละสมรรถนะไว้ดังนี้

1.การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) หมายถึง การวิเคราะห์เชิงเทคนิค การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบ การค้นคว้า สืบเสาะแสวงหาข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้จริงกับยุคสมัยนี้ การเข้าถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน จึงสามารถแก้ปัญหาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน และปรับปรุงแผน

กำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ หรือใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การหาข้อมูลด้วยการพูดคุยทำความเข้าใจกับผู้ใช้งานด้วยการสำรวจและเข้าไปสังเกตการณ์ และการเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

2. การจัดการทรัพยากร (Resource Management) หมายถึง การบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและนำกลับมาใช้ใหม่ได้ การจัดการทรัพยากรทางการเงินและงบประมาณได้ การประยุกต์ใช้ทรัพยากรได้อย่างหลากหลาย การรวบรวมบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเพียงพอ และการแสวงหาการสนับสนุนขอความช่วยเหลือเพื่อกิจกรรมการสร้างคุณค่า

3. การมองเห็นโอกาส (spot opportunities) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นแนวความคิดได้ การเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่า การเห็นปัญหาเพื่อเปลี่ยนเป็นโอกาสและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา การใช้วิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาสในการสร้างคุณค่า การระบุความต้องการที่จำเป็นบนความท้าทายโดยชี้แนะทางออกในการแก้ไขปัญหา และการยืนหยัดในการสร้างคุณค่า (Capture Value) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้คน

4. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและใช้เป็นโอกาสในการสร้างเป้าหมายได้ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุความจำเป็น ความต้องการ และความสนใจได้ ความทุ่มเทต่อเป้าหมาย เปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ มุ่งมั่นทะเยอทะยาน การสร้างแรงบันดาลใจตนเอง เพื่อให้เกิดการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และการสร้างภาพอนาคต ใช้จินตนาการ วิสัยทัศน์ สามารถออกแบบอนาคตตามเป้าหมายของตนเองโดยสะท้อนสิ่งที่ต้องการได้

5. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความชัดเจนในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภค การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาภายใต้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนได้ สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน และความสามารถในการเจรจาต่อรองสร้างความสำเร็จ

6. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) หมายถึง ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดที่ทบทวนมา การคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อ



สรุปข้อมูล การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อยตามข้ออ้างที่น่าเสนอ การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็นแนวคิด ค้นหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ความคิดเป็นเหตุเป็นผล ให้องค์ประกอบสนับสนุน และมีตัวอย่างมายืนยันได้ การหาคำตอบที่สมเหตุสมผลในการหักล้างข้อโต้แย้ง มากกว่าข้ออ้างเดิม และการพิจารณาความคิดให้รอบคอบ ครอบคลุม ไม่ด่วนสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

7. การทำงานเป็นทีม (Collaboration) หมายถึง การออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรม สร้างความสัมพันธ์ ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน

8. การคิดเชิงบวก (Positive thinking) หมายถึง การทุ่มเทการทำงานในระยะยาว เพื่อรอคอยความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ การจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงได้ ความยืดหยุ่นภายใต้ความกดดัน การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก การไม่ยอมแพ้สามารถเผชิญหน้ากับความสูญเสียได้ ความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืนหยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน

9. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การสนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายของทีมงานและองค์กร ความเข้าใจความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลายได้ การคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การปรับความรู้สึกนึกคิดของตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ การแสดงความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน การยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี และความเข้าใจบทบาท ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน

10. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การรวบรวมสิ่งต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง การออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม การ

นำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ การระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี ความสนใจอยากรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ และการพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

11. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity/Risk taking) หมายถึง การบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉินไว้เผื่อเลือก หากจำเป็นการตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือ การรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้ การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆได้ การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำลองผิดลองถูก และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น

12. การลงมือทำซ้ำ (Iteration) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น การลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา และเลือกที่จะไปต่อ มุมานะ มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก สามารถสะท้อนปัญหาในอดีตมาประยุกต์ใช้ความรู้ในงานปัจจุบันและอนาคตได้ การเรียนรู้สิ่งที่ควรทำและปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำ การกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ไม่เคยได้ทำมาก่อนอย่างมีอิสระลงมือทำเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย การกล้าลงมือทำ ยึดเป้าหมาย ทำงานตามแผนงาน ตามความรับผิดชอบ และการกล้าลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว ล้มเร็ว

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปที่มาของสมรรถนะหลักที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความคาดหวังและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสมรรถนะด้านทักษะ และกลุ่มสมรรถนะด้านทัศนคติ รวมจำนวนสมรรถนะทั้งสิ้น 12 สมรรถนะ ดังตาราง 5 - 6

ตาราง 5 ผลการสังเกตที่สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ด้านทักษะ (Skill)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษา									
ทักษะ (Skill)	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackeus	Entrecomp	Sanwoko	Mitchelmore	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การค้นหาค้นคว้าข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning /learning skill)	- การเรียนรู้	- การเรียนรู้	-ทักษะการเรียนรู้	-การวางแผนและจัดการ	-การวางแผนและจัดการ	-การสังเกต	- การเรียนรู้ อย่างจริงจัง	- การเรียนรู้ อย่างจริงจัง	
การจัดการทรัพยากร (Resource mangament)	- การบริหารทรัพยากร	- การบริหารทรัพยากร	-ทักษะทรัพยากร	- การวางแผนและจัดการ	- การจัดการทรัพยากร	- การจัดการ	- การค้นหาข้อมูล	- การค้นหา	
การจัดการทรัพยากร (Resource mangament)	- การบริหารทรัพยากร	- การบริหารทรัพยากร	-ทักษะทรัพยากร	- การวางแผนและจัดการ	- การจัดการทรัพยากร	- การจัดการ	- การค้นหาข้อมูล	- การค้นหา	

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษา									
สมรรถนะด้านทักษะ (Skill)	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackeus	Entrecomp	Sawoko	Mitchelmore	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การมองเห็นโอกาส (Declarative/Knowledge/making/spot opportunities)	- กลยุทธ์การแข่งขัน	- การค้นหาโอกาส - ทักษะทางการตลาด	- การค้นหาโอกาส - ทักษะทางการตลาด	- การมองเห็นโอกาส	สมรรถนะการชิงโอกาสทางการธุรกิจ	- การมองเห็นโอกาส และคว้าโอกาสทางการธุรกิจได้ในเวลาที่เหมาะสม	- การมองเห็นโอกาสทางการธุรกิจ - การประเมินโอกาสทางการธุรกิจ	- การระบุโอกาสทางการธุรกิจ - การประเมินโอกาสทางการธุรกิจ	- การวิเคราะห์ - การวิเคราะห์ - การวิเคราะห์ โอกาส
การสื่อสาร (Communication)	- การบริหารความน่าเชื่อถือ	- การเจรจาต่อรอง - การสื่อสารทางวาจา - การสื่อสารด้วยลายมือเขียน	- ทักษะมนุษยสัมพันธ์	- การจับคู่ผู้อื่น		- การกำหนดกลยุทธ์ในการชิงโอกาสทางการธุรกิจได้อย่างยอดเยี่ยม	- การสื่อสารการกระตุ้นผู้อื่นให้ยอมตามความสามารถในการสื่อสารด้านการทูตและเขียน	- สื่อสารด้วยปากเปล่า - สื่อสารด้วยลายมือเขียน	- การสร้างภาพลักษณ์

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษา									
สมรรถนะด้านทักษะ (Skill)	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackeus	Entrecomp	Sawoko	Michelmoro	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)	- การวิเคราะห์เชิงเทคนิค - การวินิจฉัย	- การมองภาพรวม - กระบวนการคิดที่เป็นระบบ - ทักษะเชิงกลยุทธ์	- กระบวนการคิดที่เป็นระบบ - ทักษะเชิงกลยุทธ์				- การคิดเชิงวิเคราะห์ - การคิดรวบยอดภาพรวมทั้งหมด	- ระบุปัญหาและแก้ปัญหา	- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม - การวิเคราะห์กลยุทธ์
การทำงานเป็นทีม (Collaboration)	- กลยุทธ์องค์กร - การพัฒนาแรงงาน	- การแก้ปัญหา - การยืดหยุ่น - การใช้อำนาจ	- ทักษะมนุษยสัมพันธ์ - ทักษะมนุษยสัมพันธ์	- การจับคู่คน - ทำงานร่วมกับผู้อื่น	- สถานะด้าน - การบริหาร - จัดการคน		- การสนับสนุนผู้อื่น - การให้คำแนะนำ - ความสัมพันธ์ - การใส่ใจ - ความสัมพันธ์ - การใส่ใจ - การสร้างและรักษา - ความสัมพันธ์	- การสร้างเครือข่าย - การโน้มน้าว - การให้คำแนะนำ	- การสร้างทีม - การโน้มน้าว - การให้คำแนะนำ - การสร้างและรักษา - ความสัมพันธ์

ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ด้านทัศนคติ (Attitude)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษา									
ทัศนคติ (Attitude)	Barber and Tieje	Wickramasinghe	Lackeus,	Entrecomp	Sawoko	Michelmore	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การตั้งเป้าหมาย (Goal setting/ purpose/ passion/ commitment)	- การจัดการความ รับผิดชอบ	- การมุ่งมั่น ความตั้งใจของ งาน	- ความหลงใหลใน เป้าหมาย	- การมีวิสัยทัศน์ - การรู้จักและเข้าใจ	- ความมุ่งมั่น ผู้ประกอบการ	- ความสามารถของ ตนเอง	- ความ ทะเยอทะยาน	- ความ มีแรงจูงใจ ภายในตนเอง	แรงจูงใจความเป็น ผู้ประกอบการ
		- การมุ่งมั่น สู่เป้าหมาย	- ความเข้าใจ				ตนเอง		
		- การมุ่งมั่น คุณภาพ							
			ความสามารถของ ตนเอง						

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะด้าน ทัศนคติ (Attitude)									
ที่ได้อาการ วิเคราะห์	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackéus,	Entrecomp	Sawoko	Michelmore	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การคิดเชิงบวก (Positive thinking)	- การจัดสภาพ ผู้นำเชิงรุก	- การมี จริยธรรม	- การมี จริยธรรม และ ความคิดที่ เชื่อมโยง	- จริยธรรม และ ความคิดที่ เชื่อมโยง					
ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy (Value creation for others)	- การจัดสภาพ ผู้นำเชิงรุก	- การมี จริยธรรม	- การมี จริยธรรม และ ความคิดที่ เชื่อมโยง	- จริยธรรม และ ความคิดที่ เชื่อมโยง					

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะด้าน ทัศนคติ (Attitude)							
ที่ไดจากการ วิเคราะห์	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackeus,	Entrecomp	Sawoko	Mitchelmore Wu W.W. Izquierdo	ประจักษ์
การมีความคิด สร้างสรรค์ (Creative Thinking)	- การมีความคิด สร้างสรรค์	- การมีความคิด สร้างสรรค์	- การสร้าง นวัตกรรม	- การริเริ่ม - ความคิดสร้างสรรค์ - เห็นคุณค่าทาง ความคิด	- การริเริ่ม - ความคิดสร้างสรรค์	- ข้างคิด - การสร้าง นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์เพื่อ ตอบสนองความ ต้องการของตลาด ได้อย่างจำเพาะ เจาะจง	การสร้างนวัตกรรม
การเข้าใจและ ยอมรับความ ไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity/Risk taking)	- การจัดการต่อ ความกดดัน - การปรับตัวเข้า กับสถานการณ์ - การมีความ ยืดหยุ่น - การยอมรับ ความเสี่ยง	- การจัดการต่อ ความกดดัน - การปรับตัวเข้า กับสถานการณ์ - การมีความ ยืดหยุ่น - การยอมรับ ความเสี่ยง	- ความไม่แน่นอน/ ความอดทนต่อสิ่ง ไม่แน่นอน	- การจัดการกับ ความไม่แน่นอน ความคุ้นเคย และ ความเสี่ยง	- ความยืดหยุ่น	การวิเคราะห์ความ เสี่ยง	



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะตามทัศนคติ (Attitude) สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษา									
สมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitude)	Barber and Tietje	Wickramasinghe	Lackeus,	Entrecomp	Sawoko	Michelmore	Wu W.W.	Izquierdo	ประจักษ์
การลงมือทำซ้ำ (Iterate)			- การทำงานในเชิงรุก - ความขยันหมั่นเพียร	- การสร้างแรงบันดาลใจ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	- สมรรถนะด้านการเรียนรู้		- การมุ่งผลสำเร็จเป็นที่ตั้ง		- การตัดสินใจ
				- การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์					



สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะหลักที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา 2) การจัดการทรัพยากร 3) การมองเห็นโอกาส 4) การตั้งเป้าหมาย 5) การสื่อสาร 6) การคิดเชิงวิพากษ์ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การคิดเชิงบวก 9) การมีความคิดสร้างสรรค์ 10) ความเข้าใจผู้อื่น 11) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน 12) การลงมือทำซ้ำเพื่อมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในอุดมศึกษา

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา (Entrepreneurial University)

อุดมศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาต่อเนื่องจากระดับมัธยมศึกษา คำว่า อุดมศึกษา มีรากศัพท์มาจากศัพท์ภาษาบาลี "อุตม" หมายถึง สูงสุด และศัพท์ภาษาสันสกฤต ศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ดังนั้น คำว่า "อุดมศึกษา" จึงหมายถึง การเรียนขั้นสูงสุด

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น แบ่งออกเป็น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

การศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับทุกภาคส่วนของสังคม และตลาดแรงงานในทุกๆ ด้าน ผู้ที่เรียนจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะมีโอกาสเลือกงานสามารถหารายได้ได้มากกว่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า อีกทั้งผู้ที่เรียนจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษายังมีโอกาเลือกอาชีพและเปลี่ยนอาชีพได้มากกว่า ส่งผลให้สัดส่วนของการว่างงานลดลง อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นมีคุณค่าในการพัฒนาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และประเทศชาติ

เมื่อการศึกษาของประเทศได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่ต้องเชื่อมต่อกับภาคเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม รวมทั้งเทคโนโลยี และนวัตกรรม สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพคนให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันยังคงประสบปัญหา

ในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสร้างคุณภาพการศึกษาที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และผลิตพลเมืองที่เข้มแข็ง ช่วยแก้ไขวิกฤติความขัดแย้ง และช่วยในการพัฒนาประเทศที่ ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งทางด้านสมอง สติปัญญา ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข ภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ในยุค Thailand 4.0 (พระวชิระพันธ์ ดิคุชปัญโญ (เสียงเย็น), 2562, น.96) ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนต่อสังคมในสร้างสรรคมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีทั้งความรู้ ทักษะการคิดเป็น วิเคราะห์เป็น คิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้ชีวิต ตามทักษะในศตวรรษที่ 21

สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบริบทให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเน้นการพัฒนาความรู้ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เน้นการสร้างงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยมีการพัฒนาให้สถาบันอุดมศึกษาของไทยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการสร้างตามแนวคิดแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) และยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial University)” จะช่วยให้รูปแบบทั้งการเรียน การสอนและการทำวิจัยสามารถไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยยกระดับทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และประเทศอันจะสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในยุค Thailand 4.0

มหาวิทยาลัยเชิงผู้ประกอบการ เป็นแนวคิดการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยเกิดขึ้นจากการแสวงหาแนวทางใหม่จากความล้มเหลวของรูปแบบมหาวิทยาลัยดั้งเดิมที่บริหารจัดการโดยพึ่งพาการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นหลักสู่รูปแบบที่มหาวิทยาลัยสามารถสร้างรายได้ และส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศพร้อมทั้งสร้างผลกระทบต่อสังคมได้โดยการดำเนินพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการกับการวิจัยให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจและสังคม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากมหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตและงานวิจัยแล้วยังได้ขยายสู่ผลลัพธ์ใหม่ ได้แก่ การสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ การพัฒนาธุรกิจใหม่ การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาครัฐ การพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศ ฉะนั้น การสร้างความเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างจุดแข็งของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันพบว่า

สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นผู้ประกอบการทั้งในกระบวนการบริหารจัดการของสถาบัน และมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถถ่ายทอดสู่การสร้างประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ พร้อมทั้งมีกระบวนการสนับสนุนเพื่อบ่มเพาะผู้ประกอบการและธุรกิจเกิดใหม่ โดยอาศัยความร่วมมือกับพันธมิตรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง, 2560, น.7) สอดคล้องกับ Etzkowitz และ Zhou (2008, น.627-635) ได้กล่าวว่า แนวคิดของมหาวิทยาลัยเชิงประกอบการมีความสัมพันธ์กับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ดังจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการฝึกอบรมบัณฑิตสู่การเป็นผู้ประกอบการ การบ่มเพาะธุรกิจให้กับบัณฑิต โดยการประสานความร่วมมือกับกลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นศิษย์เก่า และสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจ ความเป็นผู้ประกอบการได้ถูกบูรณาการรวมกับสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ผ่านทางนโยบายต่างๆ มากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในการศึกษาความต้องการจำเป็น(Need Assessment) ของงานวิจัยการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในอุดมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่างมีหลักสูตรใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย เพื่อสร้างความเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิตนักศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการตามความสนใจของตลาด โดยมี 5 มหาวิทยาลัยที่นำมาเป็นกรณีศึกษาซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับความนิยมจากนักเรียนที่เลือกเรียนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้า โดยมีข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ดังต่อไปนี้

## 2.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาไทยแห่งแรกที่ได้จัดตั้งขึ้น ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนมหาดเล็กหลวงในสมัยรัชกาลที่ 5 และในสมัยรัชกาลที่ 6 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือน ต่อมาพระองค์มีพระราชประสงค์ให้สถานศึกษานี้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงให้การศึกษาในวิชาการทั่วไป จึงได้ทรงสถาปนาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2459 เริ่มเปิดสอน 4 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์และคณะ

วิทยาศาสตร์ ปัจจุบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดสอน 19 คณะ 1 สำนักงาน 1 บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย/สถาบันการสอน 5 แห่ง สถาบันวิจัย 8 แห่ง สถาบันสมทบ 2 แห่ง จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างบัณฑิตเป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพขั้นแนวหน้าของประเทศ/ภูมิภาค สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งเปิดโอกาสผู้เรียนจากทั่วประเทศ ทวีปเอเชีย และทั่วโลก ได้เข้าสู่แหล่งการเรียนรู้และได้รับการดูแลสนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาตามศักยภาพ รวมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาผลงานนวัตกรรมที่ยั่งยืน เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Real-world Impact Innovation) และบ่มเพาะนวัตกรรมชั้นนำรุ่นใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ตรงต่อการสร้างนวัตกรรมที่แท้จริง จนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ผู้นำในการสร้างนวัตกรรมยุคต่อไป

สำหรับนโยบายการบริหารจัดการด้านการสร้างความเป็นผู้ประกอบการนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งสถานพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษา ภายใต้โครงการศูนย์กลางนวัตกรรมแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือ CU Innovation Hub เป็นโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างเสริมสังคมไทยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีภารกิจดังนี้ 1) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะความเป็นผู้ประกอบการ สำหรับนิสิตและบุคลากร 2) ผลักดันนวัตกรรมผ่านการวิจัย การพัฒนา และการบริหารจัดการ และ 3) เผยแพร่นวัตกรรมไปสู่เป้าหมายให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจและสังคม สำหรับนิสิตนักศึกษาและผู้สนใจเข้าเรียนหรือฝึกอบรม จะได้เรียนรู้กระบวนการสร้างนวัตกรรม และเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อการเปลี่ยนสังคมไทยสู่วิถีใหม่ในการใช้ชีวิต การเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์

ตัวอย่างหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสำหรับผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Management) โดยมีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คือ มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการคิดและทำแบบผู้ประกอบการ การเรียนการสอนในสาขาวิชานี้จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างความเป็นผู้ประกอบการจากการรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การแสวงหาและเห็นโอกาสทางธุรกิจ โดยมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจากกรณีศึกษา และผู้ประกอบการที่เป็นที่รู้จัก และการฝึกงานในองค์กร เพื่อให้บัณฑิตคิดเป็น มีแรงบันดาลใจในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการและโอกาสต่างๆ ได้ และมีองค์ความรู้ในศาสตร์ของการจัดการ เพื่อเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

ควบคู่กับศาสตร์ทางด้านการบริหารธุรกิจ (ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562)

## 2.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เดิมชื่อ วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี (วท.ธ.) ก่อตั้งเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2503 ต่อมาคณะกรรมการบริหารสภาการศึกษาได้มีมติให้วิทยาลัยเทคนิคธนบุรีร่วมกับวิทยาลัยโพรคมนาคมและวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ จัดตั้งเป็นสถาบันเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 วิทยาเขต และในปี 2513 ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้นาม "พระจอมเกล้า" เป็นชื่อของสถาบัน ต่อมาในปี 2517 ได้โอนไปเป็นส่วนราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากวิทยาเขตทั้งสามมีประวัติ ปรัชญา และแนวทางในการจัดการศึกษาต่างกัน จึงเริ่มดำเนินการแยก 3 วิทยาเขตเพื่อจัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาอิสระ 3 แห่ง โดยในปี 2528 รัฐสภาผ่านร่าง พ.ร.บ.ซึ่งร่างโดยวิทยาเขตธนบุรี ทำให้วิทยาเขตธนบุรี เป็นหนึ่งนิติบุคคล มีอิสระและมีบทบาทในการบริหารตนเอง รวมทั้งได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี" (สจธ.) และเปลี่ยนสถานะจากมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี" เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2541 ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งแรกที่เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ปัจจุบันประกอบด้วย 11 คณะ 11 สถาบันวิชาการและการวิจัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2559: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีการจัดตั้งสถานพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษา (KMUTT Hatch: University Business Incubator) ขึ้นในปี 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและโปรเจกต์ของนักศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ การดำเนินการส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการรุ่นใหม่จากร่วมมหาวิทยาลัย เน้นความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ ส่งเสริมผู้ประกอบการรุ่นใหม่แบบครบวงจร มีการออกแบบโปรแกรมบ่มเพาะผู้ประกอบการครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลาย ทั้งกลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นในระดับไอเดียและกลุ่มที่พร้อมจะพัฒนาเป็นธุรกิจ กิจกรรมและการให้บริการด้านการพัฒนาผู้ประกอบการต่างๆ มากมาย อาทิเช่น กิจกรรม hatch meetup ที่จะเป็นการแนะนำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการในมุมที่หลากหลาย ผ่านการชวนผู้ประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละโจทย์มาพูดคุยแลกเปลี่ยน มี co-creation lab ซึ่งจะมีการตั้งโจทย์ร่วมกับ partner ของมหาวิทยาลัย เพื่อชวนกันมาร่วมคิดค้นนวัตกรรมเพื่อมารับมือความท้าทายในประเด็นต่างๆ hatch startup bootcamp ซึ่งเป็นโปรแกรมบ่มเพาะเข้มข้น 4 เดือน

สำหรับนักศึกษาที่พร้อมเดินทางสู่การเป็น startup โดยในโปรแกรมดังกล่าว นักศึกษาจะได้สิทธิ์ในการได้รับเงินทุนสนับสนุนตั้งต้นจากมหาวิทยาลัย ได้รับคำแนะนำจากทีมเมนเทอร์ โค้ช และวิทยากรที่มีประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากผู้ประกอบการตัวจริงผ่าน hatch workshop series รวมถึงได้รับโอกาสในการระดมทุนจากภายนอกผ่านกิจกรรม demo day ไปจนถึงการเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมเวทีระดับโลกอย่าง VT Knowledge Works ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตัวอย่างหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้แก่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ (Master of Business Administration Program in Entrepreneurship Management) โดยมีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คือ 1) ผลิตมหาบัณฑิตอันประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจที่ทันสมัย เพื่อให้มีศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการใหม่ เพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองได้ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ 2) ยกกระดับความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันแก่ธุรกิจต่างๆ โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการบริหารธุรกิจที่เหมาะสมและทันสมัยแก่ผู้ประกอบการเดิม 3) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการธุรกิจซึ่งกันและกัน (บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี, 2563) (เอกสารจากเว็บไซต์)

### 2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทยเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีการบริหารงานในรูปแบบใหม่ คือ ความเป็นอิสระคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง สามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับกิจการของมหาวิทยาลัย ลดขั้นตอนการทำงาน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินการต่างๆ ส่วนใหญ่สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัย และให้มีการควบคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับเลือกเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพระดับดีมาก เป็นอันดับ 1 ของมหาวิทยาลัยของรัฐ อันดับ 2 ของประเทศ และเป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติประจำปี 2553 ซึ่งเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรีและ

ระดับบัณฑิตศึกษา ด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย มีความหลากหลาย โดยเน้นการเรียนการสอน และการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีการกำหนดให้นักศึกษามีการปฏิบัติงานในสถานประกอบการแบบเต็มเวลาหรือที่เรียกว่า "สหกิจศึกษา" อย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา โดยมีการติดตามนิเทศงานและประเมินผลร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงาน และมีโอกาสพัฒนาศักยภาพให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้มีการจัดการศึกษาในลักษณะนี้ โดยมีการจัดตั้งสถานพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษาที่มีชื่อว่า SEDA หรือชื่อเต็มคือ Student Entrepreneurship Development Academy เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ในรูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และกระบวนการคิดในรูปแบบของความเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ และแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการ ในหลากหลายวิธีการ อาทิ การจัดการเรียนการสอน การจัดค่ายกิจกรรมพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการจัดเสวนาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นผู้ประกอบการ สำหรับนักศึกษา บุคลากร และคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และผู้สนใจทั่วไป

ตัวอย่างหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ หลักสูตรวิชาโทความเป็นผู้ประกอบการ โดยมีความมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้ประกอบการเพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และกรอบแนวคิด Thailand 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) และเป็นประเทศที่มั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง อย่างยั่งยืน รวมทั้งตอบรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, (2561) (เอกสารจากเว็บไซต์)

## 2.4 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งแรก โดยมีอาจารย์สุรรัตน์ และอาจารย์ปองทิพย์ ไชยสถานุเคราะห์เป็นผู้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2505 เดิมชื่อว่า “โรงเรียนไทยเทคนิค” ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยไทยเทคนิค” และเพื่อความเหมาะสมที่จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยกรุงเทพ” (Bangkok College) ในปี พ.ศ. 2508 ต่อมาเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2527 ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติ



ให้เปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” (Bangkok University) โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่ไม่มุ่งหวังกำไร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่เป็นมืออาชีพด้านวิชาการ และทักษะในทางปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม มหาวิทยาลัยกรุงเทพร่วมมือกับภาคธุรกิจและเอกชนชั้นนำมากมาย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ร่วมสมัย เหมาะกับความต้องการของตลาด รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เข้าร่วมโครงการฝึกงานสหกิจศึกษากับองค์กรชั้นนำ เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ทำงานแบบมืออาชีพ และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวสู่โลกการทำงาน หรือการเป็นเจ้าของธุรกิจในอนาคต มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาเจ้าของธุรกิจ BCE (BUSEM Center for Entrepreneurship) เป็นหน่วยที่เน้นพัฒนาธุรกิจที่ให้บริการทั้งนักศึกษาและผู้สนใจในการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้วยรูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างครบวงจร นักศึกษาและผู้สนใจจะได้พบกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะความสามารถในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นเจ้าของ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ศูนย์ BCE ช่วยพัฒนาต่อยอดแนวความคิดจากการเรียนรู้ในห้องเรียนจนได้ออกมาเป็นแผนธุรกิจที่สามารถนำไปลงมือปฏิบัติจริง ไปสู่การสร้างและพัฒนาธุรกิจรุ่นใหม่ ช่วยผลักดันและกระตุ้นให้นักศึกษาและผู้สนใจได้แลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด อันนำมาซึ่งการสร้างเครือข่ายและการทำธุรกิจร่วมกันในอนาคต อีกทั้งยังเป็น การสร้างโอกาสทางธุรกิจผ่านเครือข่ายธุรกิจจริงที่มีอย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เช่น โอกาสในการหาแหล่งเงินทุนทั้งจากสถาบันการเงินภาคเอกชน และแหล่งระดมทุนทางธุรกิจยุคใหม่ ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดการเริ่มต้นทำธุรกิจ แนวคิดในการลงทุนต่อยอดธุรกิจครอบครัว แนวคิดการทำธุรกิจแฟรนไชส์ แนวคิดองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม ตั้งแต่การเริ่มสร้างแนวคิดธุรกิจใหม่ไปจนการลงทุนลงมือดำเนินธุรกิจจริง

ตัวอย่างหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) หลักสูตรที่มีความโดดเด่นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ของคณะการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ (School of Entrepreneurship and Management: BUSEM) แยกตัวออกมาจากคณะบริหารธุรกิจและวิทยาลัยนานาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2556 เพื่อมาบริหารจัดการเรียนการสอนด้วยตัวเองอย่างเต็มรูปแบบ มีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเป็นเจ้าของธุรกิจและหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาความเป็นผู้ประกอบการ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นผู้ประกอบการให้คุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นสากล สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในโลกที่มี

การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรเน้นการเรียนการสอนที่เน้นความรู้ด้านทฤษฎีควบคู่ไปกับการลงมือปฏิบัติจริง นักศึกษาสามารถคิดและวิเคราะห์เป็น สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองได้ โดยได้รับความร่วมมือทางวิชาการกับ Babson College ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างผู้ประกอบการ โดยเน้นที่การลงมือทำจริง และมีผลลัพธ์ที่สามารถสานต่อเป็นธุรกิจได้ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตร และยังเป็นสถาบันการศึกษาเพียงแห่งเดียวของประเทศไทย ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคม GCEE (Global Consortium of Entrepreneurship Education) ซึ่งเป็นสมาคมที่มีสมาชิกจากมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก มีพันธกิจในการร่วมมือและแลกเปลี่ยนในด้านการศึกษาและการพัฒนาผู้ประกอบการ รวมถึงคณะกรรมการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ ยังเป็นตัวแทนของประเทศไทยในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการในประเทศไทยภายใต้โครงการ GEM (Global Entrepreneurship Monitor) นอกจากนี้ คณะกรรมการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ ยังมีศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ (Incubator) ที่คอยสนับสนุนนักศึกษาในการเริ่มการดำเนินธุรกิจ และการออกจากธุรกิจ เพื่อให้ครบวงจรในการทำธุรกิจ รวมถึงมีพันธกิจในการรวบรวมกรณีศึกษาด้านการทำธุรกิจในประเทศไทยอีกด้วย

## 2.5 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยมี "หอการค้าไทย" เป็นเจ้าของ และได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำด้านธุรกิจในประเทศไทย ประกอบด้วย 12 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ คณะการศึกษา ปฐมวัย คณะศิลปะและการออกแบบ และคณะวิทย์พัฒน์ (Extension School) รวมถึง 3 วิทยาลัย ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยผู้ประกอบการ และวิทยาลัยนานาชาติ เพื่อการจัดการโดยเปิดสอนระดับปริญญาตรี โท และเอก รวมทั้งหลักสูตรนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีจุดแข็งที่มีความเชี่ยวชาญด้านการค้าและพาณิชย์ มหาวิทยาลัยจึงมีความพร้อมในทุกๆ ด้านสำหรับการเปิดศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (University of the Thai Chamber of Commerce-University Business Incubator, UTCC-UBI) โดยมีเครือข่ายสำคัญคือ หอการค้าไทยทั่วประเทศที่สามารถให้การสนับสนุนการสอนแนะนำธุรกิจ ดูงาน เรียนรู้ด้านการ

ประกอบการจากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ยังมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายองค์กร มูลนิธิต่างๆ จำนวนมาก อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับ Alibaba.com ซึ่งเป็นผู้นำด้านการตลาด B2B สำหรับการค้าระดับโลก องค์กรทั้งสองแห่งร่วมมือกันในพันธกิจที่จะกระตุ้นการเติบโตของธุรกิจอี-คอมเมิร์ซ (E-commerce) และช่วยเอสเอ็มอีในประเทศไทย ให้สามารถไปยืนอยู่ในตลาดระดับโลกได้ โดยมีกิจกรรมความร่วมมือต่างๆ เช่น "เทรนนิ่ง เดอะ เทรนเนอร์" โดยที่มอบบรมจากทาง Alibaba.com มาให้ความรู้กับอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ที่ได้รับการอบรมโดยตรงสามารถเป็นเทรนเนอร์หรือวิทยากรอบรมที่ได้รับการรับรองโดย Alibaba.com ในอนาคตเทรนเนอร์เหล่านี้จะสามารถถ่ายทอดวิธีการทำธุรกิจแบบ Alibaba.com ให้กับเอสเอ็มอีและผู้ประกอบการชาวไทย รวมทั้งนักศึกษาของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยด้วย แนวทางจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้ง วิทยาลัยผู้ประกอบการ (College of Entrepreneurship) ในปีการศึกษา 2557 โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นแหล่งบ่มเพาะผู้ประกอบการที่ดี มีความสามารถในการบริหารธุรกิจ โดยกลุ่มเป้าหมายจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ต้องการหาองค์ความรู้เพื่อสร้างธุรกิจของตนเองในฐานะผู้ประกอบการ และอีกกลุ่มหนึ่งคือ ธุรกิจครอบครัว (Family Business) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดธุรกิจเดิม ที่ต้องการสร้างธุรกิจหรือต่อยอดธุรกิจให้มีความเจริญก้าวหน้า

ตัวอย่างหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประกอบการ เป็นหลักสูตรที่ผลิตผู้ประกอบการและนักธุรกิจ มีการอบรม การฝึกงาน การได้ลงมือทำธุรกิจจริง ซึ่งทำให้นักศึกษาได้เข้าใจถึงการดำเนินธุรกิจและโลกธุรกิจอย่างแท้จริง มีการพัฒนาออกแบบหลักสูตรให้ผู้เรียนได้มีภาคปฏิบัติมากขึ้น รวมถึงการจัดหาเวทีให้กับนักศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองในหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำธุรกิจจำลอง แบบฝึกหัดทางธุรกิจ การเสนอแผนธุรกิจต่อนักลงทุนภายนอก เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาและออกแบบหลักสูตรในรูปแบบนี้ จะช่วยให้นักศึกษาได้เข้าใจหลักสูตรในภาคทฤษฎี และรวมทั้งยังมีเครือข่ายทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐที่จะช่วยให้นักศึกษาได้รับการเรียนรู้ ได้รับการถ่ายทอดจากผู้ประกอบการ และแนวทางการดำเนินธุรกิจของนักศึกษาอย่างเต็มที่ และยังสามารถคัดเลือกผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในช่วงอายุไม่ต่างจากนักศึกษา แต่สามารถดำเนินธุรกิจจนประสบความสำเร็จมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจและเข้าถึงการดำเนินธุรกิจ (วิทยาลัยผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2563) (เอกสารจากเว็บไซต์)

กล่าวโดยสรุป ทั้ง 5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและ/หรือการดำเนิน รวมถึงหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นว่ากลุ่มตัวแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย

อาจารย์ นักศึกษา เป็นประชากรที่มีความสัมพันธ์และเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในอุดมศึกษาในครั้งนี้

### 3. กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Development Activities Theory)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้านกิจการนิสิต นักศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ และมีสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศได้ รวมไปถึงจนถึงการดำเนินการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงริเริ่มให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานั้นมีลักษณะเด่นและมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หรือเรียกว่า Hard Skills จะเห็นจาก หลักสูตรและการจัดการหลักสูตรที่ให้เวลาการศึกษาเล่าเรียนวิชาการมาก ทำให้การพัฒนาทางด้านคุณธรรม/จริยธรรม และ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หรือเรียกว่า Soft Skills ได้รับความสนใจที่น้อยกว่า แต่เมื่อนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้ว จำเป็นต้องใช้ Soft Skills ในการดำรงชีวิตและการประกอบกิจการงาน (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศกยภาพนักศึกษา, 2561) โดย อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2555) ได้สรุปว่า Soft Skills ในที่นี้อาจจะเรียกว่า “ทักษะด้านคนและสังคม” ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านการคิด เช่น การคิดอย่างเป็น ระบบ (Systematic Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เป็นต้น (2) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การสื่อสาร (Communication Skill) การพูดให้ตรงแต่ไม่แรง (Assertiveness) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork & Collaboration) และ (3) ทักษะการถามและฟัง (Questioning & Listening Skills) เป็นต้น นอกจากนี้ Soft Skills ยังหมายรวมถึง ทักษะในการโน้มน้าวใจ เช่น ทักษะการขาย (Selling Skill) ทักษะการนำเสนอ (Presentation Skill)

ปัจจุบันยังพบว่าปัญหาที่นิสิตนักศึกษา อาจารย์ บุคลากร และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา ก็เนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากมีวัฒนธรรมแบบเดิมๆ ที่ใช้เวลาในห้องเรียนไปกับการถ่ายทอดความรู้จากอาจารย์ไปสู่ นิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาในด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) เป็นหลัก ในขณะที่ความสำเร็จของนิสิตศึกษานั้นจะต้องมีทั้งทักษะวิชาชีพ และวิชาคนและสังคม (Soft Skills) ซึ่ง

จำเป็นต้องให้อาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษา และผู้บริหารตระหนักและเข้าใจถึงองค์ประกอบของความสำเร็จนี้นี้ ดังนั้น การเรียนในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้านวิชาการในชั้นเรียนแล้ว การเรียนรู้นอกห้องเรียนผ่านกิจกรรมต่างๆ ก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่นิสิตนักศึกษาด้วย ซึ่งกิจกรรมนั้นต้องครอบคลุมพัฒนาการด้านต่างๆ ของนิสิตนักศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และทำให้นิสิตนักศึกษามีคุณภาพ สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติต่อไป

สอดคล้องกับ สำเนาฯ ขจรศิลป์ (2538, น.9) ได้กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนานิสิต นักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษานั้น ควรมีการพัฒนา 1) ด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาเจตคติและทักษะในการเรียน เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ความรู้และทักษะด้านบริหาร ด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเป็นผู้ใฝ่รู้ 2) ด้านสติปัญญา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการคิด ความรอบคอบ ไตร่ตรอง และมองการณ์ไกล 3) ด้านสังคม พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยกระบวนการประชาธิปไตย กิริยามารยาท สังคม มนุษย์สัมพันธ์ และวัฒนธรรมที่ต้องติดต่อกัน 4) ด้านอารมณ์ ทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การปรับและการควบคุมอารมณ์ตนเอง ทางด้านสุนทรียภาพ เพื่อให้เห็นคุณค่าทางศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม 5) ด้านเอกลักษณ์ เน้นทำความเข้าใจบุคลิกภาพของตนเอง 6) ด้านร่างกาย การพัฒนาเจตคติในการรักษาสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง อยู่เสมอ 7) ด้านคุณธรรม เน้นคุณธรรมขั้นพื้นฐาน ความกตัญญู กตเวที ชัยชนะด้วยดี ประหยัด อุดมทน เสียสละเพื่อส่วนรวม ตลอดจนการส่งเสริมให้ยึดมั่น ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนาและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา ถือเป็นกระบวนการสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ การทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา โดยรูปแบบการดำเนินกิจกรรมจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมยังถือเป็นการเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้แสดงออกถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการบนรากฐานหรือแนวทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาในอนาคตต่อไป โดยกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ 1) กิจกรรมในหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่นิสิตนักศึกษาหรืออาจารย์ประจำวิชา ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองเสริมการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ และ 2) กิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรม นอกหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่

คณะฯ กองพัฒนา นักศึกษา องค์การบริหารนักศึกษา สภานักศึกษา หรือชมรมต่างๆ ร่วมกันจัดขึ้น โดยเป็นกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือหลักสูตรโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและคุณธรรม จริยธรรมและสอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5 ประการ

สำหรับ กิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra-Curricular Activities) มีการเรียกชื่อแตกต่างกันไปทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra Class Activities) กิจกรรมพัฒนาการ (Developmental Activities) กิจกรรมผู้เรียน (Student Activities) กิจกรรมนอกห้องเรียน (Out of Class Activities) แต่ทั้งหมดมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันคือ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพและอุปนิสัย โดยเน้นให้นิสิตนักศึกษาเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและร่วมกิจกรรมอย่างอิสระ

ประกาศพรณ สุวรรณสุข (2539, น.67) ให้ความหมายของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน โดยจัดขึ้นนอกเหนือไปจากกิจกรรมในหลักสูตร ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นและเสริมประสบการณ์ให้กว้างขึ้น สอดคล้องกับ ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2538, น.5) ได้ให้ความหมายว่า กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นมาเพื่อสนับสนุน สนองความสนใจ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนนอกเหนือจากหลักสูตรปกติ นอกจากนี้แล้ว ชูศักดิ์ อัครบวร (2545, น.15) ให้ความหมาย กิจกรรมเสริมหลักสูตร ว่าเป็นการกระทำเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จัดขึ้นนอกเวลาเรียนตามปกติของชั้นเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองและมีครูเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น สนองความสนใจและความถนัด พัฒนาความสามารถพิเศษ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนการให้นิยามของ ชูศักดิ์ วรณกุล (2538, น.5) ที่กล่าวถึงกิจกรรมเสริมหลักสูตร ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนประกอบกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อเสริมประสบการณ์ชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนา พร้อมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนิสิต นักศึกษาให้เกิดทักษะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรนิสิตนักศึกษายังสามารถพัฒนาได้ในรูปแบบอื่นๆ

ประยุกต์จากหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะสูงขึ้น มีทัศนคติที่เหมาะสม มีศักยภาพสูงขึ้นได้ 2 ประเภทดังนี้ (กุสุมา แยมเกตุ, 2561)

1. การพัฒนาบุคลากรที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยเชิญบุคลากรจากภายนอกมาให้ความรู้ หรือส่งไปร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่นๆ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) กระบวนการให้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อมุ่งถ่ายทอดเทคนิคต่างๆ เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่มุ่งหวัง

1.2 การประชุมสัมมนา (Seminars) เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงประเด็นในหัวข้อที่กำหนดไว้ จะเน้นเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือตอบปัญหาข้อข้องใจ เพื่อเติมเต็มประเด็นที่พิจารณา

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เป็นวิธีการที่บุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความรู้และแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยการศึกษาเป็นกลุ่มและใช้เวลาหลายวัน

1.4 การศึกษาดูงาน (Study Visit) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้งานที่มีการปฏิบัติคล้ายคลึงกับงานของตนเอง เห็นแนวคิดของหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตน

2. รูปแบบที่บุคลากรปฏิบัติเอง โดยบุคลากรดำเนินการเพื่อเพิ่มความรู้ และความสามารถด้วยตนเองดังนี้

2.1 การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวสารทางวิชาการ

2.2 การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน

2.3 ระบบพี่เลี้ยง

2.4 การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้มีความรู้และประสบการณ์

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่ากิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถสร้างเป็นชุดกิจกรรมหรือชุดฝึกอบรมสำหรับการเรียนรู้ เพราะชุดฝึกอบรม (Training Package) เป็นเครื่องมือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ มีทักษะ มีความชำนาญ สร้างประสบการณ์ให้มีความสามารถที่เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร มีมาตรฐานการดำเนินการต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมนำไปสู่ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ศณัฏฐ์สร์ แวกโกเนอร์, 2562)

นอกจากนี้ ยังมีกรให้นิยามเกี่ยวกับคำว่า ชุดกิจกรรม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย อาทิ นอกจากนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, น.7) ให้ความหมายของคำว่าชุดกิจกรรมไว้ว่า

เป็นระบบการผลิตและการนำสื่อการเรียนหลายอย่างมาสัมพันธ์กันและมีคุณค่าส่งเสริมซึ่งกันและกัน สื่ออย่างหนึ่งอาจใช้เพื่อสร้างความสนใจ สื่ออีกอย่างหนึ่งใช้เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหา และสื่ออีกอย่างหนึ่งอาจใช้เพื่อก่อให้เกิดการเสาะแสวงหาอันนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและป้องกันการเข้าใจความหมายผิด สามารถนำมาใช้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ บุญเกื้อ ครอบเวช (2543, น.91) ได้ให้ความหมายของ ชุดกิจกรรม ว่าเป็นสื่อการสอนชนิดหนึ่งของสื่อประสม (Multi-media) ที่จัดขึ้นสำหรับหน่วยการเรียน ตามหัวข้อ เนื้อหาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับ โดยจัดเอาไว้เป็นชุดๆ แล้วแต่ผู้สร้างจะทำขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้สอนเกิดความมั่นใจที่พร้อมจะสอน

ทั้งนี้ กล่าวได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial learning) สำหรับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตร ที่ต้องการส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาต่อไป

#### 4. แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Learning Theory)

##### ความหมายของการฝึกอบรม

สมชาย กียรวยง และ อรุณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, น.14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531, น.2) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน อาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละองค์การหรือส่วนราชการเป็นการกำหนดขึ้นตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์การ เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งองค์การ



ยงยุทธ เกษสาคร (2543, น.7) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ผ่านการวางแผนอย่างดี และมีการกระทำที่ต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง

ชูชัย สมितिไกรม (2549, น.5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกันว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาคความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้หรือการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม ทักษะ เจตคติ ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมที่กำหนดไว้

### กระบวนการฝึกอบรม

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม ตามความเห็นของ เลียนวาร์ด แนดเลอร์ (Nadler และ Nadler, 1989, p.104-112) ว่าการฝึกอบรมนั้นจะต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการฝึกอบรมขององค์กร โดยต้องวิเคราะห์หรือศึกษาให้ชัดเจนว่า สิ่งที่เป็นอย่างแท้จริงที่ต้อมนั้นคืออะไร จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมในการแก้ไขปัญหาหรือไม่ อาจใช้วิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมได้หรือไม่ ถ้าจำเป็นก็ต้องมีการกำหนดเนื้อหา และลักษณะที่ชัดเจนเพื่อจะต้องมีการฝึกอบรมต่อไป ทั้งนี้เพื่อจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ (objective) ในการฝึกอบรมได้ถูกต้อง และต้องมีการศึกษาความต้องการหรือปัจจัยในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เรียนด้วย เพื่อจะได้กำหนดวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกันระหว่างองค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งตามหลักของ Nadler ที่กล่าวมาแล้วก็คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม เพราะต้องมีการวิเคราะห์หาความจำเป็น (Needs) ให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง และสามารถวัดผลและประเมินผลได้อย่างแท้จริง หลังจากนั้นจะเป็นการสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระ การเลือกเทคนิคและวิธีการที่ใช้ การเลือกวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ฯลฯ แล้วให้ดำเนินการฝึกอบรมได้ต่อไป

สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุและผลซึ่งกันและกันกับของ เลียนวาร์ด แนดเลอร์ (The Critical Events Model) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ กระบวนการฝึกอบรม

บุคลากรของบริษัท AT&T (American Telephone and Telegraph Company) ซึ่งได้ทำชุดฝึกอบรม ที่เรียกว่า “The Trainer” โดยได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมออกเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาความเป็นไปขององค์กรหรือหน่วยงานใน 3 ประการ กล่าวคือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน (Need Analysis) 2) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Requirement Analysis) 3) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (Cost Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์และการทดสอบ (Objectives and Tests)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตร (Instructional Design) เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระหรือขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นๆ บรรลุผลตามเป้าหมาย และกำหนดหัวข้อการเรียนรู้การกำหนดคุณลักษณะในการเรียนรู้ การเลือกสื่อที่เหมาะสมในแต่ละวิชา การกำหนดหัวข้อในหลักสูตร (course schedule) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การผลิตสื่อการเรียนรู้ (Material Development) เพื่อใช้ในการฝึกอบรมและขั้นตอนต่างๆ ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม (Implementation) จะเป็นการดำเนินการฝึกอบรมตามระบบและกระบวนการที่ได้เตรียมไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีการประเมินประสิทธิภาพขององค์ประกอบต่างๆ ในการดำเนินการโครงการฝึกอบรม (formative evaluation) และการประเมินประสิทธิภาพที่เป็นผลรวมอันแท้จริงของหลักสูตรที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (summative evaluation) เช่น การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ของผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น

Dessler, Sutherland, และ Cole (2005) เสนอกระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เพื่อศึกษาปัญหาว่าจำเป็นต้องการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) กำหนดให้เป็นที่สามารถสังเกตได้หรือวัดได้ 3) ขั้นฝึกอบรม (Training) 4) ขั้นประเมินผล (Evaluation) ประเมินปฏิบัติการเรียนรู้ พฤติกรรมหรือผลที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ จินดา น้ำเจริญ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรม โดยการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมตามขั้นตอน ระยะที่ 3 การทดลองใช้ รูปแบบการฝึกอบรม ระยะที่ 4 การประเมินผลและขยายผลรูปแบบการฝึกอบรม ด้วยแบบวัด ความสามารถ การพัฒนาชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริงนั้นต้องดำเนินการอย่าง มีกระบวนการมีหลักการทางการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ วิเคราะห์เนื้อหา สร้างแบบประเมิน ผลผลิต สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการอบรม จึงจะ ทำให้ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล (ทิพวรรณ เดช สงค์, 2561)

สรุปได้ว่า กระบวนการขั้นตอนการฝึกอบรมของทั้งนักทฤษฎี นักปฏิบัติ และตาม แนวคิดการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งอเมริกา หรือ American Society for Training and Development (ASTD) สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการฝึกอบรมหลัก ๆ ที่สำคัญมีดังนี้ 1) การ วิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างหลักสูตรและ โครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม และ 5) การติดตามประเมินผล

### ความหมายของชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรม เป็นรูปแบบและวิธีการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจวิธีหนึ่งที่สามารถ ช่วยให้ผู้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่ง มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริวรรณ สายหงส์ และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534, น.637) ให้ความหมาย ของชุดฝึกอบรมว่า เป็นสื่อการศึกษาประเภทหนึ่งที่ได้พัฒนาขึ้นตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เฉพาะเรื่อง เพื่อใช้เป็นสื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม หรือเป็นสื่อสำหรับการศึกษาดูด้วยตนเองของ ผู้รับการอบรม โดยอาจจัดทำในรูปของเอกสาร สื่อพิมพ์ ชุดฝึกอบรมระยะสั้น ชุดฝึกอบรมแบบ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดฝึกอบรมแบบโมดูล

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2543, น.91) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมเป็นสื่อการสอนชนิดหนึ่งที่เป็น สื่อประสม ประกอบด้วยสื่อการสอนตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามที่ ต้องการ สื่อที่นำมาใช้ร่วมกันนี้จะช่วยเสริมประสบการณ์ซึ่งกันและกันตามลำดับขั้นที่จัดเอาไว้

ศุภรัตน์ แดงน้อย (2550, น.10) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรม หมายถึง ชุดของสื่อประสม ที่ได้จากระบบการผลิตและการนำสื่อหลายอย่างมาสัมพันธ์กันและมีคุณค่าส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา วัตถุประสงค์ และประสบการณ์ของแต่ละหน่วย โดยจัดเอาไว้เป็นชุด เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อัศวรัตน์ พูลกระจำง (2550, น.53) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมเป็นการรวบรวมทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร อุปกรณ์ วิธีการ เนื้อหาสื่อ และการประเมินเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อความสะดวกในการใช้สำหรับการฝึกอบรม เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ทั้งใช้ฝึกอบรมด้วยตนเองและใช้ฝึกอบรมทั่วไป

Pareek และ Rao (1981, p.92) ได้กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งของหลักสูตรการฝึกอบรมแบบยึดวัตถุประสงค์ที่รวบรวมเอาวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอน และการประเมินการฝึกอบรมเข้าไว้ทั้งหมด (Self contained unit) ชุดฝึกอบรมจึงเป็นหลักสูตรฝึกอบรมประเภทหนึ่ง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น ชุดฝึกอบรมที่ศึกษาได้ด้วยตนเอง (Self-learning Module) และชุดฝึกอบรมที่ใช้สอน (Teaching module)

สรุปได้ว่า ชุดฝึกอบรม (Training Package) หมายถึง ชุดของสื่อประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา วิธีการ และสื่ออุปกรณ์ ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เข้ารับการอบรมตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ให้ดีขึ้น สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

### **การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Training Package)**

ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ โดยเน้นการสร้างมูลค่าใหม่ให้เกิดขึ้น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ (Effectuation) , การพัฒนาลูกค้า (Customer development/Lean startup) , การสร้างแบบจำลองทางธุรกิจ (Business model canvas) , การเรียนรู้การบริการเพื่อชุมชน (Service learning) และ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

จากการศึกษาพบว่า การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ถือเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ ได้มากมาย อาทิเช่น จากงานวิจัยของ รัชนิวรรณ ตั้งภักดี (2560) เรื่อง ผลของการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้การสอน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบในนิสิตระดับปริญญาตรี สรุปได้ว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินที่ดี และพัฒนาสมรรถนะย่อย 9

ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การทำงานในโลกความเป็นจริง 3) การวางแผน 4) การวิเคราะห์ 5) การออกแบบ 6) การพัฒนา 7) การบริหารจัดการ 8) การนำไปใช้ และ 9) การประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูซงค์ โวจน์แสงรัตน์ (2559) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้การคิดเชิงออกแบบเป็นฐานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ปรากฏอัตลักษณ์ไทยสำหรับนิสิตนักศึกษาปริญญาบัณฑิต ด้วยหลักการของการคิดเชิงออกแบบ พบว่า การเรียนการสอนด้วยการคิดเชิงออกแบบเป็นวิธีการสอนแบบแก้ปัญหา (Problem Solving Model) อย่างสร้างสรรค์ ด้วยวิธีสอนแบบโครงการ (Project Method) หรือ กระบวนการกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อให้ผู้เรียนในระดับเริ่มต้น (Novice) พัฒนาเป็นระดับขั้นที่สูงขึ้น การเรียนการสอนการคิดเชิงออกแบบ สามารถประเมินได้จากผลงานออกแบบที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนในขณะที่ทำกิจกรรมการเรียนการสอน และจากการวิจัยของ Seidel and Fixson (2013) พบว่า รูปแบบการคิดเชิงออกแบบช่วยในการสร้างแนวคิด (Concept) และสร้างความคิดในการออกแบบได้ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ Choueiri and Mhanna (2013) พบว่า การคิดเชิงออกแบบสร้างทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill) และ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Skill) เป็นสองแนวทางที่ควบคู่กัน จึงอาจจะสรุปได้ว่าการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) มีหลักการพัฒนาสมรรถนะ คือ การใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การสื่อสาร (Communication) การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ปัญหา (Problem Research Planning) การเรียนรู้จากการทำงาน หรือ การลงมือทำซ้ำ (Iteration) ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการทั้ง 12 สมรรถนะที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปตัวแปรสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

ผู้วิจัยรวบรวม สรุปความหมายของการคิดเชิงระบบจากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

Simon (2000, p.106-109) กล่าวว่า การคิดเชิงออกแบบคือการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากทักษะความชำนาญในการสร้างงาน และ ความสามารถทางสมองของมนุษย์ และเชื่อว่า สิ่งประดิษฐ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในโลก ล้วนเกิดขึ้นจากฝีมือและสมองการสร้างสรรค์ของมนุษย์แทบทั้งสิ้น นอกจากนี้ ได้เสนอว่า การออกแบบ คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การออกแบบ คือ การแก้ปัญหาด้วยหลักการทางวิทยาศาสตร์ การหาเหตุและผล ผลจากการแก้ปัญหานั้นจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาทุกคนเห็นชอบร่วมกัน เช่น ผู้ออกแบบ ผู้ผลิตและผู้บริโภค และควรเปิดกว้างกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

Buchanan (1992, p.5-21) เสนอว่า การคิดเชิงออกแบบ ต้องให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา โดยการศึกษาข้อมูลอย่างมากมาย เพื่อที่จะเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง ความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง นอกจากจะช่วยในการแก้ปัญหา ในงานออกแบบได้แล้ว ยังจะส่งผลกระทบต่อ การแก้ปัญหาในสังคม เป็นแนวคิดที่มีลักษณะที่ประกอบขึ้นมาจากศาสตร์ที่หลากหลาย (Multidesiplinary) เชื่อมโยงกันเพื่อการแก้ปัญหาในชีวิตมนุษย์ ได้แก่ 1) ปัญหาของการสื่อสารการมองเห็น 2) ปัญหาเกี่ยวกับงานวัสดุ 3) ปัญหาทางด้านการให้บริการ และ 4) ปัญหาด้านระบบและสิ่งแวดล้อม ความเป็นอยู่การเรียนรู้การสอน

สอดคล้องกับ Cross (2007) ได้ให้ความคิดเห็นของการคิดเชิงออกแบบไว้ว่า เป็นวิธีการเชื่อมโยงระหว่างปัญหากับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยองค์ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของผู้อื่นที่มีความรู้เฉพาะทางในเรื่องของปัญหานั้นๆ มาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างผลงานออกแบบ และนักออกแบบมักใช้สัญชาตญาณในการออกแบบสร้างสรรค์ผลงาน แต่ผู้ที่ไม่ได้เป็นนักออกแบบก็สามารถออกแบบได้โดยการศึกษาองค์ความรู้ และความเข้าใจของผู้อื่นเข้ามาช่วยในการคิดออกแบบ ส่วน Martin (2010, p.37-41) กล่าวว่า การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คือ การคิดสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น สินค้า บริการ แผนการตลาด ด้วยวิธีการที่ผู้ประกอบการ ต้องคิดอย่างนักออกแบบ เพราะการศึกษาวิจัยทางการตลาดไม่เพียงพอกับการสร้างนวัตกรรม ในยุคปัจจุบัน สินค้าและบริการที่ดีเกิดจากความคิดที่มาจากสัญชาตญาณของนักออกแบบ ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องคิดอย่างนักออกแบบ โดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิค ทางการออกแบบมาสนับสนุนการทำงาน

โดยสรุปแล้ว การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นแนวคิดที่มีจุดมุ่งหมาย คือ การสร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์ โดยอาศัยการทำงานแบบร่วมมือ ทำให้เกิดการเรียนรู้จาก ทำให้สามารถมองเห็นปัญหาและเข้าใจปัญหา การหาเหตุและผล รวมถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ประโยชน์จากการคิดเชิงออกแบบ ผู้เรียนจะเกิดความสามารถในหลายด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication) สื่อสารข้อมูลจากความคิดและจินตนาการของนักออกแบบไปสู่ผู้อื่น ด้วยการสื่อสารทางภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารด้วยภาพ การสร้างแบบร่างภาพ การนำเสนอ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนักออกแบบด้วยกันในการที่จะทำงานร่วมกัน หรือการสื่อสารระหว่างนักออกแบบกับผู้บริโภค และการสื่อสารระหว่างนักออกแบบกับผู้ผลิต ที่จะให้ผู้ผลิตเข้าใจในโครงสร้างของงานออกแบบเพื่อผลิตออกมาได้อย่างถูกต้อง

2. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา (Problem and Solution) การคิดแก้ปัญหาของนักออกแบบมีมิติความคิดหลายประเด็น เช่น ความสวยงามในการออกแบบ การใช้วัสดุในการผลิตพฤติกรรมและการใช้งานของผู้บริโภค ข้อกฎหมาย กระบวนการผลิตในระบบอุตสาหกรรม การตลาด ฯลฯ เกิดการประมวลความคิด จนเกิดเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

3. การร่วมมือในการทำงาน เป็นการระดมความคิดจากคนที่มีประสบการณ์หลากหลาย จะช่วยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เพราะในปัจจุบันความซับซ้อนของปัญหามีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้เกิด การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) เป็นการเข้าใจถึงความรู้สึกและความต้องการที่หลากหลายของผู้อื่น เช่น ผู้บริโภคผู้ร่วมงานจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลไปยังการมองในแง่ดี (Optimism) เป็นมุมมองที่มีความจำเป็นในการเลือกทิศทางที่ดีในการแก้ปัญหาในการออกแบบ

4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ จากแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันหรือข้อค้นพบใหม่ๆ และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการสรุปปัญหา ตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การคิดบูรณาการที่ผู้เรียนสามารถมองภาพรวมของการทำงาน โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

5. การรู้แจ้งที่เกิดจากการทดลองเชิงประจักษ์ เกิดสร้างผลงานภายใต้หลักตรรกะด้วยการทดลอง ผลของการทดลองจะแสดงให้เห็นเป็นเหตุและผลในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สร้างและออกแบบพัฒนาชุดฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงร่วมกับ กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Process) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ในการสร้างนวัตกรรมที่องค์กรชั้นนำของโลกได้นำมาใช้ เป็นกระบวนการคิดที่ใช้การทำความเข้าใจในปัญหาต่างๆ อย่างลึกซึ้ง ยึดผู้ใช้งานหรือลูกค้าเป็นศูนย์กลาง แล้วนำความคิดสร้างสรรค์และมุมมองจากคนทำงานมาร่วมกันพัฒนางานเพื่อให้ได้แนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ที่ตอบโจทย์กับผู้ใช้หรือลูกค้าในสถานการณ์นั้นๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายมากกว่าการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยจะสามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนสู่ความเป็นผู้ประกอบการต่อไป

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์โดยเน้นมนุษย์ เป็นศูนย์กลาง นำสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่ใช้จินตนาการหลากหลายจาก กลุ่มคนต่างสาขา ต้นแบบของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจะถูกนำไปทดสอบอย่าง

รวดเร็วเพื่อนำผลลัพธ์ไปปรับแก้จนกระทั่งได้นวัตกรรมที่สมบูรณ์ ขั้นตอนของกระบวนการคิดเชิงออกแบบของ ดี สกูล (D.school ) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) เป็นการทำความเข้าใจต่อกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อจะสร้างสรรค์ หรือ แก้ไขสิ่งใดก็ตามจะต้องเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพราะนั่นจะเป็นก้าวแรกที่นำไปสู่การพัฒนาความสำเร็จในทุกๆ ธุรกิจ

2. การตีความปัญหา (Define) การสังเคราะห์ข้อมูล การตั้งคำถามปลายเปิดที่ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่จำกัดกรอบของการแก้ปัญหา ซึ่งภายหลังจากที่เราเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อกลุ่มบุคคลเป้าหมายแล้ว ก็ต้องวิเคราะห์ปัญหา กำหนดให้ชัดเจนว่าจริงๆ แล้วปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เลือกและสรุปแนวทางความเป็นไปได้

3. การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) การระดมความคิดใหม่ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด หรือการสร้างความคิดต่างๆ ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการหาแนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้มากที่สุด หลากหลายที่สุด โดยความคิดและแนวทางต่างๆ ที่คิดขึ้นมานั้นก็เพื่อตอบโจทย์ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้น Define

4. การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) การสร้างแบบจำลอง หรือการสร้างต้นแบบขึ้นมา เพื่อให้ผู้ใช้สามารถทดสอบและตอบคำถามหรือกระตุ้นให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อที่เราจะได้เข้าใจสิ่งที่เราอยากรู้มากยิ่งขึ้น และยังสร้างเร็วเท่าไรก็ยิ่งได้ลองหาข้อผิดพลาด และเรียนรู้เกี่ยวกับไอเดียของเราได้เร็วเท่านั้น

5. การทดสอบต้นแบบ (Test) หรือการทดสอบ โดยเรานำแบบจำลองที่สร้างขึ้นมามาทดสอบกับผู้ใช้ หรือกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสังเกตประสิทธิภาพการใช้งาน โดยนำผลตอบรับข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนคำแนะนำมาใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Process) สามารถนำมาออกแบบการพัฒนาชุดฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริง การนำความคิดสร้างสรรค์และมุมมองจากคนทำงานมาร่วมกันพัฒนางาน เพื่อให้ได้แนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายมากกว่าการเรียนอยู่ในชั้นเรียน โดยจะสามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนสู่ความเป็นผู้ประกอบการ



### แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หลายประเทศทั่วโลกทั้งในยุคอดีตและปัจจุบันต่างให้คุณค่าความสำคัญในเรื่องดังกล่าวนี้ กระบวนการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Learning) มีการบูรณาการเชื่อมโยงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาที่เรียกว่า การศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) อาทิ เกาหลีใต้ สวีเดน เดนมาร์ก สิงคโปร์ สหราชอาณาจักร (เวลล์) นอร์เวย์ เป็นต้น เช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกาที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกามีการเตรียมพร้อมพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับชั้นพื้นฐาน (ระดับอนุบาล) จนกระทั่งระดับมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมพร้อมพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการให้แก่เด็ก และเป็นหนทางดึงดูดเด็กนักเรียนที่มีคุณภาพเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยด้วย

มีแนวความคิดหลากหลายว่า ทักษะความเป็นผู้ประกอบการสามารถสอนหรือถ่ายทอดได้หรือไม่ อัลเบิร์ต แซปิโร จาก Ohio State University ได้กล่าวว่า “ผู้ประกอบการไม่ได้มีติดตัวมาแต่เกิด แต่การกลายเป็นผู้ประกอบการนั้นต้องผ่านประสบการณ์ชีวิตมากมาย” สอดคล้องกับ UNESCOBKK, website ได้กล่าวว่า “การเป็นผู้ประกอบการสามารถสอนหรือเรียนรู้ได้ แต่การดูแลความเป็นผู้ประกอบการให้คงอยู่นั้นจะต้องอาศัยระบบการศึกษา การสอน หลักสูตร และกิจกรรมและการบริการด้านการศึกษาอื่นๆ ที่เหมาะสมด้วย” โดยกรอบพื้นฐานการดำเนินการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ คือ การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ซึ่งหมายรวมถึง 1) รู้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเล็กเชิงเศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ 2) เข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคมและ 3) ใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอาชีพ ดังนั้น การศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ ถือเป็นกุญแจความสำเร็จในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการสร้างงานที่สร้างสรรค์โดยธุรกิจขนาดเล็กที่เกิดจากแนวความคิดและทักษะความเป็นผู้ประกอบการของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างธุรกิจขนาดใหญ่ เมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการจากรูปแบบการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการฝึกฝนอย่างเสรี มีความมั่นใจและดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งควรต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนและประชาชนให้สามารถอยู่ในยุคของเศรษฐกิจผู้ประกอบการได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น.32-36)

วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการมีความแตกต่างไปจากการจัดการเรียนรู้ในเรื่องธุรกิจปกติ โดยอาศัยพื้นฐานของการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ คือ ให้ผู้เรียนสามารถสร้างความคิดที่แตกต่างได้อย่างรวดเร็ว มีความกล้าหาญสำหรับโอกาสทางธุรกิจ และมีความสามารถที่จะคาดการณ์ลำดับการปฏิบัติในการเข้าสู่ธุรกิจล่วงหน้า จากผลการรายงาน Entrepreneurship-in-Education ของ มาติน เลคเกอร์ (Lackeus, 2015) พบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ จะสามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างครบถ้วนมากกว่ากระบวนการการเรียนรู้หรือวิธีการสอนแบบอื่นๆ อาทิ ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาวิเคราะห์ปัญหา การมองหาโอกาสเป็น การสร้างสิ่งใหม่ การสร้างคุณค่าโดยการสร้างสิ่งประดิษฐ์ได้ เป็นการทดลองทำซ้ำๆ จนกว่าจะสำเร็จ การต้องไปเผชิญกับโลกของความเป็นจริง ซึ่งต้องคำนึงถึงส่วนได้ส่วนเสียของทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยต้องทำงานกับทีมงาน ต้องทำงานเป็นระยะเวลานานๆ จนกว่าจะสำเร็จและมีการหาแนวทางออกของปัญหาเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะต้องใช้ความกล้าเสี่ยงต่อความล้มเหลว การเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการยังครอบคลุมถึงการฝึกสมรรถนะ ในขณะที่การเรียนรู้รูปแบบของ Experiential learning เช่น การเรียนรู้จากปัญหา Problem-based learning จะเน้นแต่การแก้ปัญหา การสร้างสิ่งใหม่ และการทำงานเป็นทีมเท่านั้น ส่วนการเรียนรู้ด้วยโครงการ Project based learning จะเน้นเรื่องการแก้ปัญหาการสร้างสิ่งใหม่ การสร้างสิ่งประดิษฐ์ การทำงานเป็นทีม และต้องใช้เวลาในการทำให้โครงการสำเร็จ ส่วนการเรียนรู้จากการบริการสังคม จะช่วยแก้ปัญหา การสร้างความถูกต้อง การทำงานลงชุมชนพบเจอโลกความเป็นจริง สร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสียบุคคลภายนอก โดยการทำงานจะต้องเน้นในการใช้เวลาจนกว่าจะสำเร็จเช่นกัน เป็นต้น ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้/การฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการและรูปแบบอื่น ๆ

หัวข้อใน จากการเรียนรู้	การเรียนรู้ ความเป็น ผู้ประกอบการ	การเรียนรู้ จากปัญหา	การเรียนรู้ ด้วยโครงการ	การเรียนรู้จาก งานบริการ สังคม
การแก้ปัญหา	x	x	x	x
การมองหาโอกาส	x			
การเข้าใจถึงความถูกต้อง	x	x	x	x
การสร้างสิ่งประดิษฐ์	x		x	
การทดลองซ้ำ	x			
การกระทำในโลกความจริง	x			x
การสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก	x			x
การทำงานทีมงาน	x	x	x	x
การทำงานเป็นระยะเวลานาน	x		x	x
การสร้างนวัตกรรมใหม่	x			
การกล้าเสี่ยงต่อความล้มเหลว	x			

ที่มาดัดแปลงจาก : Lackéus. 2015

โดยขั้นตอนการเรียนรู้ความผู้ประกอบการ โดยสามารถแยกตามระดับการเรียนรู้ได้  
ดังนี้

ระดับที่ 1 การเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการโดยไม่ผ่านการลงมือทำ ผ่านการเรียนรู้ด้วยการบรรยาย การอภิปรายของกลุ่ม การศึกษาดูงาน การอ่านจากวรรณกรรม หรือผ่านการทดสอบต่างๆ

ระดับที่ 2 การเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการโดยผ่านการลงมือทำ ผ่านการเรียนรู้  
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผู้เรียนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ (Creation) โดยผ่านการเรียนรู้  
การเขียนแผนธุรกิจแบบจำลอง แบบแห้ง (Dry) การหาข้อมูลด้วยการโทรศัพท์หาข้อมูลการ

สัมภาษณ์ การนัดพบ การเขียนแผนที่การสร้างโอกาส (Opportunity mapping) การเขียนโครงการ และเขียนกรณีศึกษา การสร้างเกม แบบจำลองหรือการสวมบทบาทต่างๆ

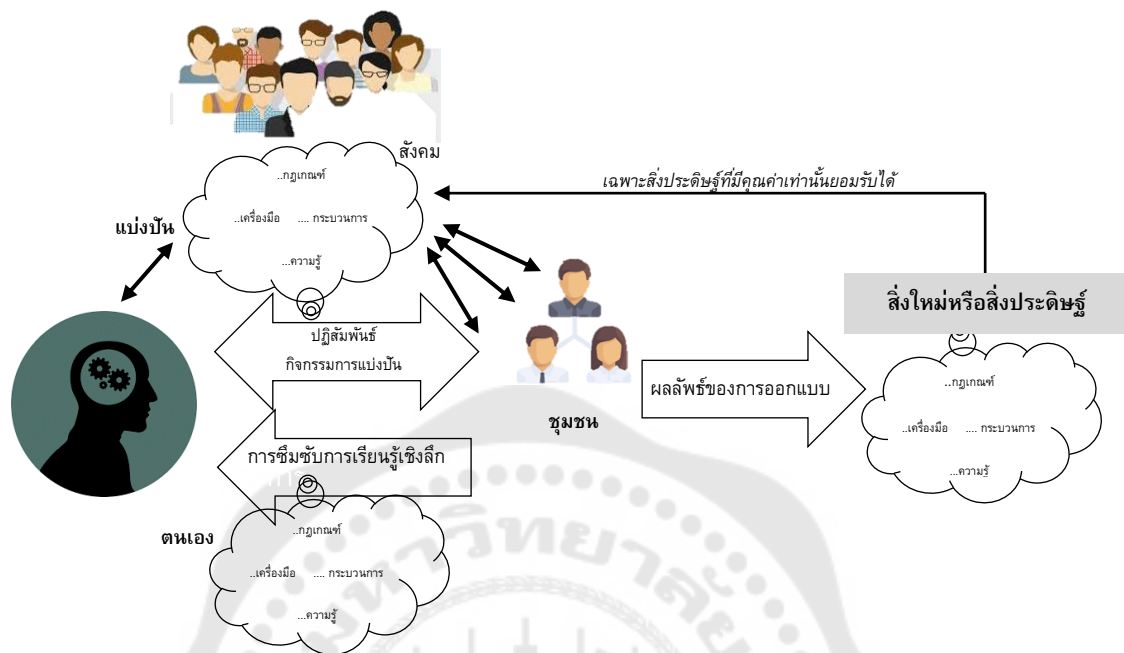
2.2 ผู้เรียนเกิดการสร้างคุณค่า (Value Creation) ถ้าการสร้างสิ่งประดิษฐ์สามารถสร้างคุณค่าสู่บุคคลภายนอก จะผ่านการเรียนรู้การสร้างธุรกิจจำลอง (Business model) การประกวด (Pitching) การขายให้บุคคลภายนอก การประกอบธุรกิจกับหุ้นส่วน การพัฒนาลูกค้า (Customer development) การฝึกงาน/สหกิจศึกษา ให้เจอกับสถานการณ์การทำงานจริง

2.3 ผู้เรียนเกิดการสร้างกิจการ (Venture Creation) ถ้าผู้เรียนยอมรับการจัดการที่เน้นการสร้างคุณค่าในกิจการ โดยจะผ่านการเรียนรู้จากการเขียนแผนธุรกิจในชีวิตประจำวัน โปรแกรมธุรกิจขนาดเล็ก (mini-company program) วิสาหกิจเริ่มต้น (startup) หลักสูตรการสร้างกิจการ และการทำงานร่วมกันของชุมชน

2.4 ผู้เรียนเกิดการสร้างกิจการแบบยั่งยืน (Sustainable Venture Creation) ถ้าเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อจะรักษากิจการให้ไปต่อได้ในภายหลังจากจบการศึกษาทำให้ธุรกิจมีความยั่งยืน จะเข้าสู่ระดับการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรการสร้างกิจการที่มีความยั่งยืน (Venture creation program)

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560, น.2) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถแสดงความรู้สึก สะท้อนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาปรับปรุงผลงานของตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของผู้เรียน โดยบุญถิ่น อินดาฤทธิ์ (2555) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้เชิงรุกทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานของตนเองในชั้นเรียน ส่งผลให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองผ่านการแสดงความรู้สึกและสะท้อนความคิดมีพัฒนาการที่ดี และมีการปรับปรุงงานของตนเอง

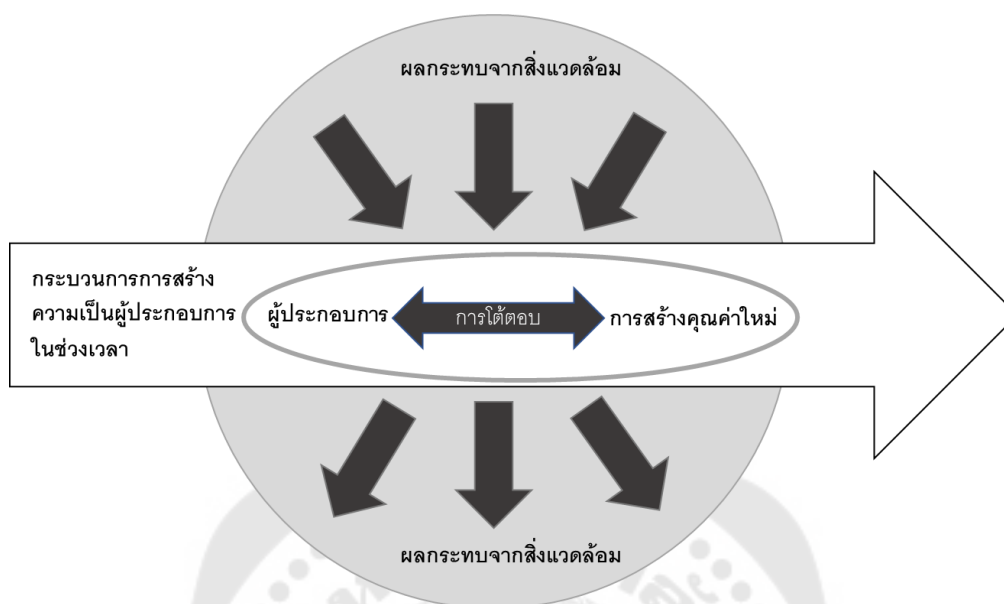
สอดคล้องกับรายงาน Entrepreneurship-in-Education ของ มาติน เลคเกอร์ (Lackéus, 2015) พบว่า กรอบการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการโดยผ่านการลงมือทำ ส่งเสริมนิสัยการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นผ่านองค์ประกอบการเรียนรู้เชิงลึกด้วยตนเอง สามารถกระตุ้นให้คนใช้ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มในการดำเนินการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ การฟังซึ่งกันและกัน การใช้ความรู้สึกถึงคุณค่าต่อชุมชน (เช่น การแสดงความรับผิดชอบ) และการลงมือทำโดยวิธีการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ สามารถสร้างคุณค่าสู่สังคม เป็นผลลัพธ์ของความเป็นผู้ประกอบการ ดังแสดงภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 โมเดลแนวคิดสำหรับการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการโดยการลงมือทำ  
(learning-by-doing) ตามแนวคิดของ Lackéus

ที่มาดัดแปลงจาก : Lackéus, 2015, น. 28

นอกจากการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ กระบวนการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ รวมหมายถึง การสร้างคุณค่าใหม่ที่สร้างขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเชื่อมโยงกันตามระยะเวลาที่ผ่านไป (Bruyat และ Julien, 2001, p.165-180) การได้รับรู้จากผลกระทบของสิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการการเรียนรู้กลับไปกลับมา จึงสามารถค้นพบปัญหาที่ต้องการจะสร้างคุณค่าใหม่หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยไม่ได้เน้นว่าคุณค่าที่สร้างมาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม แต่กระบวนการดังกล่าวจะสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นหัวใจและองค์ประกอบสำคัญของการสร้างคุณค่าใหม่นำสู่นวัตกรรม ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กระบวนการของความเป็นผู้ประกอบการ

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก Bruyat และ Julien (2001)

กล่าวโดยสรุป กระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ โดยให้มีเข้าใจทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นจิตวิญญาณแห่งการประกอบการ (Entrepreneurial spirit) การมีเจตคติความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial mindset) และพฤติกรรมการประกอบการ (Entrepreneurial behavior) การคิดประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จโดยไม่จำเป็นต้องประกอบธุรกิจ โดยการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านวิธีการลงมือทำ ผ่านสิ่งแวดลอม ตามระยะเวลา เพื่อสะท้อนความเป็นผู้ประกอบการ

#### แนวคิดการประเมินกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (measurement) และการประเมินผล (assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ทางการศึกษาถือว่าการวัดประเมินผลในการออกแบบการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอนหนึ่งๆ ควรมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอนเป็นระยะๆ (formative evaluation) เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า

ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ การวัดประเมินผล ในที่นี้จึงหมายถึง การวัดประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

### ความหมายการประเมิน

สุวิมล ตีรกาพันธ์ (2543, น.17) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมิน คือ กระบวนการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ส่วน สำราญ มีแจ้ง (2544, น.15-16) ได้สรุปว่าการประเมินจะเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบคุณค่าและการตัดสินใจและได้รวบรวมความหมายของการประเมินไว้ ดังนี้

1. การประเมิน คือ การพิจารณาตัดสินคุณภาพว่าคุ้มกับสิ่งที่ลงทุนไปหรือไม่ ในทางการศึกษา คือ การพิจารณาคุณค่าของการลงทุนทางการศึกษา
2. การประเมิน คือ การประมาณคุณค่าของงานทางการศึกษา เช่น หลักสูตรวิชาต่างๆ หรือกระบวนการสอน ฯลฯ
3. การประเมิน = ผลตัดสินเปรียบเทียบ = ข้อมูลจากผลงานจริงๆ / ข้อมูลจากผลงานที่พึงปรารถนา
4. การประเมิน คือ กระบวนการที่ช่วยผู้ตัดสินใจ ได้แก่ การเลือกสารบบอย่างการรวบรวมสาระ การวิเคราะห์สาระ แล้วรายงานสรุปผลให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจเลือก
5. การประเมิน คือ กระบวนการประมาณค่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณค่าเฉพาะบางอย่างและใช้เครื่องมือสังเกตหลายแบบเป็นพื้นฐานการตัดสินใจคุณค่า
6. การประเมิน คือ การรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานสำหรับการตัดสินใจและตรวจสอบกับนโยบายและคุณค่าที่ใช้เป็นพื้นฐาน
7. การประเมิน คือ ขบวนการพิจารณาค่าหรือจำนวนของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับ สมคิด พรหมจ้อย (2542, น.29) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของ

โครงการ/แผนงาน กล่าวคือ แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการไปแล้ว ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะที่แผนงาน/โครงการกำลังดำเนินการอยู่และการประเมินผลแผนงาน/โครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว

สุวิมล ว่องวาณิช (2545, น.7) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินจะอยู่ที่ ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่โปร่งใส และเปิดเผย นอกจากนี้ การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

Gronlund (1965, p.5-6) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในอันที่จะกำหนดขนาดหรือจำนวนซึ่งนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

และสำหรับการประเมินผลโครงการ (อนุชิต อนุสวัสดิกุล, 2535) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลการฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่ อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่อย่างไร ซึ่ง ประเสริฐ รวยเลิศ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบตามสภาพความเป็นจริง ในการประกอบการพิจารณาตัดสินว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยทำให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของโครงการฝึกอบรม และเป็นงานที่มีการปรับปรุงแผนโครงการในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด

สอดคล้องกับ คอรันแบช ลี (Cronbach, 1983) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

สรุปความหมายของการประเมินผล/การประเมินการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือผลที่ได้จากการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลหรือผลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



## รูปแบบการประเมินกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ

ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติ ที่ดีหรือเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินกระบวนการฝึกอบรม ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของของการฝึกอบรม และเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับประสิทธิผล ของกิจกรรมการฝึกอบรม รวมถึงเนื้อหาสาระ รูปแบบของการฝึกอบรม และผลการเรียนรู้ (Learning outcome) ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถจำแนกได้ตามขั้นตอน การฝึกอบรม ทั้งก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการมีการ แบ่งประเภทการประเมินการจัดการเรียนการสอนเป็น 4 ประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบทบาท จุดมุ่งหมาย และวิธีการวัดการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง (Placement Assessment) เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อต้องการข้อมูลที่แสดงความพร้อม ความสนใจ ระดับความรู้และทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ วางแผน และออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Assessment) เป็นการเก็บ ข้อมูลเพื่อค้นหาผู้เรียนรู้อะไรมาบ้างเกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียน ว่าถูกต้องหรือไม่ ลักษณะการประเมิน ก่อนเรียน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และหาวิธีปรับปรุงเพื่อให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาและเรียนรู้

3. การประเมินเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) เป็นการ ประเมินเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดการเรียนการสอน โดยครอบคลุมการ ทดสอบระหว่างเรียน เป็นระยะๆ และการเก็บข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ โดยต้องมีการวิเคราะห์ ข้อมูลว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ จะต้องให้ผู้เรียนปรับปรุงอะไร หรือผู้สอนปรับปรุงอะไร เพื่อให้ เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้

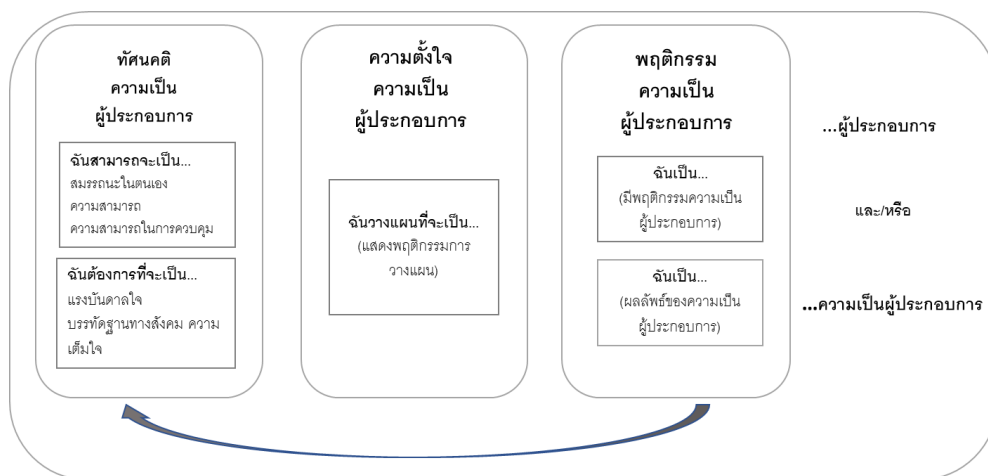
4. การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) เกิดขึ้นเมื่อจบการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัด และใช้เป็นข้อมูลในการ เปรียบเทียบกับการประเมินก่อนเรียน ทำให้ทราบพัฒนาการของผู้เรียน การประเมินสรุปผลการ เรียนรู้ยังเป็นการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินได้อย่าง หลากหลาย

รูปแบบทางการประเมินการฝึกอบรมมีจุดเริ่มต้นจากแนวคิดของ Kirkpatrick (1996, p.54-59) ซึ่งได้เสนอวิธีการประเมินการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอน (Four-Step-Approach) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ ต่างยอมรับกันว่ารูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick มีลักษณะเป็นระดับลดหลั่นกัน (Hierarchy) กล่าวคือ หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชอบหรือพอใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม (ระดับ 1) จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้มาก (ระดับ 2) และถ้าเรียนรู้ได้มาก ก็จะสามารถนำการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานได้มาก (ระดับ 3) และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการทำงานก็จะทำให้องค์กรนั้นได้ประโยชน์ (ระดับ 4)

Hamblin (1974) เสนอรูปแบบการประเมิน 5 ระดับ (Hamblin 's Five – Level Model) ซึ่งพัฒนาโดยมีรากฐานจากรูปแบบการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick โดยมีการวัดเกี่ยวกับปฏิกิริยา (reactions) การเรียนรู้ (learning) พฤติกรรมการทำงาน (job behavior) และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร (organization Impact) และเพิ่มระดับ 5 ซึ่งเป็นการวัดคุณค่าของผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate value variables) หรือ ความดีที่มีคุณค่าของบุคลากร (human good) ซึ่งเป็นการประเมินที่มีจุดเน้นอยู่ที่ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม โดยตีค่าออกมาในเชิงเศรษฐศาสตร์ (economic outcomes) จึงสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่กว้างมากกว่า Kirkpatrick โดยทั้ง 5 ระดับมีความเกี่ยวเนื่องกัน กล่าวคือ ปฏิภาณนำไปสู่การเรียนรู้ การเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและอื่นๆ

ทั้งนี้ การประเมินกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้วผลที่ได้มุ่งเน้นไปถึงผลการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการพิจารณาเปรียบเทียบว่าก่อนและหลังการเข้าอบรมของผู้ที่เข้ารับการอบรม มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดหรืออยู่ในระดับใด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่ โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

การฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หากทัศนคติของผู้คนที่มีต่อความเป็นผู้ประกอบการได้รับอิทธิพลทางบวก ผู้ประกอบการมีความตั้งใจจะนำไปสู่พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการที่ต้องการ การเชื่อมโยงที่สันนิษฐานนี้นักวิจัยได้จัดทำแบบสำรวจที่พยายามรวบรวมทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการและความตั้งใจของนักเรียนก่อนและหลังทางการศึกษา หากทัศนคติและ/หรือความตั้งใจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก หลังจากนั้นจะถือว่าการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ กระบวนการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการมีลักษณะเป็นแบบเชิงเส้น (Sarasvathy และ Dew, 2005, p.385-406) ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของคนที่มีความเป็นผู้ประกอบการ ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The theory of planned behavior- TPB)

ที่มา : ดัดแปลงจาก Sarasvathy and Dew. 2005

จากภาพประกอบ 5 อธิบายได้ว่า เมื่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial attitudes) ของบุคคลที่มีต่อภาพรวมของพฤติกรรม รวมไปถึงผลที่ตามมาของพฤติกรรม ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ คือ ถ้าผลการประเมินต่อผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำทางด้านบวก บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม ส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจต่อความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial intentions) ซึ่งหมายถึง ความต้องการ ความเป็นไปได้ ความตั้งใจ ความพยายาม หรือการวางแผนของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมหนึ่งๆ ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หลังจากนั้นการรับรู้ถึงพฤติกรรมหรือความเชื่อในความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial behavior) ย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ ถ้าบุคคลมีระดับความสามารถความเป็นผู้ประกอบการที่จะควบคุมปัจจัยต่างๆ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้ เจตนาที่จะแสดงพฤติกรรมจะเพิ่มขึ้น นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการที่ต้องการ

สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลงานที่ต้องการ จึงต้องมีการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสินใจ ดีค่า หากคุณค่าจากความรู้ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (เตื่อนใจ พิทยาวัฒน์ชัย, 2548)

การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่พฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา คือ มีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่วัดความรู้ ความสามารถ (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2548) แบบประเมินพฤติกรรมที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่

1) แบบประเมินความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale) แต่แบบนี้มีข้อจำกัด เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน

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

ระดับที่ 1 Basic level หมายถึง ชั้นเรียนรู้ เป็นการเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น หรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

ระดับที่ 2 Doing level หมายถึง ชั้นปฏิบัติ ที่มีการแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น ได้ด้วยตนเอง หรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับที่ 3 Developing level หมายถึง ชั้นพัฒนา ที่มีความสามารถในการนำสมาชิกในทีมรวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน

ระดับที่ 4 Advance level หมายถึง ชั้นก้าวหน้า เป็นชั้นที่มีการวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน และมีความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนดขึ้น

ระดับที่ 5 Expert level หมายถึง ชั้นผู้เชี่ยวชาญ เป็นชั้นที่มีการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน

จากรายงาน The Entrepreneurship Competency Framework มีการกำหนดกรอบหรือเกณฑ์การประเมินความเป็นผู้ประกอบการ โดยเป็นการประเมินระดับของความนัดความสามารถ (Level of Proficiency) หรือระดับของสมรรถนะ เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้ แบ่งการประเมินเป็น 4 กลุ่ม (8 ระดับ) ถือว่าเป็นโมเดลสำหรับการพัฒนาการวัดและประเมินผลของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 พื้นฐาน (Foundation) ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องการการสนับสนุนจากผู้อื่น

ระดับ 1 การค้นพบ (Discover) โดยประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการค้นพบถึงคุณภาพ ศักยภาพ ความสนใจและแรงบันดาลใจในตนเองหรือไม่ รวมถึงมีความต้องการที่จะสามารถพิสูจน์ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาทักษะและทัศนคติ

ระดับ 2 การค้นหา (Explore) โดยประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการค้นหาการเข้าถึงการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย และการพัฒนาทักษะทางสังคม และทัศนคติ

กลุ่มที่ 2 ปานกลาง (Intermediate) เป็นขั้นการสร้างอิสระให้กับผู้เข้ารับการอบรม

ระดับ 3 การทดลอง (Experiment) ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการคิดเชิงวิพากษ์ และเกิดการทดลองกับการสร้างสรรค์คุณค่า

ระดับ 4 ความกล้า (Dare) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำแนวความคิดไปสู่การลงมือทำในสถานการณ์จริง และมีความรับผิดชอบกับผลลัพธ์

กลุ่มที่ 3 ก้าวหน้า (Advanced) ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบ

ระดับ 5 การพัฒนา (Improve) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาทักษะและนำความคิดไปสู่การลงมือทำ และพัฒนาความรับผิดชอบต่อสร้างสรรค์คุณค่า และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ

ระดับ 6 การเสริมสร้าง (Reinforce) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถใช้ความรู้ในการสร้างคุณค่า และจัดการกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้นและซับซ้อนขึ้น

กลุ่มที่ 4 มืออาชีพ (Expert) ขับเคลื่อนด้วยการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และการเติบโต

ระดับ 7 การขยาย (Expand) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดการความท้าทายที่ซับซ้อน การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง

ระดับ 8 การแปรรูป (Transform) ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความท้าทายในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ผ่านการค้นคว้า และพัฒนา และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่จะบรรลุความสำเร็จและเปลี่ยนแปลงวิธีการไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การประเมินกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ เป็นการประเมินระดับของความถนัด ความสามารถ (Level of Proficiency) หรือระดับของสมรรถนะ โดย

แบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พื้นฐาน กลุ่มที่ 2 ปานกลาง กลุ่มที่ 3 ก้าวหน้า และ กลุ่มที่ 4 มีอาชีพ เพื่อให้ทราบว่าเมื่อเข้ารับการอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้

### **การวัดและการประเมินผลจากกระบวนการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ**

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (measurement) และการประเมินผล (assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัดประเมินผล” ในการออกแบบการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอนหนึ่ง ๆ ควรมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอนเป็นระยะ ๆ (formative evaluation) เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้นั้น การวัดประเมินผลในที่นี้จึงหมายถึง การวัดประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยจากการศึกษาการประเมินผลสมรรถนะของ Entrecomp, 2016 ซึ่งสามารถอธิบายถึงระดับของความถนัด (Level of Proficiency) หรือระดับของสมรรถนะซึ่งสามารถนำมาพัฒนาเป็นโมเดลสำหรับการวัดและประเมินผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ระดับของความถนัด (Level of Proficiency)

Area	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
ideas and Opportunities	Spotting Opportunities (มองเห็นโอกาส)	การใช้จินตนาการ	ผู้เรียนสามารถหา	ผู้เรียนสามารถ	ผู้เรียนสามารถสร้าง
		และความสามารถ	โอกาสในการสร้าง	สร้างโอกาสได้ตรง	กรอบโอกาสในการ
		ระบุโอกาสในการ สร้างคุณค่า	คุณค่าให้กับผู้อื่น	กับความต้องการที่ ยังไม่เคยค้นพบมา ก่อน	ตอบสนองความทำ หายในการสร้าง คุณค่าให้กับผู้อื่น
	Creativity (ความคิด สร้างสรรค์)	พัฒนาความคิด	ผู้เรียนสามารถ	ผู้เรียนสามารถ	ผู้เรียนสามารถ
		สร้างสรรค์ และ	พัฒนา	ทดสอบและกำหนด	เปลี่ยนแปลง
		ความคิดตาม วัตถุประสงค์ที่ ต้องการ	แนวความคิดใน การสร้างคุณค่า ให้กับผู้อื่น	แนวความคิดใน การสร้างคุณค่า ให้กับผู้อื่น	แนวความคิดไปสู่ ทางออกในการสร้าง คุณค่าให้ผู้อื่น
Vision (วิสัยทัศน์)	ทำงานตามวิสัยทัศน์ ของอนาคต	ผู้เรียนสามารถ จินตนาการและ กำหนดอนาคตได้	ผู้เรียนสามารถ สร้างและสร้างแรง บันดาลใจให้ผู้อื่นมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้เรียนสามารถใช้ วิสัยทัศน์ในการวาง แนวทางกลยุทธ์เพื่อ ใช้ในการตัดสินใจ	
	Valuing ideas (เห็นคุณค่า ทางความคิด)	ทำตามความคิดและ โอกาสได้สูงสุด	ผู้เรียนสามารถมี ความเข้าใจและ ซาบซึ้งถึงการส่งต่อ คุณค่าและ ความคิด	ผู้เรียนมีความ เข้าใจในการ กำหนด แนวความคิดที่ สามารถสร้างคุณ ค่าที่แตกต่างใน หลากหลายรูปแบบ	
Ethical And sustainable thinking (จริยธรรมและ ความคิดที่ยั่งยืน)	คำนึงถึงผลกระทบที่ ตามมาและผล สะท้อนของ แนวความคิด โอกาส และการกระทำ	ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงผลกระทบ ของทางเลือก และ พฤติกรรม ทั้งส่วนของชุมชน และสิ่งแวดล้อม	ผู้เรียนใช้หลัก จริยธรรมและการ ตัดสินใจที่มีความ ยั่งยืน	ผู้เรียนมีจรรยาบรรณ และคิดตัดสินใจใน เป้าหมายอย่างยั่งยืน	

ตาราง 8 (ต่อ)

Area	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
Resource ทรัพยากร	Selfawareness and self efficacy (การรู้จักตัวเองและเข้าใช้ความสามารถตัวเอง)	มั่นใจในตนเอง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ผู้เรียนไว้ใจความไว้วางใจความสามารถ สร้างคุณค่าถึงผู้อื่น	ผู้เรียนสามารถใช้จุดแข็งและจุดอ่อนได้ดี	ผู้เรียนมีการทดแทนจุดอ่อนของตนโดยใช้ทีมงานที่ทำงานร่วมกันให้เกิดเป็นจุดแข็ง
	Motivation and perseverance (การสร้างแรงบันดาลใจ และไม่ย่อท้อต่อบันดาลใจ และไม่ยอมท้อต่ออุปสรรค)	มุ่งมั่นที่จุดสนใจ และไม่ล้มเลิกความตั้งใจ	ผู้เรียนต้องการที่จะติดตามแรงบันดาลใจ ในการสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น	ผู้เรียนมีความพยายามที่จะทุ่มเท ในการใช้ทรัพยากร ในการที่จะทำตามแรงบันดาลใจในการสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น	ผู้เรียนสามารถโฟกัสในแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์แนวความคิด ในการสร้างคุณค่าถึงแม้จะมีปัญหาเข้ามา
	Mobilizing resorces(การจัดการทรัพยากร)	รวบรวมและจัดการทรัพยากรที่คุณต้องการ	ผู้เรียนสามารถค้นหาทรัพยากรและมีความรับผิดชอบ	ผู้เรียนสามารถรวบรวมและบริหารจัดการทรัพยากรที่แตกต่างกันในการสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่น	ผู้เรียนสามารถระดมกลยุทธในการโยกย้ายทรัพยากรที่ต้องการในการสร้างคุณค่าให้ผู้อื่น
	Financial and economic literacy(การเงินและเข้าใจหลักเศรษฐศาสตร์)	การจัดการด้านการเงิน และ เข้าใจหลัก เศรษฐศาสตร์	ผู้เรียนสามารถจัดการงบประมาณ ในการทำกิจกรรม ง่ายๆ	ผู้เรียนสามารถค้นหาทางเลือกของการลงทุนและบริหารงบประมาณในกิจกรรมการ สร้างสรรค์คุณค่า	ผู้เรียนสามารถสร้างแผนการเงินที่ยั่งยืนใน การสร้างกิจกรรม สร้างสรรค์คุณค่า
	Mobilizing others (การขับเคลื่อนผู้อื่น)	แรงบันดาลใจ กระตือรือร้น และให้ทุกคนมีส่วนร่วม	ผู้เรียนสามารถสื่อสารแนวความคิด ได้ชัดเจนและมีความกระตือรือร้น	ผู้เรียนสามารถสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้อื่น มาสร้างกิจกรรมที่ สร้างคุณค่าร่วมกัน	ผู้เรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นๆได้ ดำเนินการในการสร้างคุณค่า



ตาราง 8 (ต่อ)

Area	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
Into Aciton(การลงมือทำ)	Taking the initiative(การริเริ่ม)	การลงมือทำ	ผู้เรียนมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาที่มีผลกระทบเกิดขึ้น	ผู้เรียนสามารถริเริ่มกิจกรรมที่สร้างคุณค่าได้	ผู้เรียนสามารถมองหาโอกาสที่จะริเริ่มและเพิ่มเติมในการสร้างคุณค่า
	Planning and management (วางแผนและจัดการ)	การจัดความสำคัญ ก่อนหลัง การจัดการ และการติดตาม	ผู้เรียนสามารถระบุเป้าหมายของกิจกรรมการสร้างสรรค์คุณค่า	ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์แผนการลงมือทำที่จะระบุลำดับความสำคัญ ก่อนหลังการทำเป้าหมายให้สำเร็จ	ผู้เรียนสามารถระบุลำดับก่อนหลังและวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่างๆ
	Coping with uncertainty, ambiguity and risk (การจัดการกับความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ และความเสถียร)	การตัดสินใจโดยจัดการกับความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ และความเสถียร	ผู้เรียนไม่กลัวที่ทำการคิดในขณะที่ได้ลองทำสิ่งใหม่ๆ	ผู้เรียนสามารถประเมินผลประโยชน์และความเสี่ยงของทางเลือกและสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดได้	ผู้เรียนสามารถวัดความเสี่ยงและตัดสินใจในความไม่แน่นอนและความคลุมเครือได้
	Working with others(ทำงานร่วมกับผู้อื่น)	การทำงานเป็นทีม การสร้างความร่วมมือกัน และการสร้างเครือข่าย	ผู้เรียนสามารถทำงานในทีมในการสร้างคุณค่า	ผู้เรียนสามารถทำงานด้วยกันกับกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันในกิจกรรมการสร้างคุณค่า	ผู้เรียนสามารถสร้างทีมและสร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของความต้องการของกิจกรรมการสร้างคุณค่าเพื่อผู้อื่น
	Learning through experience(เรียนรู้ผ่านประสบการณ์)	เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ	ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจการเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมการสร้างสรรค์คุณค่า	ผู้เรียนสามารถสะท้อนและตัดสินใจสำเร็จและความล้มเหลวและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นได้	ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการสร้างคุณค่าโดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Arnold, 1991 อ้างถึงใน จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2558) ได้ศึกษาบทบาทของวิทยากรในการอบรมอย่างมีส่วนร่วมการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม วิทยากรจะทำหน้าที่เสมือนผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่ง Arnold กล่าวถึงบทบาทของผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ไว้ว่า จะรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับทีมงาน เพื่อช่วยให้กิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องมีบทบาท ดังนี้ 1) กระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของกลุ่มสมาชิกทั้งหมด 2) รู้ถึงศักยภาพและความแตกต่างภายในกลุ่ม เพื่อให้เป็นประโยชน์ 3) กระตุ้นให้มีการกำหนดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างแม่นยำ ตรงไปตรงมา 4) จัดเวลาให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม และในขณะเดียวกันก็ให้แน่ใจว่ากิจกรรมมีความคืบหน้าเหมาะสมกับกลุ่ม 5) ดึงความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มออกมา 6) ให้ข้อมูล กรอบงานและความคิดเห็นในโอกาสหรือกรณีที่เหมาะสม 7) สรุปประเด็นต่างๆที่ได้บรรลุในแต่ละช่วงของการฝึกอบรม 8) มีข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ กรณีที่เกิดมีข้อขัดแย้งและเกิดความอึดอัดใจขึ้นมา 9) ทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตยตามสภาพ สถานที่ ปัจจัยทรัพยากร เวลาและบุคคล 10) กระตุ้นให้มีคำถามเชิงวิจารณ์ และชี้ประเด็นที่เป็นปัญหาขึ้นมา 11) พยายามสร้างจิตวิญญาณของการรวมกันโดยไม่ลืมความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality) ของแต่ละคน ให้เหมาะสมในแต่ละโอกาส

Sarasuk (2018:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประยุกต์กระบวนการคิดทางการออกแบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างผลิตภัณฑ์กระเป๋าดันแบบที่ทำจากเศษผ้าทอไทลื้อ มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกระเป๋าดันแบบอย่างเป็นระบบและมีประโยชน์ต่อคนในชุมชน อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ได้ ผลการวิจัยพบว่า ค่าคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยในการผลิตกระเป๋าดันแบบมีคะแนนสูงในระดับ 4.08 เพราะมีความง่ายต่อการทำความเข้าใจและการดำเนินการ โดยเครื่องมือนี้จะส่งผลให้ชุมชนมีการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต

คณะวิทยากรเรียนรู้และศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนารอบการดำเนินงานหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ได้แสดงตัวอย่างสมรรถนะทั่วไปและพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะสำคัญของหลักสูตรระดับชาติของประเทศไทยด้าน การคิด วิเคราะห์, ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสื่อสาร นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ฐิติพร รุ่งเช้า (2564:บทคัดย่อ) ศึกษาข้อมูลความต้องการในการการพัฒนากิจกรรมรูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการ Design Thinking เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านบ่อ) โดยใช้รูปแบบ UDBP Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การเรียนรู้และเข้าใจปัญหาให้ถูกต้อง (Understand:U) การระบุประเด็นปัญหา (Define:D) การระดมความคิดและการมีส่วนร่วม (Brainstorm and Participation:B) และต้นแบบและผลกระทบบ (Prototype and Feedback:P) โดยผลการศึกษาพบว่าภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นักเรียนสามารถค้นหาคำตอบได้จากการแก้ปัญหาด้วยการใช้หลักการ Design Thinking นำไปแก้ไขปัญหาในการเรียน โดยสร้างนวัตกรรมการแก้ไข และพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหากับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย และจะเป็นแนวทางให้แก่ครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เกิดทักษะที่สำคัญต่อการแก้ไขปัญหา เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาที่พบในกระบวนการเรียนรู้ในการเรียนประจำวัน และสามารถนำไปต่อยอดในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหานั้นในอนาคตต่อไป โดยทดลองใช้รูปแบบ โดยการทดสอบความรู้ความสามารถของครู พบว่า หลังการอบรมครูมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลวิจัยพบว่า นักศึกษามจพ.ควรมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ 6 กลุ่มสมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2)สมรรถนะด้านความรู้การเป็นผู้ประกอบการ 3)สมรรถนะด้านอุปนิสัยบุคลิก และลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ 4)สมรรถนะด้านพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ 5) สมรรถนะด้านการรู้คิดการเป็นผู้ประกอบการ 6)สมรรถนะด้านแรงจูงใจการเป็นผู้ประกอบการ พบว่านักศึกษามจพ.ส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ข้อมูลบุคคลด้านประสบการณ์เป็นผู้ประกอบการ เพศสภาพ และคณะ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการเป็นผู้ประกอบการของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยผู้วิจัยเสนอว่าให้มีการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่ นักศึกษามจพ.โดยสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนทุกวิชาควบคู่กับกิจกรรมนอกห้องเรียน โดยผลวิจัยครั้งนี้สามารถพัฒนาคุณภาพแรงงานกลุ่ม Gen Y ที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงงานรวดเร็ว อดทนต่อการทำงานน้อย ควรให้ทุกคนมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในทุกสาขาวิชา เป็นคนคิดเป็น ทำเป็นและตระหนักรับผิดชอบในการสร้างผลงาน ที่ประสบความสำเร็จสูงสุด

พันธยุทธ น้อยพินิจ, วรินทร์ สุภาพ และจักรกฤษ กลิ่นเอี่ยม (2562:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ เรื่อง ภาคตัดกรวย ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนโดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นที่ 1) ทำความเข้าใจปัญหา(Empathy) 2)นิยามปัญหา(Define) 3)สร้างความคิด (Ideate)4)สร้างต้นแบบ(Prototype)5)ทดสอบ(Test) ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี

ภูงศ์ โรจน์แสงรัตน์ (2559:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ และพัฒนากระบวนการสอนโดยใช้การคิดเชิงออกแบบเป็นฐานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ปรากฏอัตลักษณ์ไทยสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผลที่ได้รับการเรียนด้วยรูปแบบการสอน มีการพัฒนาในภาพรวมดีขึ้น สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบช่วยให้ผู้เรียนสร้างผลงานออกแบบได้ดี เนื่องจากประกอบด้วยขั้นตอนที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ สร้างจินตนาการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเหตุและผลในโลกของความเป็นจริง การคิดเชิงออกแบบจึงสามารถแก้ปัญหาในความเป็นจริงได้อย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างสรรค์งานออกแบบที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์สินค้าที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ ผลการใช้รูปแบบการสอนพบว่า คะแนนผลงานออกแบบที่ปรากฏอัตลักษณ์ไทยหลังเรียนสูงขึ้น กว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05

รัชนีวรรณ ตั้งภักดี (2560:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้การสอน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบในนิสิตระดับปริญญาตรี สรุปได้ว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินที่ดี และพัฒนาสมรรถนะย่อย 9 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การทำงานในโลกความเป็นจริง 3) การวางแผน 4) การวิเคราะห์ 5) การออกแบบ 6) การพัฒนา 7) การบริหารจัดการ 8) การนำไปใช้ และ 9) การประเมิน รูปแบบการสอนแบบชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกับ กระบวนการคิดเชิงออกแบบและสนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าช่วยให้นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การออกแบบระบบการเรียนการสอนเพื่อการผลิตสื่อ มีสมรรถนะการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อการผลิตสื่อหลังเรียน สูงขึ้นกว่าก่อนเรียนทุกด้านและมีพัฒนาการของสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้นในทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวีวิ รัตน์ไพศาลกิจ, พรเทพ เลิศเทวศิริ, และ อินทิรา พรหมพันธุ์ (2564:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น สรุปว่า การประยุกต์กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการจัดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น สามารถใช้รูปแบบวิธีการสอนแบบสืบสอบ วิธีการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และวิธีการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน เนื่องจากเป็นรูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการแก่ผู้เรียน อีกทั้งยังต้องมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้ในแหล่งชุมชนท้องถิ่นหรือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งในด้านประโยชน์ใช้สอย การปฏิบัติการออกแบบ ความเป็นอัตลักษณ์ และคุณค่าของท้องถิ่น รวมถึงมีการส่งเสริมทักษะทางศิลปะและความคิดสร้างสรรค์ประกอบกัน นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยผลการทดลองการใช้รูปแบบชุดฝึกอบรมพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรันญา อรุณภู (2557:บทคัดย่อ) การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจบริการของบริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด จะต้องมีความสมรรถนะที่จำเป็นด้านแรงจูงใจ(Motive) ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเป็นมืออาชีพ มีความกระตือรือร้น มีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการ และมีความขยันในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะ(Traits) ได้แก่ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมีไหวพริบการแก้ไขปัญหา ด้านอัตมโนทัศน์(Self-concept) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีวินัยในตนเอง ด้านความรู้(Knowledge) และด้านทักษะ(Skill) ได้แก่ การตัดสินใจ เทคนิคการสื่อสารและการประสานงาน การจัดการลูกค้า และการส่งเสริมการขาย การหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และการทำงานเป็นทีม จึงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์ (2564:บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิตพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการสำหรับนิสิตพยาบาลประกอบด้วย 1) มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล (Soft skills) คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติเชิงบวก ขยัน อดทน มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และทักษะในการแก้ปัญหา 2) มีทักษะในการปฏิบัติงาน (Hard skills) คือ มี

ความรู้และทักษะการบริหารธุรกิจยอมรับความเสี่ยงและมีความสามารถใช้เทคโนโลยี ส่วนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการประกอบด้วย การให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการทั้งในระดับหลักสูตรและสถาบัน การจัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบการพัฒนาผู้สอนให้มีความพร้อม การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร และการสนับสนุนของผู้บริหารหลักสูตร ข้อเสนอแนะในการวิจัย ควรมีการนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการจัดทำหลักสูตรอบรมด้านสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการสำหรับนิสิตพยาบาล

สร้อยวรรณี ทองใสว (2563:บทคัดย่อ) ศึกษาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้รูปแบบการถอดวิธีคิดเชิงออกแบบในรายวิชาหลักการของระบบสื่อสาร โดยใช้ นักศึกษาหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีโทรคมนาคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรีพบว่าชุดการสอนดังกล่าวมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลังการการใช้รูปแบบการถอดวิธีคิดเชิงออกแบบในรายวิชาหลักการของระบบสื่อสาร พบว่าผู้เรียนมีระดับสูงขึ้นมาก และความพึงพอใจโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รวมถึงผลการทดลองการใช้รูปแบบชุดฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยชุดฝึกสอนมีความเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง (2558:บทคัดย่อ) ศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมนั้นมาจากแนวคิดของการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ที่มีความเชื่อว่า 1) ผู้เรียนเป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่สำคัญ 2) การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง 3) ไม่มีการบังคับให้เกิดการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดด้วยการลงมือปฏิบัติ 6) พลังการเรียนร่วมกัน(การสร้างทีม) 7) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อไม่มีความกดดันและ 8) การประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น

สรุปข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย อันได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ รวมทั้งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปสาระสำคัญ ทั้งส่วนของ กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Development activities) สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial

Competency) แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา (Entrepreneurial University) กระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Learning) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยสรุปพบว่า สมรรถนะช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ตลอดเวลา โดยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการเป็นกระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมโดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่คิดขึ้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ และการได้รับผลตอบแทนจากการประกอบการ โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Training Package) เป็นกระบวนการสร้างชุดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ประสบการณ์ การเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญา ใช้กระบวนการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม เป็นการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และการศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รวม จำนวน 15 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยให้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์และนักศึกษา ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างสถาบันละ 1 คน รวมจำนวน 15 คน



## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์จากตัวแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์และนักศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง พร้อมด้วยหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ติดต่อบริษัทประกันกับสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์จากตัวแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์และนักศึกษา

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการประมวลผลและสรุปผลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ถอดเนื้อหาการสัมภาษณ์จากเทป

4.2 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4.3 นำเสนอผลที่ได้เป็นแบบบรรยายโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบประเมินในขั้นตอนที่ 2

## **ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา**

การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

### **1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา คือ กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร W.G.Coham(1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 385 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดจะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ผล แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) และทำการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 9 เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานในสังกัด	จำนวนผู้ใช้บัณฑิต (คน)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	80
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	80
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	80
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	80
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	80
<b>รวม</b>	<b>400</b>

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการขั้นตอนที่ 1 ที่เป็นผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถาบันศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต ซึ่งมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่  
คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่  
คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ  
สมรรถนะ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ มีความ  
คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ มีความ  
คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ มีความ  
คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ มีความ  
คาดหวัง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริง/ มีความ  
คาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ส่วนของคำถามลักษณะปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ  
เพิ่มเติม

2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นผู้วิจัยดำเนินการ  
ดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้จากการปรับปรุงตาม  
ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบเบื้องต้นและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง  
แก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้จากการปรับปรุงตาม  
ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน(แสดงใน  
ภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามเนื้อหา  
(Content Validity) ความเหมาะสมชัดเจนของภาษาที่เป็นข้อความ ตรวจสอบความสอดคล้อง  
ระหว่างข้อความ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดน้ำหนัก  
คะแนนไว้ดังนี้

คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ  
เนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ  
เนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ  
เนื้อหาที่ต้องการวัด

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรดัชนีความสอดคล้องมากกว่า  
หรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ต้องทำ  
การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจจ  
แบบสอบถาม ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการศึกษา สอน  
ในระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ด้านการวัดและ  
ประเมินผลและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

4. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการ ภาคเอกชนและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ  
เครื่องมือเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามเนื้อหา  
(Content Validity) คำนวณดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index-Objective Congruence:IOC) ได้ค่า  
ความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม สอดคล้องกับนิยาม  
ศัพท์ที่กำหนดนำมาใช้เป็นข้อคำถาม ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 92 ข้อ ได้ค่า IOC รวมเท่ากับ 0.871  
ได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับเพิ่มข้อคำถามที่มีรายละเอียดไม่ชัดเจน

2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็นของ  
สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานำแบบสอบถามไป  
ทดลอง Try-out กับกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาอุดมศึกษาจำนวน 30 คน  
และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ

เพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) เกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก ( $r$ ) สหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach, 1970:126) ได้เท่ากับ 0.989 และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ได้ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) เท่ากับ 0.105-0.850 เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่ต่ำกว่า 2.0 จำนวน 1 ข้อ คือ การมองเห็นโอกาส ได้ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) เท่ากับ 0.105 ทำให้ลดจำนวนข้อคำถามจาก 92 ข้อ เป็น 91 ข้อ (แสดงในภาคผนวก)

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่สร้างขึ้นและผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาอุดมศึกษา 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการ

3.2 ผู้วิจัยจะติดตามเก็บรวบรวมแบบประมาณ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคำตอบ และคัดเลือกฉบับที่มีความสมบูรณ์มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### 4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.2.1 การหาดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถาม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation)

5.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของบรอนนาค

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priorith Needs Index :  $PNI_{Modified}$  ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

ผู้วิจัยได้นำค่า PNI จากสูงสุดตามการจัดเรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อย มาเป็นประเด็นในการยกวางแผนการสร้างชุดฝึกอบรม การเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

## ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง (โครงร่าง) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยนำค่า PNI ลำดับแรกมากำหนดสมรรถนะที่นำมาพัฒนารวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการมาใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมตามรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial learning) โดยใช้แนวคิดการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมตามแบบ ASTA: American Society for Training and Development: 2013 คือ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตามประเมินผล และมีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Design thinking ของ d.school 1) ทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) 2) การตีความปัญหา (Define) 3) การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) 4) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบต้นแบบ (Test) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ (โครงร่าง) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสมจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการศึกษา สอนในระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ด้านการวัดและประเมินผลและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
3. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
4. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการภาคเอกชนและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน



## 2. การสร้างโครงร่างชุดฝึกอบรม

การสร้างโครงร่างชุดฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังว่าผู้เข้าร่วมการอบรมจะมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้

2.3 การสร้างเนื้อหาหลักสูตรและโครงร่างฝึกอบรม เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จัดอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การอบรม

2.4 การดำเนินการจัดฝึกอบรม เป็นการนำข้อสรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มากำหนดเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวข้อ เนื้อหาสาระ วิธีการ สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมและการประเมินผล

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรม และการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการอบรม

## 3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างชุดฝึกอบรม

หลังจากเขียนโครงร่างชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยนำ (โครงร่าง) ชุดฝึกอบรมไปประเมินเพื่อหาความเหมาะสม พร้อมทั้งเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างแบบประเมินความพึงพอใจ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ผลถูกต้องแม่นยำตามหลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 การกำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มการคัดเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจำนวน 7 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสมจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการศึกษา สอนในระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ด้านการวัดและประเมินผล และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

4. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ภาคเอกชนและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion Form) ซึ่งประกอบด้วยการสร้างคำถามที่ใช้สนทนากลุ่ม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้เข้าร่วมสนทนา ซึ่งเป็นผู้ที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.3.2 ผู้วิจัยนำ (โครงร่าง) ชุดฝึกอบรมพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อประสานงานกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษารายละเอียดล่วงหน้าก่อนที่ดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.3.3 การดำเนินการสนทนา โดยผู้ดำเนินการสนทนา ประกอบด้วยผู้ดำเนินการพัฒนา 1 คน ผู้จัดบันทึกการสนทนา 1 คน และผู้อำนวยการความสะอาดทั่วไป 1 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปประเด็นจากการตอบผลการตรวจสอบโครงร่างชุดฝึกอบรม

3.5 การปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม เพื่อให้ได้กิจกรรมฉบับปรับปรุงพร้อมที่จะใช้ในการอบรมกับตัวแทนนักศึกษา

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินชุดฝึกอบรม ประเมินความเหมาะสมของความพึงพอใจ ประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในการใช้ชุดฝึกอบรม เทปบันทึกการสนทนา และสมุดจดบันทึกข้อมูลสำหรับผู้จัดบันทึกคำสนทนา

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์รายละเอียดเนื้อหา (Content analysis) และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากการสนทนากลุ่ม จากการบันทึกเทป จากการจดบันทึก และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละประเด็นตามแบบพิจารณาโครงร่างชุด

ฝึกอบรม แบบประเมินความเหมาะสมของความพร้อมใจ และนำมาปรับปรุงโครงร่างชุดฝึกอบรม แบบประเมินความพร้อมใจเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

### ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็น

#### ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

#### วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

##### ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 จาก 5 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยละ 6 คน) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รวมจำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการฝึกอบรมกับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 จาก 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมจำนวน 30คน โดยดำเนินการจัดการอบรมตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### 1. ขั้นเตรียม

เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรม โดยวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรเตรียมความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ เอกสารประกอบกิจกรรม รวมถึงติดต่อประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

#### 2. ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยปฐมนิเทศชี้แจงการจัดกิจกรรมเอกสาร และแบบประเมินตนเอง แก่ผู้เข้าร่วมอบรม

2.2 ให้พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Pre-test) ก่อนการทดลองใช้ชุดการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.3 ให้พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ (Post-test) หลังการทดลองใช้ชุดการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.4 ผู้วิจัยจัดปัจจัยนิเทศทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

### 3. ขั้นตอนและประเมินผลกิจกรรม

3.1 ประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ด้วยวัดเกณฑ์ระดับการแสดงความสามารถ (Level of Proficiency) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม และผู้เข้าอบรม

3.2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมทำการประเมินหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมอบรม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม

### 4. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม

4.1 เครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปกิจกรรม

4.3 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

## ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การประเมินผลก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในการประเมินผลตามสภาพจริงระหว่างการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จากผลการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างเครื่องมือดังนี้

1.1 สร้างแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ด้วยวัดเกณฑ์ระดับการแสดงความสามารถ (Level of Proficiency) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม และผู้เข้าอบรม ตามข้อคำถาม 6 สมรรถนะ สมรรถนะละ 3 ข้อ รวม 18 ข้อ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ (Scoring rubrics) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0 คะแนนถึง 3 คะแนน

โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในแต่ละระดับที่กำหนดเป็นเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับ ดังนี้

ระดับ 3 (Advanced)	หมายถึง	มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในระดับมาก
ระดับ 2 (Intermediate)	หมายถึง	มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง
ระดับ 1 (Foundation)	หมายถึง	มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ได้ด้วยการในระดับน้อย
ระดับ 0 (Not Meet)	หมายถึง	ไม่พบสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

1.2 นำแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทแล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เข้าอบรม ใช้แบบการทดลอง one group pre test- post test design ดังแสดงในแบบแผนการทดลองดังนี้

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T1	X	T2

ความหมายของสัญลักษณ์

T1 แทน การประเมิน ก่อนการฝึกอบรม

X แทน การได้รับการทดลองการฝึกอบรม

T2 แทน การประเมิน หลังการฝึกอบรม

3.1 ผู้วิจัยให้พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor)และ ผู้เข้าอบรมทำการประเมินตนเองก่อนการใช้ชุดฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

3.2 ดำเนินการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor) และผู้เข้าอบรมทำการประเมินหลังการใช้ชุดฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

นำผลที่ได้จากการประเมินมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่างค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมการอบรม โดยการใช้การทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample)

**ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา**

##### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อใช้ในการวิจัย

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 มาเขียนเป็นโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย คือ ข้อคำถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ปานกลาง  
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

น้อย  
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม มาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญแล้ว ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมดำเนินการทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจและตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การสังเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	วิธีการศึกษา	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
1) การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	- ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - สร้างแบบสัมภาษณ์ - สร้างแบบสอบถาม	-ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์และนักศึกษา ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างสถาบันละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รวมจำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง -กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการจาก 5 สถาบัน รวมจำนวน 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)
2) การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	-สร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Design thinking และใช้แนวคิดการพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมตามแบบ ASTA -การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต	ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการศึกษา สอนในระดับอุดมศึกษา ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ด้านการวัดและประเมินผล และผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ



		นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	
3) การศึกษาประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา - เพื่อประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เชี่ยวชาญอบรม - เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	-แบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ก่อนและหลัง (Pre-Post-test) จากเข้าร่วมการอบรมประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics) โดย พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เชี่ยวชาญอบรม  -แบบประเมินความพึงพอใจ ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมทำการประเมินหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมอบรมด้วยแบบสอบถาม	-นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 จาก 5 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยละ 6 คน) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รวมจำนวน 30 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ตามความสมัครใจในการเข้าร่วมอบรม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

#### สัญลักษณ์ที่ใช้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติทดสอบที
P	ค่าความน่าจะเป็น (ระดับนัยสำคัญ)
PNI <sub>Modified</sub>	ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

สรุปแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาความต้องการความเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง : ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ และนิสิตนักศึกษา จาก 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 15 ท่าน

## 1. สภาพปัญหาในปัจจุบันของการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นปัญหาด้าน นักศึกษายังไม่เข้าใจเรื่องนิยามคำว่า ความเป็นผู้ประกอบการ หรือความสำคัญของการเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการ นักศึกษา ยังขาดความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจ และยังขาด mindset และการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการที่มีความต่อเนื่อง และการลงมือทำจริง การทำงานในเชิงรุก การเรียนการสอนจึงทำให้นักศึกษา ยังไม่สามารถหาข้อมูลที่ต้องการ หรือการหาแหล่งที่มาของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ เช่น ตัวเลขในการทำธุรกิจจริง การเรียนการสอนยังจำกัดอยู่ในเฉพาะบางคณะ หรือในวิชาเลือกเท่านั้น การเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการปัจจุบันจึงต้องอาศัยนักศึกษาที่มีความตั้งใจ และความสนใจของผู้เรียน นักเรียนที่สนใจจึงเข้าไปศึกษาด้วยตนเอง เช่น เข้าแข่งขัน หรือเข้าศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ การสอน ความเป็นผู้ประกอบการจึงมีความท้าทายในชั้นเรียนที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 100 คน ทำให้ การจัดการเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการในปัจจุบันทำได้ยาก

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าการสร้างทักษะ soft skill ส่วนใหญ่ ปัจจุบันในมหาวิทยาลัยยังอยู่ในหลักสูตร extra curriculum กิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกห้องเรียน เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา การรับน้อง กิจกรรมกองเชียร์ การออกกำลังกาย ซึ่งจะสร้างสมรรถนะความ เข้าอกเข้าใจ การลงมือทำแก้ไขปัญหา แต่ยังไม่มีการฝึกเรื่องกำไร ขาดทุน หรือการบริหาร เงินจำนวนมาก นักศึกษาที่ไม่อยู่ในการเรียนสายเทคโนโลยีจะขาดความได้เปรียบด้านการสร้าง สิ่งประดิษฐ์ การเรียนการสอนความเป็นผู้ประกอบการจะต้องการผู้สอนผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ในการทำธุรกิจจริง อาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการ และยังอยู่ในระบบที่มี comfort zone การเรียนการสอนต้องเน้นการลงมือปฏิบัติทำธุรกิจด้วยตัวเอง จึงต้องการอาจารย์ที่เป็น ผู้ประกอบการตัวจริงมาช่วยสอน และสร้างแรงบันดาลใจ เพราะนักศึกษายังขาดความเข้าใจตัวเอง ว่าเก่งอะไร ต้องการอะไร และขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ซึ่งหน้าที่สำคัญของ อาจารย์ในยุคปัจจุบันจะต้องเป็น Coach หรือ Mentor เพื่อจุดประกายกระตุ้นความอยากรู้ ฝึกให้ คิดวิธีหา better answer & better solution

นักศึกษาเห็นปัญหาเรื่องการเรียนการสอนยังขาดการสอนด้านการสร้าง technology การสร้างสิ่งประดิษฐ์ จึงไม่สามารถสร้าง product ที่สร้างเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้ ถ้าจะเรียนต้องหาที่เรียนเสริมด้วยตัวเอง หรือต้องหางานในวิชาเลือก ขาดอาจารย์ผู้สอน นักศึกษา ยังมีความสนใจเรื่องความเป็นผู้ประกอบการน้อย ยังไม่ค่อยเข้าใจและการเรียนรู้ด้านความเป็น ผู้ประกอบการยังอยู่ในวงแคบมาก นักศึกษาไม่มีเป้าหมาย ขาดแรงบันดาลใจ การเรียนการสอนก็

ยังไม่เอื้ออำนวยให้สามารถสร้างนวัตกรรม หรือทำ startup ได้ บางหลักสูตรยังเน้นเรื่องวิชาการมาก เพราะหลักสูตรแบบเดิมเน้นสร้างวิศวกรหรือป้อนคนเข้าสู่ระบบโรงงาน ซึ่งหลักสูตรปัจจุบันการเรียนค่อนข้างหนัก เรียนวิชาที่ไม่มีความจำเป็นในการนำไปใช้งาน และไม่เปิดโอกาสให้มีเวลาเรียนหรือทางเลือกให้ลงวิชาที่นักศึกษาสนใจ

2. สิ่งที่คาดหวังในการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์มีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยต้องสร้างนิยามให้ทุกคนเข้าใจความเป็นผู้ประกอบการตรงกัน สร้างเข้าใจว่าสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของแต่ละกลุ่มสาขาวิชามีความแตกต่างกัน ทำให้การฝึก skill การพัฒนาทักษะแตกต่างกัน การสร้างความเป็นผู้ประกอบการไม่สามารถสร้างได้จากการเข้าห้องเรียนฟังบรรยาย จะต้องเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในห้องเรียนปกติทั่วไป การเรียนความเป็นผู้ประกอบการต้องการงบประมาณสูงมากเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการ ควรสร้างพื้นที่ creative space ให้เรียนรู้ผ่านการทดลองทำ มีworkshop สร้าง venture creation มีกระบวนการพัฒนาแนวคิดสร้างแผนธุรกิจที่ทำได้จริง การพัฒนานวัตกรรมต้องผ่านการพัฒนาที่ใช้เวลามาก ควรมี platformหรือมีระบบ support system หรือ sandbox มีผู้สนับสนุน sponsor, มีทีมงาน staff, มีทุน funding ให้นักศึกษาฝึกฝนเข้าใจ เห็นแผนธุรกิจ มองเห็นโอกาสในปัญหาที่มีความไม่ชัดเจน ฝึกนักศึกษาให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการสังเคราะห์ข้อมูล การตีความต้องใช้ศาสตร์หลากหลายอย่าง ถ้าสร้างทักษะได้ นักศึกษาจะกล้าล้มเหลว กล้าออกจากกรอบเครื่องมือที่ใช้การเรียนการสอนในปัจจุบันคือ design thinking นำมาใช้เป็นกระบวนการในการค้นหาปัญหาและแก้ไขปัญหา นักศึกษายังต้องการฝึกความสามารถในการค้นคว้าหาความเป็นไปได้ และมีความเข้าใจในเชิงลึกในการเลือกใช้เครื่องมือต่างๆมาช่วยในการแก้ปัญหา การสอนจะต้องสร้างสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก มี case study ให้คิดโมเดลทางธุรกิจ หา pain point ของผู้บริโภค สร้าง value proposition สร้างโจทย์ฝึกฝนให้นักศึกษามีกลยุทธ์ ฝึกบริหารความเสี่ยง ถ้าค่อยๆเพิ่มความยากขึ้นทีละเทอม กระบวนการเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมาย มีใจสู้ มีความอดทนผ่านความล้มเหลว จนกว่าจะสร้างสิ่งประดิษฐ์สำเร็จ ซึ่งจะสามารถปลุกฝังความเป็นผู้ประกอบการได้ โดยให้นักศึกษาเลือกออกแบบหลักสูตร เลือกวิชาที่สนใจเองได้ ใส่ความเป็นผู้ประกอบการในรายวิชา ให้อาจารย์เป็น coach เป็นmentor ช่วยออกแบบแนะนำการเรียนรู้

ผู้บริหารมองว่าโลกแห่งอนาคตขับเคลื่อนด้วย technology จึงต้องปลุกฝังองค์ความรู้ด้านการสร้างเทคโนโลยี นักศึกษาเขียนโปรแกรม coding ได้เบื้องต้น มหาวิทยาลัย

สนับสนุนให้มีการเข้าถึงการบ่มเพาะความเป็นผู้ประกอบการ มีพื้นที่ให้มีอิสระทางความคิด สร้างโอกาส เห็นปัญหาและแก้ปัญหาได้ มีความรู้กว้าง และรู้สึก รู้จริง เมื่อมีโอกาสมาถึงสามารถสร้างโอกาสได้ มี solution คาดหวังในนักศึกษาที่จบไปมี mindset กล้าเสี่ยง กล้าล้มเหลว มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการครบ สามารถสร้างกิจการเป็นของตัวเองได้ สร้างผู้ประกอบการในองค์กร (intrapreneurship) นักศึกษาต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาล สร้างองค์ความรู้ให้เกิดสิ่งใหม่ สร้างสิ่งที่ดีกว่าเดิม เปิดพื้นที่ให้ up skill ได้ทดลองทำ ให้ได้ทดลองไอเดียใหม่ๆมากขึ้น

3. หากมีการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญและผลกระทบ (Impact) ที่จะเกิดขึ้น

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจะสร้างให้เกิดนวัตกรรม จะช่วยขับเคลื่อนสังคมไทย สร้าง impact การเปลี่ยนแปลงให้สังคม ผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็น startup ได้ จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงกว้างเมื่อ scale ได้ ส่วนที่เหลือจะได้เป็นผู้ประกอบการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในพื้นที่ของตัวเอง รู้ลึกในศาสตร์ของตัวเอง คนในองค์กรมีmindsetเพื่อสร้างนวัตกรรม ความคิดในการสร้างธุรกิจจะด้วยกัน อยู่ในทุกองค์ประกอบ การสร้างผู้ประกอบการจะเติบโต ผลักดันให้อุตสาหกรรมหลุดพ้นจากการเป็นผู้รับจ้างผลิต ยกกระดับผู้มีรายได้ระดับล่าง-กลาง สร้างValueเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับทรัพยากร เลี้ยงตัวเองได้ สร้างvalue chain การว่าจ้างงานที่มีรายได้มากขึ้น สร้างองค์ความรู้ technology แก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ และscaleได้ และrepeatได้ สร้างการเปลี่ยนแปลงmake a different

4. สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ควรมีในนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีคือ อะไรบ้าง ยกตัวอย่าง 5 สมรรถนะ (เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย)

- 4.1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)
- 4.2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 4.3 การสื่อสาร (Communication)
- 4.4 การลงมือทำซ้ำ (Iteration)
- 4.5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

5. หากจะกล่าวถึงสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี แต่ละด้านดังต่อไปนี้ ควรจะเป็นอย่างไร

5.1 การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning)

ความเข้าใจผู้บริโภค การหาข้อมูลด้วยการพูดคุย explore สัมภาษณ์ เข้าไปสังเกตการณ์ มองเข้าใจปัญหา มองให้ลึก การหาข้อมูล หา insight ให้เจอ เริ่มเข้าไปดู เข้าใจปัญหา pro active รู้วิธีหาแหล่งข้อมูลที่มากพอ น่าเชื่อถือ ข้อข้อมูลที่หลากหลาย ตรวจสอบเป็นอ้างอิงได้ มีความผิดพลาดน้อยในการข้อมูลมาตัดสินใจ มีความกระหายอยากเรียนรู้สืบค้นข้อมูล วางแผนการค้นหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ

## 5.2 การบริหารและจัดการทรัพยากร (Resource Management)

วางแผน บริหารจัดการใช้ประโยชน์สูงสุดกับทีมงาน จัดการเวลา ทรัพยากรที่มีความเข้าใจด้าน venture creation รู้จัก focus แต่ละเรื่อง มีความเข้าใจเรื่องหลัก เศรษฐศาสตร์ การจัดการการเงินและการลงทุน (cost structure) เบื้องต้น มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังได้

## 5.3 การมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities)

เข้าใจ มองเห็นความต้องการของตลาด market size หรือช่องว่างทางการตลาด เห็นปัญหา (pain point) และแนวทางแก้ปัญหาที่จะเป็นการสร้างโอกาส โดยระบุโอกาสได้อย่างชัดเจนและกล้าขยโอกาส และยืนหยัดในการสร้างคุณค่า (capture value) นั้น เพื่อช่วยผู้คนที่แก้ปัญหา สามารถเชื่อมโยงที่มาที่ไปได้สร้างเป็นแนวความคิดได้

## 5.4 การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

มีความเข้าใจตนเอง มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ความหลงใหล (Passion) มีแรงขับเคลื่อนจากภายในและมีความมุ่งมั่น (Commitment) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) ตั้งเป้าหมาย ในการสร้าง Impact มีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำได้จริง ลงมือทำอย่างมีขั้นตอน (Step by step) ยอมแลก (trade off) สร้างทางเลือก ริเริ่มลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

## 5.5 การสื่อสาร (Communication)

รู้วิธีสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ นำเสนอ โน้มน้าวใจคนได้ สามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจ ชวน stakeholder คนในทีม หรือผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกันสำเร็จไปด้วยกัน

## 5.6 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาด้วยการหาสาเหตุที่แท้จริง คิดเป็นเหตุเป็นผล หาองค์ประกอบ คิดวางแผนเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปเชื่อมโยงประเด็นสำคัญได้ สามารถสรุปข้อมูลประเมินทางเลือกที่หลากหลายได้

### 5.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)

สร้างทีมที่ทำงานสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ด้วยการแบ่งปันเป้าหมายเดียวกัน เข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง ทำงานบนความหลากหลายกันของทีมงานได้ เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองและแต่ละคนในทีม และรวมทีมที่เสริมจุดแข็งของกันและกันได้แบ่งงานกันทำเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) บริหารจัดการทีมงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศ มีวัฒนธรรมการทำงานของทีมที่ไปทิศทางเดียวกัน หรือ Eco system ที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความไว้วางใจ กล้าพูดคุยแบ่งปันปัญหาซึ่งกันและกัน สร้าง Connection ได้

### 5.8 การคิดเชิงบวก (Positive Thinking)

มีทัศนคติที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง มองเห็นทางออก เห็นโอกาสในปัญหาในทุกสถานการณ์ มี Growth mindset เชื่อว่ามีความเป็นไปได้ เข้าใจโลกบนความเป็นจริงไม่ใช่โลกสวย

### 5.9 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

สามารถเข้าใจตนเอง (self-reflection) เข้าใจความต้องการของลูกค้า หรือผู้ใช้งาน (User) เข้าใจการแก้ปัญหากับมนุษย์ เข้าใจความต้องการเชิงลึก (Insight) รับฟัง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ใจเขาใจเรา ไม่ด่วนตัดสิน

### 5.10 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่เลียนแบบคนอื่น สร้างความแตกต่าง คิดนอกกรอบ มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ๆ ที่สร้างสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าได้ พัฒนาให้ดีกว่าเดิม สร้างความน่าสนใจ ดึงดูด

### 5.11 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)

กล้าเสี่ยง กล้าล้มเหลว กล้าเผชิญหน้า กล้าลองทำ ลองผิดลองถูก ยอมรับความเสี่ยง ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้ อยู่บนความไม่แน่นอน สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ บริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน และเลือกทางที่เตรียมไว้บนข้อมูลที่มีทางเลือกที่ดีที่สุด มีความยืดหยุ่น ปรับตัว พร้อมรับความคลุมเครือได้ กล้าตัดสินใจ ควบคุมตัวเองในความกลัวได้

### 5.12 การลงมือทำซ้ำ (Iteration)

กล้าลองลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว วิริยะ(Perseverance /Grit) ล้มเร็วลุกเร็ว (Resilience) ลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกง่าย ไม่ยอมแพ้ เจอปัญหาและเลือกที่

จะไปต่อ มุมานะ (Determination) มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ล้มเหลวแต่ไม่ล้มเลิก เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเอง (Learning from Failure) มีความเด็ดเดี่ยว (Persistent) กัดไม่ปล่อย มุ่งมั่นตั้งใจ (Commitment)

6. เสนอแนวทางในการสร้างหลักสูตร หรือกิจกรรมที่จะเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาควรจะเป็นอย่างไร

บทบาทของมหาวิทยาลัยเน้นที่ความสำเร็จของผู้เรียน รู้ลึกและรู้กว้าง เข้าใจโลก รู้ลึกด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ กล่าวทดลอง ทำ จุดประกายให้ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น Flexible สร้างโอกาสให้นิสิตเกี่ยวกับการเรียนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การเรียนแบบเดิมคือสร้างแม่พิมพ์เพราะไม่มีหลักสูตรที่ one size fit all อีกต่อไป Change mindset การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันอาจจะไม่จำเป็น เพราะเน้นเรื่องประสบการณ์ ที่ทดแทนได้ มหาวิทยาลัยไม่อาจจะสร้างเหมือนรถถังคัน แต่อาจจะสร้างหลักสูตรที่เป็นชิ้นส่วน ต่างๆ มากมายให้เลือก spare part ให้นักศึกษาไปประกอบออกแบบตามที่ต้องการเอง

ให้นักศึกษามีสิทธิ์เลือกเรียนตามสิ่งที่สนใจ ข้ามศาสตร์วิชาได้ การฝึกงาน ได้ทดลองความเป็นผู้ประกอบการ ทำ Sandbox ที่ดี เลือกริชาเรียนที่เป็นผู้ประกอบการได้ เปลี่ยน ตัวชี้วัดจากเกรด เป็นเรียนรู้จากประสบการณ์ การสอนไม่ใช่การวัดผล เน้นเรื่องความเข้าใจ เป็นการ ผลิตที่ผลงาน สร้างความเป็นความเป็นผู้ประกอบการ ในทุกศาสตร์ เช่น engineer ทำให้มี process จุดที่แตกต่าง มีระบบที่ดีจะช่วยเข้ามาเติมเต็ม จุดต่างๆ ที่ขาดเช่น mentor เติมเรื่องระบบ บัญชี ช่วยเรื่องการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ช่วยระดมทุน จะไปที่ไหนมีการติดตามทักษะความ เป็นผู้ประกอบการที่สามารถประกอบกิจกรรมนี้ได้ และให้นักศึกษาเรื่อง start จากจุดที่ตนเองสนใจ ออกแบบเส้นทางของตนเองได้ ในขณะที่อยู่ใน incubator เติบโตได้ตามเป้าหมายที่ตั้งใจ การเรียน การสอนที่ทุกคนมี community การสร้างความเป็นผู้ประกอบการเพื่อขับเคลื่อนประเทศ เรียนรู้ ผ่านการลงมือทำ ทักษะด้านธุรกิจ Business และ เทคโนโลยี Tech จะต้องอยู่คู่กัน ไปพร้อม ๆ กัน นักศึกษาทุกคนไม่ต้องเรียนเหมือนกันเลือกพัฒนานวัตกรรมเรื่องที่ตนเองสนใจ มีเงินให้ลองลงทุน ทำธุรกิจ ค่อย ๆ พัฒนาธุรกิจของตัวเอง มีที่ปรึกษาส่วนตัว

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆที่จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยจะต้องเน้นเป็น outcome base education เน้นที่ผลลัพธ์ ของผู้เรียนเป็นหลัก เน้นไปที่ student achievement ความสำเร็จของนักศึกษา สร้างระบบ eco system ที่สร้าง skill ได้ รูปแบบของมหาวิทยาลัยจะเป็น Sandbox ไม่ใช่ degree ให้ทุกภาคส่วนทั้ง



ภาคเอกชน บุคคลกรทางการศึกษา มี master plan ให้ทุกคนเข้าใจ incubation สร้างผู้ประกอบการที่ดี มีความพร้อม อาจารย์ lab การเรียนการสอน soft skill สถาบันจะต้องพร้อม สร้างเครื่องมือ สร้างคน สร้างบุคลากร สร้างหลักสูตร สร้างการประสานความร่วมมือ (engagement) ให้สถานประกอบการมาร่วมทำด้วยกัน สร้างความมั่นใจ ทุ่มเทไปกับเด็ก สร้าง goal setting ต้องทุ่มเทไปด้วยกัน

สนับสนุนให้ภาครัฐสนับสนุน SME มีการให้ทุน มี Eco System ช่วยให้ตรงจุด ให้ทุนสนับสนุน Funding ต้องได้รับการสนับสนุนถึงจะเริ่มต้นธุรกิจได้จริง curriculum design อาจารย์ ครูเป็น mentor หรือโค้ช อาจารย์ต้องเข้าใจความเป็นผู้ประกอบการสามารถสนับสนุน มีประสบการณ์จริง เช่น มีการ exchange program partner สิทธิในการทำธุรกิจนั้นๆ ให้เกิด win-win มีความสามารถได้รับผลตอบแทน เน้นไปที่ student achievement ความสำเร็จของนักศึกษา สร้างระบบ eco system ให้นักศึกษาเป็น partner สร้าง alumni engagement ให้แข็งแรง สร้างนักศึกษาให้มีจรรยาบรรณ (ethic) มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นประโยชน์ของตนและประโยชน์ของท่าน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการขั้นตอนที่ 1 ที่เป็นผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลมาเป็นโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษา อุดมศึกษา 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างและทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มหาวิทยาลัยละ 80 คน รวมจำนวน 400 คน

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	193	48.25
	หญิง	207	51.75
	รวม	400	100.00
อายุ	20 – 25 ปี	14	3.50
	26 – 40 ปี	114	28.50
	41 – 59 ปี	251	62.75
	60 ปี ขึ้นไป	21	5.25
	รวม	400	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.50
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	119	29.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	267	66.75
	รวม	400	100.00
อาชีพ	ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	34	8.50
	พนักงานบริษัทเอกชน	174	43.50
	ผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ	159	39.75
	อื่นๆ	33	8.25
	รวม	400	100.00

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 41 – 59 ปี มากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมาคือ อายุ 26 – 40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 อายุ 20 – 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ

3.50 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน มากที่สุดจำนวน 174 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.50 รองลงมาเป็นผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมเป็นรายด้าน

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. สามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning)	3.32	0.74	4.33	0.58	0.30	10
2. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)	3.17	0.74	4.15	0.66	0.31	9

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
3. การมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities)	3.09	0.83	4.20	0.72	0.36	6
4. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)	3.21	0.77	4.25	0.70	0.32	8
5. การสื่อสาร (Communication)	3.10	0.72	4.28	0.66	0.38	4
6. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)	3.04	0.79	4.34	0.57	0.43	1
7. การทำงานเป็นทีม (Collaboration)	3.11	0.67	4.34	0.68	0.39	3
8. การคิดเชิงบวก (Positive thinking)	3.29	0.77	4.34	0.69	0.32	8
9. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	3.17	0.69	4.33	0.66	0.37	5
10. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	3.14	0.71	4.31	0.66	0.37	5
11. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)	3.07	0.76	4.36	0.56	0.42	2
12. การลงมือทำซ้ำ (Iteration)	3.20	0.69	4.30	0.69	0.34	7

จากตาราง 11 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .43) รองลงมาคือ สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) (ค่า PNI = .42) รองลงมาคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะ

ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (ค่า PNI = .37) รองลงมาคือ สมรรถนะการมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities) (ค่า PNI = .36) รองลงมาคือ สมรรถนะการลงมือทำซ้ำ (Iteration) (ค่า PNI = .34) รองลงมาคือ สมรรถนะการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) และสมรรถนะการคิดเชิงบวก (Positive thinking) (ค่า PNI = .32) รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการทรัพยากร (Resource Management) (ค่า PNI = .31) และรองลงมาคือ สมรรถนะสามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) (ค่า PNI = .30)

ตาราง 12 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านสามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหาข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้จริงกับยุคสมัยนี้	3.35	0.84	4.47	0.62	0.33	2
2. การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน และปรับปรุงแผน กำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ หรือใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	3.39	0.89	4.45	0.64	0.31	4
3. การเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	3.29	0.93	4.29	0.79	0.30	5

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
4. การเข้าถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน จึงสามารถแก้ปัญหาเกิดความ เสียหายน้อยที่สุด	3.20	0.96	4.24	0.80	0.32	3
5. การเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ใน การแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ	3.39	0.96	4.27	0.80	0.26	6
6. ความกระตือรือร้น อยากเรียนรู้ ในการสืบค้นข้อมูล	3.45	0.97	4.30	0.80	0.24	7
7. การวิเคราะห์เชิงเทคนิค การ วินิจฉัยอย่างเป็นระบบ	3.07	0.99	4.14	0.85	0.35	1
8. การหาข้อมูลด้วยการพูดคุยทำ ความเข้าใจกับผู้ใช้งานด้วยการ สำรวจและเข้าไปสังเกตการณ์	3.42	0.82	4.48	0.61	0.31	4
รวม	3.32	0.74	4.33	0.58	0.30	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านสามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .30) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการวิเคราะห์เชิงเทคนิค การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .35) รองลงมาคือ สมรรถนะการค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหาข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้จริงกับยุคสมัยนี้ (ค่า PNI = .33) รองลงมาคือ สมรรถนะการเข้าถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน จึงสามารถแก้ปัญหาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด (ค่า PNI = .32) รองลงมาคือ สมรรถนะการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน และปรับปรุงแผน กำหนดแนวทางสู่การ

ปฏิบัติ หรือใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและสมรรถนะการหาข้อมูลด้วยการพูดคุยทำความเข้าใจกับ  
 ผู้ใช้งานด้วยการสำรวจและเข้าไปสังเกตการณ์ (ค่า PNI = .31) รองลงมาคือ สมรรถนะการเลือกใช้  
 ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (ค่า PNI = .30) รองลงมาคือ  
 สมรรถนะการเลือกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (ค่า PNI  
 = .26) และรองลงมาคือ สมรรถนะความกระตือรือร้น อยากรเรียนรู้ในการสืบค้นข้อมูล (ค่า PNI =  
 .25) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
 ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากร (Resource  
 Management)

สมรรถนะ	n = 400				ความต้องการ	
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การรวบรวมบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอย่างเพียงพอ	3.21	0.84	4.21	0.76	0.31	4
2. การบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	3.13	0.92	4.32	0.74	0.38	1
3. การจัดการทรัพยากรทางการเงิน และงบประมาณได้	3.09	0.96	4.10	0.83	0.33	2
4. การแสวงหาการสนับสนุนขอความ ช่วยเหลือเพื่อกิจกรรมการสร้างคุณค่า	3.12	0.91	4.07	0.79	0.31	4
5. การระบุความสำคัญ การจัดลำดับ ก่อนหลัง การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการติดตามงาน ติดตามความ คืบหน้าให้เป็นไปตามแผนงาน	3.19	0.92	4.02	0.77	0.26	6

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
6. ความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนแผนงานได้	3.32	0.91	4.23	0.79	0.27	5
7. การจัดการทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและนำกลับมาใช้ใหม่ได้	3.10	0.91	4.12	0.82	0.33	2
8. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรได้อย่างหลากหลาย	3.19	0.91	4.17	0.79	0.31	4
รวม	3.17	0.74	4.15	0.66	0.31	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากรโดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .31) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบต่อ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และสมรรถนะการจัดการทรัพยากรทางการเงินและงบประมาณได้ (ค่า PNI = .33) รองลงมาคือ สมรรถนะการประยุกต์ใช้ทรัพยากรได้อย่างหลากหลาย สมรรถนะการรวบรวมบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเพียงพอ และสมรรถนะการแสวงหาการสนับสนุนขอความช่วยเหลือเพื่อกิจกรรมการสร้างคุณค่า (ค่า PNI = .31) รองลงมาคือ สมรรถนะความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนแผนงานได้ (ค่า PNI = .27) และรองลงมาคือ สมรรถนะการระบุความสำคัญ การจัดลำดับก่อนหลัง การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการติดตามงาน ติดตามความคืบหน้าให้เป็นไปตามแผนงาน (ค่า PNI = .26) ตามลำดับ



ตาราง 14 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การใช้วิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาสในการสร้างคุณค่า	3.06	0.92	4.15	0.82	0.36	3
2. การเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์มองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่า	3.02	0.94	4.18	0.82	0.38	2
3. การระบุความต้องการที่จำเป็นบนความท้าทาย โดยชี้แนะทางออกในการแก้ไขปัญหา	3.04	0.95	4.12	0.82	0.35	4
4. การแสวงหาโอกาสเพื่อไปสู่ความสำเร็จ	3.29	0.93	4.26	0.80	0.30	6
5. การเห็นปัญหาเพื่อเปลี่ยนเป็นโอกาสและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.08	0.97	4.25	0.81	0.38	2
6. การยื่นหยัดในการสร้างคุณค่า (Capture Value) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้คน	3.09	0.98	4.16	0.85	0.34	5
7. ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นแนวความคิดได้	3.07	0.95	4.26	0.79	0.39	1
รวม	3.09	0.83	4.20	0.72	0.36	

จากตาราง 14 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการมองเห็นโอกาส โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .36) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นแนวความคิดได้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่า และสมรรถนะการเห็นปัญหาเพื่อเปลี่ยนเป็นโอกาสและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะการใช้วิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาสในการสร้างคุณค่า (ค่า PNI = .36) รองลงมาคือ สมรรถนะการระบุความต้องการที่จำเป็นบนความท้าทาย โดยชี้แนะทางออกในการแก้ไขปัญหา (ค่า PNI = .35) รองลงมาคือ สมรรถนะการยับยั้งคิดในการสร้างคุณค่า (Capture Value) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้คน (ค่า PNI = .34) และรองลงมาคือ สมรรถนะการแสวงหาโอกาสเพื่อไปสู่ความสำเร็จ (ค่า PNI = .30) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ความผูกพันต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแสวงหาความสำเร็จต่อเป้าหมายนั้น	3.30	0.86	4.25	0.76	0.29	6
2. ความทุ่มเทต่อเป้าหมาย เปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ มุ่งมั่น ทะเยอทะยาน	3.25	0.94	4.34	0.78	0.34	3
3. การคิดวางแผนวางกลยุทธ์ เตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อมุ่งให้เป้าหมายสำเร็จ	3.38	0.83	4.23	0.81	0.25	7

ตาราง 15 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
4. การสร้างภาพอนาคต ใช้ จินตนาการ วิสัยทัศน์ สามารถ ออกแบบอนาคตตามเป้าหมายของ ตนเองโดยสะท้อนสิ่งที่ต้องการได้	3.10	0.97	4.13	0.83	0.33	5
5. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุ ความจำเป็น ความต้องการ และ ความสนใจได้	3.18	0.95	4.28	0.79	0.35	2
6. การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และใช้เป็นโอกาสในการสร้าง เป้าหมายได้	3.08	0.97	4.19	0.81	0.36	1
7. การสร้างแรงบันดาลใจตนเอง เพื่อให้เกิดการกระทำไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้	3.23	0.93	4.31	0.78	0.34	4
รวม	3.21	0.77	4.25	0.70	0.32	

จากตาราง 15 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมาย โดยรวมมี  
ค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .32) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการ  
ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและใช้เป็นโอกาสในการสร้างเป้าหมายได้ มีความต้องการจำเป็นมาก  
ที่สุด (ค่า PNI = .36) รองลงมาคือ สมรรถนะการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุความจำเป็น ความ  
ต้องการ และความสนใจได้ (ค่า PNI = .35) รองลงมาคือ สมรรถนะความทุ่มเทต่อเป้าหมาย เปลี่ยน  
ความคิดเป็นการลงมือทำ มุ่งมั่น ทะเยอทะยาน (ค่า PNI = .34) รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้าง  
แรงบันดาลใจตนเอง เพื่อให้เกิดการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่า PNI = .33) รองลงมาคือ

สมรรถนะการสร้างภาพอนาคต ใช้จินตนาการ วิสัยทัศน์ สามารถออกแบบอนาคตตามเป้าหมายของตนเองโดยสะท้อนสิ่งที่ต้องการได้ (ค่า PNI = .33) รองลงมาคือ สมรรถนะความผูกพันต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแสวงหาความสำเร็จต่อเป้าหมายนั้น (ค่า PNI = .29) และรองลงมาคือ สมรรถนะการคิดวางแผนวางกลยุทธ์ เตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อมุ่งให้เป้าหมายสำเร็จ (ค่า PNI = .25) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสื่อสาร (Communication)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร	3.09	0.74	4.31	0.77	0.40	1
2. ความชัดเจนในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล	3.14	0.80	4.38	0.79	0.40	1
3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ ในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน	3.05	1.00	4.25	0.81	0.39	2
4. ความสามารถในการเจรจาต่อรอง สร้างความสำเร็จ	3.13	0.93	4.20	0.82	0.34	5
5. การใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับ ผู้บริโภค	3.10	0.88	4.33	0.78	0.40	1
6. การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหา ภายใต้อุปสรรคขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้ง สร้างแรงสนับสนุนได้	3.10	0.93	4.28	0.83	0.38	3
7. สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วน ร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน	3.11	0.96	4.24	0.81	0.36	4
รวม	3.10	0.72	4.28	0.66	0.38	

จากตาราง 16 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสื่อสาร โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .38) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร สมรรถนะความชัดเจนในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสมรรถนะการใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภค มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .40) รองลงมาคือ สมรรถนะการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหภายใต้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงสนับสนุนได้ (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะสามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน (ค่า PNI = .36) และรองลงมาคือ สมรรถนะความสามารถในการเจรจาต่อรองสร้างความสำเร็จ (ค่า PNI = .34) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อยตาม ข้ออ้างที่น่าเสนอ	3.01	0.85	4.32	0.72	0.44	3
2. การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อ เป็นแนวคิด ค้นหาทางออกอย่าง สร้างสรรค์	3.01	0.99	4.31	0.75	0.43	4

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
3. ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้องกับ แนวคิดที่ทบทวนมา	3.02	0.99	4.39	0.62	0.46	1
4. การหาคำตอบที่สมเหตุสมผลใน การหากล้างข้อโต้แย้ง มากกว่า ข้ออ้างเดิม	3.07	0.93	4.33	0.69	0.41	6
5. ความคิดเป็นเหตุเป็นผล หา องค์ประกอบสนับสนุน และมี ตัวอย่างมายืนยันได้	3.05	0.86	4.35	0.74	0.42	5
6. การพิจารณาความคิดให้ รอบคอบ ครบถ้วน ไม่ด่วนสรุป เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	3.07	0.98	4.29	0.79	0.40	7
7. การคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญ เพื่อสรุปข้อมูล	3.03	0.88	4.38	0.71	0.45	2
รวม	3.04	0.79	4.34	0.57	0.43	

จากตาราง 17 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ โดยรวมมี  
ค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .43) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการ  
ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดที่ทบทวนมา มีความต้องการ  
จำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .46) รองลงมาคือ สมรรถนะการคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อสรุป  
ข้อมูล (ค่า PNI = .45) รองลงมาคือ สมรรถนะการตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อย  
ตามข้ออ้างที่น่าเสนอ (ค่า PNI = .44) รองลงมาคือ สมรรถนะการตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็น

แนวคิด ค้นหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ (ค่า PNI = .43) รองลงมาคือ สมรรถนะความคิดเป็นเหตุเป็นผล หาดองค์ประกอบสนับสนุน และมีตัวอย่างมายืนยันได้ (ค่า PNI = .42) รองลงมาคือ สมรรถนะสามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกันการหาคำตอบที่สมเหตุสมผล ในการหากล้างข้อโต้แย้ง มากกว่าข้ออ้างเดิม (ค่า PNI = .41) และรองลงมาคือ สมรรถนะการพิจารณาความคิดให้รอบคอบ ครบถ้วน ไม่ด่วนสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (ค่า PNI = .40) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การสร้างความร่วมมือสร้าง ความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมี เป้าหมายเดียวกัน	3.13	0.80	4.37	0.75	0.40	3
2. การสร้างความคิดเห็นและ ข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิด เป็นการลงมือทำ	3.14	0.79	4.35	0.77	0.38	5
3. การวางบทบาทให้ทุกคนมีความ รับผิดชอบที่ต่างกัน และทุกคนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.12	0.86	4.32	0.76	0.38	5
4. การเผชิญความขัดแย้งในเชิง บวกเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน	3.10	0.89	4.27	0.81	0.38	5
5. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุก ส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน	3.13	0.71	4.34	0.79	0.39	4

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
6. การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง	3.10	0.92	4.33	0.82	0.39	4
7. การสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรม สร้างความสัมพันธ์ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน	3.06	0.82	4.31	0.78	0.41	2
8. การออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน	3.13	0.85	4.43	0.70	0.42	1
รวม	3.11	0.67	4.34	0.68	0.39	

จากตาราง 18 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .39) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .42) รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรม สร้างความสัมพันธ์ ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน (ค่า PNI = .41) รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน (ค่า PNI = .40) รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง และสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ สมรรถนะการ



วางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสมรรถนะการเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน (ค่า PNI = .38) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงบวก (Positive thinking)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก	3.29	0.72	4.35	0.75	0.32	3
2. การยอมรับความจริง มองปัญหาความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการทำงาน	3.37	0.90	4.34	0.75	0.29	6
3. ความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืนหยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน	3.36	0.98	4.38	0.77	0.30	5
4. ความยืดหยุ่นภายใต้ความกดดัน	3.29	0.99	4.34	0.74	0.32	3
5. การไม่ยอมแพ้สามารถเผชิญหน้ากับความสูญเสียได้	3.31	0.99	4.32	0.74	0.31	4
6. การก้าวข้ามสถานการณ์ที่ยากลำบากได้	3.34	0.97	4.32	0.78	0.29	6
7. การจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง	3.25	0.97	4.34	0.77	0.34	2
8. การทุ่มเทการทำงานในระยะยาว เพื่อรอคอยความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ยิ่งใหญ่	3.15	0.80	4.37	0.80	0.39	1
รวม	3.29	0.77	4.34	0.69	0.32	

จากตาราง 19 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคิดเชิงบวก โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .32) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการทุ่มเทการทำงานในระยะยาว เพื่อรอคอยความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง (ค่า PNI = .34) รองลงมาคือ สมรรถนะความยืดหยุ่นภายใต้ความกดดัน และสมรรถนะการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก (ค่า PNI = .32) รองลงมาคือ สมรรถนะการไม่ยอมแพ้สามารถเผชิญหน้ากับความสูญเสียได้ (ค่า PNI = .31) รองลงมาคือ สมรรถนะความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืนหยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน (ค่า PNI = .30) รองลงมาคือ สมรรถนะการก้าวข้ามสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ และสมรรถนะการยอมรับความจริง มองปัญหา ความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการทำงาน (ค่า PNI = .29) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

สมรรถนะ	n = 400				ความต้องการจำเป็น	
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การแสดงความเข้าใจและใส่ใจ ความรู้สึกผู้อื่น	3.16	0.92	4.32	0.69	0.37	3
2. การปรับความรู้สึกนึกคิดของ ตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นได้	3.15	0.83	4.32	0.74	0.37	3
3. การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบ โดยปราศจากการตัดสิน	3.19	0.94	4.34	0.76	0.36	4
4. การยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี	3.24	0.96	4.36	0.74	0.35	5

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
5. ความเข้าใจบทบาท ปรับเปลี่ยน อารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรม ของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน	3.24	0.92	4.32	0.73	0.33	6
6. การสนับสนุนและเข้าใจความ หลากหลายของทีมงานและองค์กร	3.12	0.85	4.36	0.72	0.40	1
7. การคำนึงถึงการจัด สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผล ต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น	3.10	0.88	4.27	0.74	0.38	2
8. ความเข้าใจความต้องการของ หน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลาย ได้	3.13	0.84	4.33	0.75	0.38	2
รวม	3.17	0.69	4.33	0.66	0.37	

จากตาราง 20 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเข้าใจผู้อื่น โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .37) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการสนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายของทีมงานและองค์กร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .40) รองลงมาคือ สมรรถนะความเข้าใจความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลายได้ และสมรรถนะการคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะการปรับความรู้สึกนึกคิดของตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และสมรรถนะการแสดงความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น (ค่า PNI = .37) รองลงมาคือ สมรรถนะการฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน (ค่า PNI = .36) รองลงมาคือ สมรรถนะการยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี (ค่า PNI = .35) และรองลงมาคือ

สมรรถนะความเข้าใจบทบาท ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน (ค่า PNI = .33) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ความสนใจอยากรู้และเปิดรับสิ่งใหม่	3.20	0.82	4.36	0.76	0.36	4
2. การพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	3.20	0.86	4.35	0.74	0.36	4
3. การระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี	3.16	0.89	4.33	0.75	0.37	3
4. การออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.16	0.91	4.37	0.69	0.39	1
5. การนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ	3.13	0.84	4.30	0.78	0.38	2
6. การรวบรวมสิ่งต่างๆเพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง	3.04	0.82	4.22	0.77	0.39	1
7. การมีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ	3.16	0.91	4.31	0.78	0.36	4
8. การค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	3.07	0.95	4.26	0.81	0.39	1
รวม	3.14	0.71	4.31	0.66	0.37	

จากตาราง 21 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .37) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และสมรรถนะการรวบรวมสิ่งต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม และสมรรถนะการนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ (ค่า PNI = .38) รองลงมาคือ สมรรถนะการระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี (ค่า PNI = .37) รองลงมาคือ สมรรถนะความสนใจอยากรู้และเปิดรับสิ่งใหม่และการมีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ และสมรรถนะการพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ค่า PNI = .36) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)

สมรรถนะ	n = 400				ความต้องการจำเป็น	
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้	3.08	0.87	4.38	0.64	0.42	3
2. การรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือไม่มีทางออก รับมือกับความล้มเหลวระยะสั้นได้	3.09	0.87	4.32	0.71	0.40	5
3. การตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือ	3.05	0.83	4.38	0.67	0.43	2

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
4. การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้	3.09	0.83	4.38	0.69	0.42	3
5. ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำลองผิด ลองถูก	3.13	0.95	4.40	0.67	0.41	4
6. ความสามารถในการจัดการกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น	3.12	0.94	4.37	0.72	0.40	5
7. การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้	3.11	0.94	4.39	0.71	0.41	4
8. การบริหารความเสี่ยงด้วยชุด ข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผน สำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เพื่อเลือก หากจำเป็น	2.93	0.97	4.25	0.81	0.45	1
รวม	3.07	0.76	4.36	0.56	0.42	

จากตาราง 22 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .42) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เพื่อเลือก หากจำเป็น มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .45) รองลงมาคือ สมรรถนะ

การตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือ (ค่า PNI = .43) รองลงมาคือ สมรรถนะการรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้ (ค่า PNI = .42) รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้ (ค่า PNI = .42) รองลงมาคือ สมรรถนะการยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้ และสมรรถนะความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำของผิดลองถูก (ค่า PNI = .41) รองลงมาคือ สมรรถนะความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น และสมรรถนะการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือไม่มีทางออก รับมือกับความล้มเหลวระยะสั้นได้ (ค่า PNI = .40) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการลงมือทำซ้ำ (Iteration)

สมรรถนะ	n = 400				ความต้องการจำเป็น	
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ไม่เคยได้ทำมาก่อนอย่างมีอิสระลงมือทำเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.18	0.85	4.25	0.76	0.34	4
2. การกล้าลงมือทำ ยึดเป้าหมาย ทำงานตามแผนงาน ตามความรับผิดชอบ	3.29	0.83	4.33	0.75	0.31	5
3. การเรียนรู้สิ่งที่ควรทำและปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำ	3.23	0.80	4.33	0.74	0.34	4
4. สามารถสะท้อนปัญหาในอดีต มาประยุกต์ใช้ความรู้ในงานปัจจุบัน และอนาคตได้	3.16	0.86	4.28	0.76	0.35	3

ตาราง 23 (ต่อ)

สมรรถนะ	n = 400					
	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
5. ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น	3.12	0.80	4.33	0.75	0.39	1
6. การลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา และเลือกที่จะไปต่อ มุมานะ มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	3.15	0.84	4.32	0.75	0.37	2
7. การกล้าลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว ล้มเร็วลุกเร็ว	3.28	0.93	4.29	0.78	0.31	5
รวม	3.20	0.69	4.30	0.69	0.34	

จากตาราง 23 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการลงมือทำซ้ำ โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น (ค่า PNI = .34) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า PNI = .39) รองลงมาคือ สมรรถนะการลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา และเลือกที่จะไปต่อ มุมานะ มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (ค่า PNI = .37) รองลงมาคือ สมรรถนะสามารถสะท้อนปัญหาในอดีตมาประยุกต์ใช้ความรู้ในงานปัจจุบันและอนาคตได้ (ค่า PNI = .35) รองลงมาคือ สมรรถนะการเรียนรู้สิ่งที่ควรทำและปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำ และสมรรถนะการกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ไม่เคยได้ทำมาก่อนอย่างมีอิสระลงมือทำ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่า PNI = .34) รองลงมาคือ สมรรถนะการกล้าลงมือทำ ยึดเป้าหมายทำงานตามแผนงาน ตามความรับผิดชอบ และสมรรถนะการกล้าลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว ล้มเร็วลุกเร็ว (ค่า PNI = .31) ตามลำดับ



## ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง (โครงสร้าง) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยนำค่า PNI อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.37 โดยสมรรถนะที่มีค่า PNI สูงสุด 6 ลำดับแรก จาก 12 สมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจากค่าเฉลี่ย PNI 0.36 ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) การทำงานเป็นทีม (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มากำหนดเป็นสมรรถนะที่นำมาพัฒนาเป็น (ร่าง) ชุดฝึกอบรม รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการมาใช้ เป็น(ร่าง)ชุดฝึกอบรมตามรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial learning) โดยใช้แนวคิดการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมตามแบบ ASTA: American Society for Training and Development: 2013 คือ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตามประเมินผล และมีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Design thinking ของ D.school 1) ทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) 2) การตีความปัญหา (Define) 3) การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) 4) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบต้นแบบ (Test) ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดเป็น (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1.1 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีค่า PNI เท่ากับ 0.43 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การจัดกิจกรรม Define เรื่อง “Learn - Look - Ask - try”, “Empathy Map Canvas” และ “Pain – Gain”

1.2 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) มีค่า PNI เท่ากับ 0.42 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การจัดกิจกรรม กิจกรรม Growth mindset เรื่อง What is innovation? และ กิจกรรม Design thinking เรื่อง “3 Core Concept of Design Thinking” และ “What is Design Thinking?”

1.3 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีม (Collaboration) มีค่า PNI เท่ากับ 0.39 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การจัดกิจกรรม กิจกรรม Team Building เรื่อง “Get to Know Team” และ “Learning Reflection”

1.4 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) มีค่า PNI เท่ากับ 0.38 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การจัดกิจกรรม Test เรื่อง “SCAMPER”, “Selection Idea” และ “Mini – Pitching

1.5 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีค่า PNI เท่ากับ 0.37 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การจัด กิจกรรม Ideate และ กิจกรรม Prototype เรื่อง “Creative People” และ “Creative Blocker”

1.6 ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีค่า PNI เท่ากับ 0.37 นำมา (ร่าง) กิจกรรมฝึกอบรม โดยใช้การ กิจกรรม Empathy เรื่อง “Empathetic Listening”, “Fact - Feeling – Intention”, “Powerful Question”

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผ่านการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์รายละเอียดเนื้อหา (Content analysis) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างชุดฝึกอบรมใช้ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม จากเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัย กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรการศึกษา สอนในระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน
- 2) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ด้านการวัดและประเมินผลและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน
- 3) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการและมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน
- 4) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ภาคเอกชน และมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน

โดยเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Form) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มในประเด็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของ(ร่าง) กิจกรรมเสริมหลักสูตร 5 ส่วน ได้แก่

1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังว่าผู้เข้าร่วมการอบรมจะมีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้

3) การสร้างเนื้อหาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จัดอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การอบรม

4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม เป็นการนำข้อสรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มากำหนดเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวข้อ เนื้อหาสาระ วิธีการ สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมและการประเมินผล

5) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการกำหนดการประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรม และการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการอบรม

2.1 จากผลการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ได้พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็นประเด็น ดังตารางที่ 24

ตาราง 24 ผลการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เกี่ยวกับความสอดคล้องและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ประเด็นการสนทนา	สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. ปัญหาและความจำเป็นของชุดฝึกอบรม	-ชุดฝึกอบรมมีความจำเป็น สำคัญและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน
2. หลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม	-เนื้อหาของหลักสูตรมีความครบถ้วน มีทฤษฎีและที่มารองรับครบถ้วนสามารถนำไปใช้งานได้

## ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	-วัตถุประสงค์ครอบคลุม ตรงกับเป้าหมายการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ
4.โครงสร้างเนื้อหา สาระ และระยะเวลา	<p>-เวลาในการทำกิจกรรมที่อาจจะเร่งรัดเกินไปถ้าเรียนonlineเต็มวัน อาจจะมีการแบ่งกิจกรรมบางส่วน เช่นเรียนครึ่งวันและให้ออกไปทำกิจกรรม และกิจกรรมบางส่วน เช่นเรียนครึ่งวันและให้ออกไปทำกิจกรรม และ กลับมาเรียนเพิ่มในวันถัดไป</p> <p>-การจัดลำดับขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม แต่บางกิจกรรมอาจจะไม่จำเป็นและใช้เวลามากเกินไป จัดสรรเวลาให้เหมาะสมขึ้น</p> <p>-เนื้อหาที่มีความเหมาะสม เข้มข้น ระยะเวลาของหลักสูตรค่อนข้างเร่งรัด อาจจะใช้เวลาแต่ละกิจกรรมไม่มาก แต่ต้องเป็นกิจกรรมที่เกิดการจุกคิด เพื่อให้ต่อยอดได้หรือลดจำนวนกิจกรรมบางกิจกรรมลงถ้ามีเวลาไม่พอ</p>
5.สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และอื่นๆ	-ควรปรับใช้การเรียนการสอนตามสถานการณ์ทั้งOnlineและOnsiteได้
6.ขั้นตอน และวิธีดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรม	<p>-ควรเพิ่มเติมการtry outชุดฝึกอบรมและแบบประเมินกับทีมผู้สอนก่อนจัดการอบรมจริง</p> <p>- การจะบรรจุเป้าหมายของการฝึกอบรม ควรเน้นย้ำเรื่องหลักสูตร ผู้สอน</p> <p>-ควรมีการคัดเลือกผู้สอนและคัดเลือกผู้เข้าเรียนที่สมัครใจ พร้อมและตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>- บางกิจกรรมควรมีการทิ้งช่วงเวลา เพื่อให้เกิดการตกผลึกเนื้อหา</p> <p>- เพิ่มกระบวนการ การสรุปแต่ละบทเรียนแต่ละช่วงเวลา</p> <p>- เพิ่มจำนวนพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor)</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา

สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

7. การวัดและประเมินผล

- การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม

- ควรเพิ่มแรงจูงใจของการวัดผล เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเป้าหมายและมุ่งมั่นทำ  
เป้าให้สำเร็จ

- สร้างเครื่องมือการวัดการ Shift mindset ที่มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

- ชุดฝึกนี้สามารถปรับใช้กับระดับการศึกษาอื่นๆ ปริญญาโท หรือปริญญาเอกได้

- ชุดฝึกนี้สามารถนำไปต่อยอด ติดตามผู้เข้าอบรมในอนาคตได้ เพื่อสร้าง  
มาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ หรือวัดผลนิสิตนักศึกษา  
ก่อนจบจากมหาวิทยาลัย

ตาราง 25 ข้อเสนอแนะของชุดฝึกอบรมชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยการฝึกอบรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)	กิจกรรม design thinking ที่เน้นให้เริ่มเข้าใจ การส่งมอบคุณค่าจากตนเอง ฝึกใช้ Head Hand
1.1) กิจกรรม Team Building	Heart
1.2) กิจกรรม Learning Reflection	
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ ชัดเจน (Embrace Ambiguity)	เสนอให้ออกแบบกิจกรรมพิเศษที่ไม่ได้เคยมีมา ก่อน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ shift mindset ได้ เพื่อสร้างลักษณะเฉพาะของชุดฝึกอบรม
2.1) กิจกรรม Growth mindset	
2.2) กิจกรรม Design thinking	

ตาราง 25 (ต่อ)

หน่วยการฝึกอบรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) กิจกรรม Empathy	-ชุดฝึกอบรมสามารถที่จะพัฒนาในการสร้างEQ (Emotional Intelligence) ในอนาคตต่อไปได้ สร้างความเข้าใจตนเอง และความเข้าใจผู้อื่น และพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ด้วยการฝึกฟัง อย่างลึกซึ้ง
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) กิจกรรม Ideate กิจกรรม Prototype	-Assignment เพิ่มเติมความชัดเจนเรื่อง การนำเสนอเป็นรูปธรรมเช่น เขียนแผนธุรกิจ (Business model) ให้มีผลลัพธ์ของชุดกิจกรรม (output) ที่ชัดเจนมากขึ้น
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) กิจกรรม Define	-กิจกรรมอาจต้องมีการใช้เวลาให้ผู้เข้าอบรมได้ ตกผลึกการเรียนรู้ กิจกรรมการสังเคราะห์ข้อมูล ถ้าสร้างชุดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ดู คิด เห็นความแตกต่างได้ จะช่วยในการปลดล็อก ความคิดได้
หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication) กิจกรรม Test	อาจจะใช้ชื่อ Leadership & Communication เพื่อเน้นเรื่องการสื่อสารที่จะสร้างภาวะผู้นำ สื่อสารให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และเน้นช่วงนำเสนอผลงาน(Pitching) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 ผลการประเมินระดับความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในการพิจารณาองค์ประกอบของกิจกรรม ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 26

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อความ	n=7		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>ปัญหาและความจำเป็นของชุดฝึกอบรม</b>			
1. มีความสมเหตุสมผล	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. มีความจำเป็นต้องพัฒนาชุดฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.95	0.13	มากที่สุด
<b>หลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม</b>			
4. ความเป็นไปได้	4.71	0.49	มากที่สุด
5. สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.71	0.49	มากที่สุด
6. มีแนวคิดพื้นฐานรองรับ	4.86	0.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.76	0.45	มากที่สุด
<b>วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม</b>			
7. มีความชัดเจน นำไปปฏิบัติได้	4.86	0.38	มากที่สุด
8. ความเป็นไปได้	4.71	0.49	มากที่สุด
9. ครอบคลุมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	4.71	0.49	มากที่สุด
10. มีความเหมาะสมต่อผู้เข้าอบรม	4.71	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.75	0.46	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อความ	n=7		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{x}$	SD	
<b>โครงสร้างเนื้อหา สารระ และระยะเวลา</b>			
11.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
12.ครอบคลุมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	4.71	0.76	มากที่สุด
13.การเรียงลำดับเนื้อหาสารระ	4.57	0.53	มากที่สุด
14.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.29	0.76	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.61	0.61	มากที่สุด
<b>สื่อ วัสดุ อุปกรณ์</b>			
15.ช่วยส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
16.มีความหลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
17.เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
18.เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.71	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.86	0.31	มากที่สุด
<b>ขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรม</b>			
19.สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
20.การจัดลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.57	0.53	มากที่สุด
21.มีความเป็นไปได้	4.57	0.53	มากที่สุด
22.มีความหลากหลาย	4.71	0.49	มากที่สุด
23.เหมาะสมกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.29	0.76	มากที่สุด
24.เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.67	0.45	มากที่สุด



ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อความ	n=7		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{x}$	SD	
<b>การวัดและประเมินผล</b>			
25. วัดได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
26. สามารถตรวจสอบการวัดและการประเมินผลได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	4.57	0.53	มากที่สุด
27. เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการ เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	4.43	0.53	มากที่สุด
28. มีความหลากหลาย	4.86	0.38	มากที่สุด
29. สอดคล้องกับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็น ผู้ประกอบการ	4.86	0.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.66	0.47	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	4.73	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 26 แสดงว่า (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.73$ , S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านปัญหาและความจำเป็นของชุดฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.95$ , S.D. = 0.13) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ( $\bar{x} = 4.86$ , S.D. = 0.31), ด้านหลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.45), ด้านวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.75$ , S.D. = 0.46), ด้านขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.45), และด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.47), ด้านโครงสร้างเนื้อหา สาระ และระยะเวลา ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2.3 ผลการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดทำขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 26

ตาราง 27 ผลการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความ  
เป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

รายการประเมิน	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง	ค่าความ สอดคล้อง
<b>ความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมโดยรวม</b>		
1.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับหลักการของชุด ฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
2.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับแนวคิดและทฤษฎี พื้นฐานของชุดฝึกอบรม	0.86	สอดคล้อง
3.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของ ชุดฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับโครงสร้างเนื้อหา สาระของชุดฝึกอบรม	0.86	สอดคล้อง
5. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับสาระของกิจกรรม ของชุดฝึกอบรม	0.86	สอดคล้อง
6.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับระยะเวลาในการ จัดกิจกรรม	0.57	สอดคล้อง
7.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับกิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	1.00	สอดคล้อง
8.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับวิธีดำเนินการฝึกอบรม	0.86	สอดคล้อง
9.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.86	สอดคล้อง
10.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับโครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ฝึกอบรม	0.71	สอดคล้อง
12.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.57	สอดคล้อง
13.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับสื่อและวัสดุ อุปกรณ์	1.00	สอดคล้อง
14.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
15.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	0.57	สอดคล้อง

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง	ค่าความ สอดคล้อง
<b>ความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม</b>		
16. โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์	1.00	สอดคล้อง
17. โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	0.86	สอดคล้อง
18. โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม	0.86	สอดคล้อง
19. โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
20. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	1.00	สอดคล้อง
21. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม	0.71	สอดคล้อง
22. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	0.86	สอดคล้อง
23. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	0.57	สอดคล้อง
24. ขั้นตอนการและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
25. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 1	1.00	สอดคล้อง
26. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 2	1.00	สอดคล้อง
27. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 3	1.00	สอดคล้อง
28. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 4	1.00	สอดคล้อง
29. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 5	1.00	สอดคล้อง
30. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 6	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า (ร่าง) ชุดฝึกอบรมชุดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดที่สามารถนำไปใช้ได้

### ระยะที่ 3 การประสิทธิผลชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

นำการประเมินผลจากการใช้ชุดฝึกอบรมที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการใช้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 จาก 5 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยละ 6 คน) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และ มหาวิทยาลัยหอการค้า จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ดังนี้

#### 1. การประเมินผลก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ผลการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) จากการใช้กิจกรรมชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ผลการประเมิน ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor) เป็นรายด้าน (n=30)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การคิดเชิงวิพากษ์ Critical thinking	1.93	.640	2.46	.557	15.669	<0.001
2. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)	1.71	.642	2.16	.592	18.737	<0.001
3. การทำงานเป็นทีม (Collaborative)	1.79	.499	2.40	.483	19.036	<0.001
4. การสื่อสาร (Communication)	1.62	.516	2.18	.592	20.190	<0.001
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	1.52	.516	2.13	.558	21.180	<0.001
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	1.74	.611	2.37	.513	17.570	<0.001

จากตาราง 28 แสดงว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นดังนี้

1. การคิดเชิงวิพากษ์ Critical thinking ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.93$ , S.D. = 0.64, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.46$ , S.D. = 0.557 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.71$ , S.D. = 0.642, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.16$ , S.D. = 0.592 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การทำงานเป็นทีม (Collaborative) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.79$ , S.D. = 0.499, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.483 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การสื่อสาร (Communication) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.62$ , S.D. = 0.516, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.18$ , S.D. = 0.592 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.52$ , S.D. = 0.516, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.13$ , S.D. = 0.558 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.74$ , S.D. = 0.611, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.37$ , S.D. = 0.513 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>1. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)</b>						
1. วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลได้	2.03	.718	2.53	.571	13.748	<0.001
2. เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือหลักฐานสนับสนุนความคิด	1.87	.819	2.33	.758	13.365	<0.001
3. แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยันได้แย้งบนหลักคิดและหลักฐานที่ตนเองใช้วิเคราะห์	1.90	.712	2.50	.630	13.865	<0.001

จากตาราง 29 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) พบว่าสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลได้ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 2.03$ , S.D. = 0.718, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.53$ , S.D. = 0.571 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือหลักฐานสนับสนุนความคิด มีค่า  $\bar{x} = 1.87$ , S.D. = 0.819, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.33$ , S.D. = 0.758 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยันได้แย้งบนหลักคิดและหลักฐานที่ตนเองใช้วิเคราะห์ มีค่า  $\bar{x} = 1.90$ , S.D. = 0.712, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.50$ , S.D. = 0.630 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>2. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)</b>						
1. เข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	1.83	.791	2.30	.702	14.366	<0.001
2. กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไปเมื่อเจอความไม่ชัดเจน	1.70	.702	2.27	.583	16.872	<0.001
3. สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1.60	.770	1.90	.803	17.157	<0.001

จากตาราง 30 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) พบว่าสมรรถนะด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.83$ , S.D. = 0.791, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.30$ , S.D. = 0.702 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไปเมื่อเจอความไม่ชัดเจน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.70$ , S.D. = 0.702, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.27$ , S.D. = 0.583 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.60$ , S.D. = 0.770, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.90$ , S.D. = 0.803 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaborative)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>3.การทำงานเป็นทีม (Collaborative)</b>						
1. แสดงถึงการมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกันกับทีม	1.73	.583	2.43	.626	15.877	<0.001
2. บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม	1.77	.568	2.37	.615	16.929	<0.001
3. เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในทีมได้	1.87	.629	2.40	.498	17.104	<0.001

จากตาราง 31 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor)พบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Collaborative) เพิ่มขึ้น ดังนี้

1. แสดงถึงการมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกันกับทีม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.73$ , S.D. = 0.583, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.43$ , S.D. = 0.626 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.77$ , S.D. = 0.568, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.37$ , S.D. = 0.615 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



3. เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในที่มิได้ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.87$ , S.D. = 0.629, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.498 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านการสื่อสาร (Communication)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>4. การสื่อสาร (Communication)</b>						
1. เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	1.77	.626	2.27	.740	15.962	<0.001
2. สื่อสารให้ผู้รับสารหรือทีมงานเข้าใจตรงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.57	.626	2.13	.681	18.138	<0.001
3. สื่อสารสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นต้น	1.53	.571	2.13	.629	19.440	<0.001

จากตาราง 32 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) พบว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.77$ , S.D. = 0.626, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.27$ , S.D. = 0.740 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สื่อสารให้ผู้รับสารหรือทีมงานเข้าใจตรงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.57$ , S.D. = 0.626, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.13$ , S.D. = 0.681 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สื่อสารสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นต้น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.53$ , S.D. = 0.571, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.13$ , S.D. = 0.629 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)</b>						
1. เปิดรับความเป็นไปได้หลากหลาย						
รูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่น	1.57	.679	2.20	.610	17.616	<0.001
2. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์หลากหลายแนวคิด						
1.57	.568	2.10	.662	19.440	<0.001	
3. สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์ผู้คน สร้างคุณค่าแก่ผู้คน แก้ไขปัญหา หรือเหมาะแก่การใช้งานจริงการสร้างสิ่งใหม่						
1.43	.679	2.10	.712	17.600	<0.001	

จากตาราง 33 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) พบว่าสมรรถนะด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เปิดรับความเป็นไปได้หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่นก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.57$ , S.D. = 0.679, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.20$ , S.D. = 0.610 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์หลากหลายแนวคิด ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.57$ , S.D. = 0.568, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.10$ , S.D. = 0.662 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์ผู้คน สร้างคุณค่าแก่ผู้คน แก้ไขปัญหา หรือเหมาะแก่การใช้งานจริงการสร้างสิ่งใหม่ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.43$ , S.D. = 0.679, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.10$ , S.D. = 0.712 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)</b>						
1. ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความเข้าใจได้อย่างเหมาะสม	1.67	.661	2.30	.596	16.872	<0.001
2. เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ยอมรับความหลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ ฯลฯ	1.73	.740	2.40	.563	15.244	<0.001
3. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น	1.83	.791	2.40	.621	14.179	<0.001

จากตาราง 34 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) พบว่าสมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความเข้าใจได้อย่างเหมาะสมก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.67$ , S.D. = 0.661, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.30$ , S.D. = 0.596 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ยอมรับความหลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ ฯลฯ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.73$ , S.D. = 0.740, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.563 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.83$ , S.D. = 0.791, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 0.621 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 ผลการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test โดยผู้เข้าอบรม จากการใช้กิจกรรมชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ตามในขั้นตอนนี้เป็นารเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินด้วยเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ผลการประเมิน ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยผู้เข้าอบรมเป็นรายด้าน

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)	1.42	.666	2.21	.597	17.662	<0.001
2. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)	1.32	.483	2.00	.561	23.050	<0.001
3. การทำงานเป็นทีม (Collaborative)	1.54	.577	2.32	.584	17.534	<0.001
4. การสื่อสาร (Communication)	1.38	.523	2.09	.580	21.020	<0.001
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	1.30	.535	1.94	.728	20.547	<0.001
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	1.41	.585	2.22	.615	18.165	<0.001

จากตาราง 35 แสดงว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมโดยผู้เข้าอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นดังนี้

1. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.42$ , S.D. = 0.666, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.21$ , S.D. = 0.597 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.32$ , S.D. = 0.483, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.00$ , S.D. = 0.561 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การทำงานเป็นทีม (Collaborative) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.54$ , S.D. = 0.577, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.32$ , S.D. = 0.584 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การสื่อสาร (Communication) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.38$ , S.D. = 0.523, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.09$ , S.D. = 0.580 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.30$ , S.D. = 0.535, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.94$ , S.D. = 0.728 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม มีค่า  $\bar{x} = 1.41$ , S.D. = 0.585, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.22$ , S.D. = 0.615 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>1. สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)</b>						
1. วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลได้	1.47	.681	2.20	.610	17.544	<0.001
2. เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือ หลักฐานสนับสนุนความคิด	1.33	.661	2.07	.740	17.801	<0.001
3. แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยันได้แย้ง บนหลักคิดและหลักฐานที่ตนเองใช้วิเคราะห์	1.47	.860	2.37	.765	13.329	<0.001

จากตาราง 36 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้าน การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลได้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.47$ , S.D. = 0.681, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.20$ , S.D. = 0.610 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือหลักฐานสนับสนุนความคิดก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.33$ , S.D. = 0.661, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.07$ , S.D. = 0.740 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยันได้แย้งบนหลักคิดและหลักฐานที่ตนเองใช้วิเคราะห์ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.47$ , S.D. = 0.860, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.37$ , S.D. = 0.765 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ผู้เข้าอบรมประเมิน	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
2. การเข้าใจและยอมรับ						
ความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)						
1. เข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	1.50	.630	2.17	.699	17.544	<0.001
2. กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไปเมื่อเจอความไม่ชัดเจน	1.27	.521	2.13	.571	20.137	<0.001
3. สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1.20	.551	1.70	.651	24.587	<0.001

จากตาราง 37 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้าน การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.50$ , S.D. = 0.630, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.17$ , S.D. = 0.699 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไปเมื่อเจอความไม่ชัดเจน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.27$ , S.D. = 0.521, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.13$ , S.D. = 0.571 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.20$ , S.D. = 0.551, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.70$ , S.D. = 0.651 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม (Collaborative)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. การทำงานเป็นทีม (Collaborative)						
1. แสดงถึงการมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกันกับทีม	1.50	.682	2.50	.820	12.968	<0.001
2. บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม	1.53	.629	2.23	.728	16.554	<0.001
3. เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในทีมได้	1.60	.621	2.23	.504	19.120	<0.001

จากตาราง 38 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีม (Collaborative) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. แสดงถึงการมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกันกับทีม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.50$ , S.D. = 0.682, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.50$ , S.D. = 0.820 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.53$ , S.D. = 0.629, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.23$ , S.D. = 0.728 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในทีมได้ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.60$ , S.D. = 0.621, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.23$ , S.D. = 0.504 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านการสื่อสาร (Communication)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-Test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4. ก า ร สื่ อ ส า ร						
(Communication)						
1. เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	1.47	.629	2.10	.662	18.699	<0.001
2. สื่อสารให้ผู้รับสารหรือทีมงานเข้าใจตรงกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1.33	.479	2.10	.607	20.852	<0.001
3. สื่อสารสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นต้น	1.33	.606	2.07	.691	18.861	<0.001



จากตาราง 39 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้าน การสื่อสาร (Communication) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.67$ , S.D. = 0.661, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.47$ , S.D. = 0.629 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สื่อสารให้ผู้รับสารหรือทีมงานเข้าใจตรงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 2.10$ , S.D. = 0.662, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.33$ , S.D. = 0.479 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สื่อสารสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นต้น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.33$ , S.D. = 0.606, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.07$ , S.D. = 0.691 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-Test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>5. ความคิดสร้างสรรค์</b>						
(Creativity)						
1. เปิดรับความเป็นไปได้หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่น	1.37	.765	2.07	.740	16.832	<0.001
2. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์หลากหลายแนวคิด	1.17	.648	1.90	.803	18.848	<0.001
3. สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบใจത്യผู้คน สร้างคุณค่าแก่ผู้คน แก้ไขปัญหา หรือเหมาะแก่การใช้งานจริง การสร้างสิ่งใหม่	1.37	.556	1.87	.860	19.267	<0.001

จากตาราง 40 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. เปิดรับความเป็นไปได้หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.37$ , S.D. = 0.765, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.07$ , S.D. = 0.740 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์หลากหลายแนวคิด ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.17$ , S.D. = 0.648, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.90$ , S.D. = 0.803 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์ผู้คน สร้างคุณค่าแก่ผู้คน แก้ไขปัญหา หรือเหมาะแก่การใช้งานจริงการสร้างสิ่งใหม่ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.37$ , S.D. = 0.556, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 1.87$ , S.D. = 0.860 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test แบ่งเป็นรายด้านด้วยวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	n=30				t	p-value
	Pre-test		Post-Test			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)</b>						
1. ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความเข้าใจได้อย่างเหมาะสม	1.37	.718	2.13	.681	17.157	<0.001
2. เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ยอมรับความหลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ ฯลฯ	1.47	.629	2.33	.606	16.575	<0.001
3. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น	1.40	.675	2.20	.761	16.168	<0.001

จากตาราง 41 แสดงว่า หลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดยผู้เข้าอบรมพบว่าสมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เพิ่มขึ้นดังนี้

1. พึงอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความเข้าใจได้อย่างเหมาะสมก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.37$ , S.D. = 0.718, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.13$ , S.D. = 0.681 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ยอมรับความหลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ ฯลฯ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.47$ , S.D. = 0.629, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.33$ , S.D. = 0.606 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมมีค่า  $\bar{x} = 1.40$ , S.D. = 0.675, หลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ค่า  $\bar{x} = 2.20$ , S.D. = 0.761 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 2. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในชั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมการอบรม ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในแต่ละด้านเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ 3.51 โดยใช้การทดสอบที (one sample t-test) ดังแสดงในตารางที่ 42

ตาราง 42 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวม

ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม	n=30		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{x}$	S.D.	
เนื้อหา	4.50	.527	มาก
กิจกรรมการฝึกอบรม	4.31	.478	มาก
ขั้นการสังเกต คิดวิเคราะห์	4.31	.533	มาก
สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.20	.709	มาก
การวัดและประเมินผล	4.47	.730	มาก
รวม	4.36	.503	มาก

จากตาราง 42 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.503) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ 3.51 (ระดับมาก) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนความพึงพอใจในด้านเนื้อหามากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.527) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = 0.730) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.478) และด้านขั้นตอนการสังเกต คิดวิเคราะห์ ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.533) และด้านสื่อประกอบการฝึกอบรมมีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.709)

ตาราง 43 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนิสิตนักศึกษา ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม	n= 30		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>เนื้อหา</b>			
1. ความสอดคล้องของสื่อประกอบการฝึกอบรม	4.47	.629	มาก
2. การกำหนดหัวข้อเนื้อหาที่มีความเหมาะสม	4.47	.681	มาก
3. เนื้อหาเป็นประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.40	.675	มาก
4. เนื้อหามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาในการเข้าอบรม	4.57	.626	มากที่สุด
5. เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาผู้เข้ารับการอบรม	4.60	.563	มากที่สุด
<b>กิจกรรมการฝึกอบรม</b>			
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม(Collaboration)			
6. กิจกรรมที่ 1.1 Team Building	4.37	.669	มาก
7. กิจกรรมที่ 1.2 Learning Reflection	4.47	.730	มาก
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)			
8. กิจกรรม 2.1 Growth mindset	4.33	.922	มาก
9. กิจกรรม 2.2 Design Thinking	4.03	1.066	มาก
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)			
10. กิจกรรม 3 Empathy	4.37	.718	มาก

ตาราง 43 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม	n= 30		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)</b>			
11. กิจกรรม Ideate	4.27	.583	มาก
12. กิจกรรม Prototype	4.50	.630	มาก
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)</b>			
13. กิจกรรม Define	4.20	.761	มาก
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication)</b>			
14. กิจกรรม Test	4.23	.728	มาก
15. กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความกระตือรือร้นในการฝึกอบรม	4.57	.504	มากที่สุด
16. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	3.80	.847	มาก
17. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ซักถาม	4.27	.868	มาก
18. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	.563	มากที่สุด
19. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม	4.20	.887	มาก
20. ผู้เข้าอบรมมองเห็นภาพรวมในการเรียนรู้สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	4.40	.724	มาก
<b>สื่อประกอบการฝึกอบรม</b>			
21. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	3.97	.928	มาก
22. สอดคล้องกับเนื้อหาในหน่วยการฝึกอบรม	4.40	.814	มาก
23. สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.23	.898	มาก
<b>การวัดและประเมินผล</b>			
24. วิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม	4.47	.730	มาก
25. วิธีวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย	4.62	.563	มากที่สุด
26. การวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.38	.728	มาก
27. การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.43	.669	มาก

จากตาราง 43 แสดงว่า ความพึงพอใจของนิสิตนักศึกษาผู้เข้าร่วมอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบเกณฑ์ที่กำหนดคือ 3.51 (ระดับมาก) พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจทุกข้อ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตนักศึกษาผู้เข้าร่วมอบรม ข้อที่ 25 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.62) รองลงมาคือข้อที่ 5, 18 ( $\bar{x}$  = 4.62) และ รองลงมาคือ ข้อที่ 4 และ 15 ( $\bar{x}$  = 4.57) รองลงมาคือ ข้อที่ 12 ( $\bar{x}$  = 4.50) รองลงมาคือ ข้อที่ 1, 2, 7, และ 24 ( $\bar{x}$  = 4.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 27 ( $\bar{x}$  = 4.43) รองลงมาคือ ข้อที่ 3, 20 และ 22 ( $\bar{x}$  = 4.40) รองลงมาคือ ข้อที่ 26 ( $\bar{x}$  = 4.38) รองลงมาคือ 6 และ 10 ( $\bar{x}$  = 4.37) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ( $\bar{x}$  = 4.33) รองลงมาคือ ข้อที่ 11 และ 17 ( $\bar{x}$  = 4.27) รองลงมาคือ 14 และ 23 ( $\bar{x}$  = 4.23) รองลงมาคือ ข้อที่ 13 และ 19 ( $\bar{x}$  = 4.20) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ( $\bar{x}$  = 4.03) รองลงมาคือ ข้อที่ 21 ( $\bar{x}$  = 3.97) และ ข้อที่ 16 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ( $\bar{x}$  = 3.80)



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในข้อตอนนี้เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ สังเคราะห์ออกมาเป็น 12 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสืบค้นข้อมูลเพื่อการวางแผน 2) การจัดการทรัพยากร 3) การมองเห็นโอกาส 4) การตั้งเป้าหมาย 5) การสื่อสาร 6) การคิดเชิงวิพากษ์ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การคิดเชิงบวก 9) ความเข้าใจผู้อื่น 10) การคิดสร้างสรรค์ 11) การยอมรับความไม่ชัดเจน และ 12) การลงมือทำซ้ำ เป็นกำหนดเป็นกรอบในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็น

ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการสัมภาษณ์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ และนักศึกษาแบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เลือกรหัสตัวแทนกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจาก 5 สถาบัน สถาบันละ 3 คน รวม รวมจำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการประมวลผลและสรุปผลที่ได้ จากความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำเสนอผลที่ได้เป็นแบบบรรยายโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีข้อคำถามทั้งสิ้น 91 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกับผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาอุดมศึกษา 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก รวมจำนวน 400 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นำไปเป็นขอบเขตของ(ร่าง)ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงกว่าค่าเฉลี่ย 0.36 สูงสุด 6 อันดับแรกได้แก่ 1) สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 2) สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) 5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และ 6) สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มาจัดทำเป็นโครงร่างชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา



จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ได้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย โครงร่างชุดฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม 3) วิธีดำเนินการ 4) การวัดและประเมินผลชุดฝึกอบรม และการฝึกอบรม จำนวน 6 หน่วยกิจกรรม ฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรมรวม 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็น 6 หน่วยการฝึกอบรม 9 ชุดฝึกอบรม ดังนี้

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)

1.1 กิจกรรม Team Building

1.2 กิจกรรม Learning Reflection

หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)

2.1 กิจกรรม Growth mindset

2.2 กิจกรรม Design thinking

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

3.1 กิจกรรม Empathy

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

4.1 กิจกรรม Ideate

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

5.1 กิจกรรม Define

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication)

6.1 กิจกรรม Test

พัฒนาชุดฝึกอบรมตามแนวคิดของ ASTA: American Society for Training and Development : 2013 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตามประเมินผลโดยกระบวนการอบรม โดยกิจกรรมฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบ 1) ทำความเข้าใจเชิงลึก (Empathy) 2) การตีความปัญหา (Define) 3) การระดมจินตนาการแบบไร้ขีดจำกัด (Ideate) 4) การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) 5) การทดสอบต้นแบบ (Test) เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน นิสิตนักศึกษาที่

ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจะได้ฝึกกระบวนการ และทักษะรวมถึงการมีเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างสรรค์และการแปลงความคิดสร้างสรรค์สู่การลงมือทำ

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม นำชุดฝึกอบรมไปใช้เพื่อศึกษาหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้ชุดฝึกอบรม โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 รวมทั้งสิ้น 5 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง สถาบันละ 6 คน จำนวน 30 คน โดยการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดย พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เข้าร่วมอบรม

2) การประเมินความพึงพอใจให้ผู้เข้าร่วมการอบรมทำการประเมินหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมอบรม

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ปรากฏว่ามีค่า  $PNI_{Modified}$  ระหว่าง 0.30 - 0.43 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษามีค่า  $PNI_{Modified}$  เฉลี่ยเท่ากับ 0.36 โดยความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษารายข้อที่มีค่าดัชนี  $PNI_{Modified}$  เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ย  $PNI_{Modified}$  มีจำนวน 6 สมรรถนะจากจำนวน 12 รายการความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า  $PNI = .43$ ) รองลงมาคือ สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) (ค่า  $PNI = .42$ ) รองลงมาคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) (ค่า  $PNI = .39$ ) รองลงมาคือ สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) (ค่า  $PNI = .38$ ) รองลงมาคือ สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (ค่า  $PNI = .37$ ) ส่วนสมรรถนะที่มีค่า  $PNI_{Modified}$  เฉลี่ยเท่ากับและต่ำกว่า 0.36 มีจำนวน 6 สมรรถนะได้แก่ สมรรถนะการมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities) (ค่า  $PNI = .36$ )

รองลงมาคือ สมรรถนะการลงมือทำซ้ำ (Iteration) (ค่า PNI = .34) รองลงมาคือ สมรรถนะการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) และสมรรถนะการคิดเชิงบวก (Positive thinking) (ค่า PNI = .32) รองลงมาคือ สมรรถนะการจัดการทรัพยากร (Resource Management) (ค่า PNI = .31) ส่วนสมรรถนะด้านสามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) ( $PNI_{Modified} = 0.30$ ) มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาต่ำสุด ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์จากขั้นที่ 1 สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงกว่าค่าเฉลี่ย 0.36 สูงสุด 6 อันดับแรกมาจัดทำเป็นโครงสร้างชุดฝึกอบรม

2. ผลการสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรม ทั้งหมด 6 หน่วยการฝึกอบรม จำนวน 9 กิจกรรมดังนี้

หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)

กิจกรรมที่ 1.1 กิจกรรม Team Building เห็นควรว่าให้ออกแบบกิจกรรมพิเศษที่ไม่ได้เคยมีมาก่อน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ shift mindset ได้ เพื่อสร้างลักษณะเฉพาะของชุดฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1.2 กิจกรรม Learning Reflection เสนอว่าควรจะมีเวลาที่ใช้ในการสะท้อนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)

กิจกรรมที่ 2.1 กิจกรรม Growth mindset เน้นให้เริ่มเข้าใจการส่งมอบคุณค่าจากตนเอง ฝึกใช้ Head Hand Heart

กิจกรรมที่ 2.2 กิจกรรม Design thinking กิจกรรม Design thinking อาจใช้กิจกรรมที่ต่อยอดได้ หรือลดจำนวนกิจกรรมบางกิจกรรมลงถ้ามีเวลาไม่พอ

หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

กิจกรรม 3.1 Empathy ที่ประชุมเสนอว่าชุดฝึกอบรมสามารถที่จะพัฒนาในการสร้าง EQ (Emotional Intelligence) ในอนาคตต่อไปได้ สร้างความเข้าใจตนเอง และความเข้าใจผู้อื่น และพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ด้วยการฝึกฟังอย่างลึกซึ้ง

หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

กิจกรรม 4.1 Ideate ที่ประชุมมีประเด็นพิจารณา ให้มีโจทย์ Assignment เพิ่มเติมความชัดเจนเรื่องการนำเสนอเป็นรูปธรรม เช่น การเขียนแผนธุรกิจ (Business model) ให้มีผลลัพธ์ของชุดกิจกรรม (output) ที่ชัดเจนมากขึ้น

กิจกรรม 4.2 Prototype ที่ประชุมมีความเห็นว่า ควรมีเวลาในช่วงระหว่างสัปดาห์ ให้มีโจทย์ Assignment ให้ทำเพื่อให้นักทบทวนและตกตะกอนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

กิจกรรม 5.1 Define ที่ประชุมเห็นควรว่า กิจกรรมการสังเคราะห์ข้อมูลอาจจะต้องมีการใช้เวลาให้ผู้เข้าอบรมได้ตกผลึกการเรียนรู้ ถ้าสร้างชุดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ถูกคิด เห็นความแตกต่างได้ จะช่วยในการปลดล็อกความคิดได้ดียิ่งขึ้น

#### หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication)

กิจกรรม 6.1 Test ที่ประชุมเสนอว่า อาจจะใช้ชื่อ Leadership & Communication เพื่อเน้นเรื่องการสื่อสารที่จะสร้างภาวะผู้นำ สื่อสารให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และเน้นช่วงนำเสนอผลงาน (Pitching) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามหลักการประเมินชุดกิจกรรมดังนี้

3.1 การประเมินเอกสารชุดกิจกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาพบว่า ชุดกิจกรรมทั้ง 9 ชุดมีความเหมาะสม และความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยที่ชุดกิจกรรมแต่ละชุดมีความเหมาะสมในระดับมาก และผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของ (ร่าง) ชุดกิจกรรม พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีความสอดคล้องกัน มีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย หรือความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.73$ , S.D. = 0.42) และมีผลประเมินความสอดคล้องโดยเฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.857 ของรายชื่อทั้งหมดแสดงว่าชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมจริงได้

3.2 การประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรม ผู้วิจัยประเมินโดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยชุดกิจกรรม โดยการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการก่อนและหลังการฝึกอบรมโดย พี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) และผู้เข้าร่วมอบรม โดยแบบประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้วยเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย

โดยรวมหลังการใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 การประเมินการใช้ชุดกิจกรรม ผู้วิจัยประเมินการใช้ชุดกิจกรรมด้วยแบบประเมินความพึงพอใจของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการเข้ารับการฝึกอบรม ชุดกิจกรรมและความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและชุดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ 3.51 (ระดับมาก) พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.503)

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสูงสุด 6 สมรรถนะคือ

1) สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2) สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) 5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) 6) สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการด้วยกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการด้วย Design thinking สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา นิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษาสรุปได้ว่า

1) ด้านสมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิง วิพากษ์ ด้วยกิจกรรม Define เรียนรู้และทำความเข้าใจด้วยการใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์ ติความปัญหา สังเคราะห์ข้อมูล และหาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อเลือกและสรุปแนวทางความเป็นไปได้ และหาความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

2) ด้านสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) การพัฒนาสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน กิจกรรม กิจกรรม Growth mindset สร้างกรอบความคิดแบบพัฒนาได้เป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้เรียนกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและ รู้จักว่านวัตกรรมมีความหมายอย่างไร กิจกรรม Design thinking ฝึกให้ผู้เรียนกล้าที่จะลองลงมือทำสิ่งที่ไม่เคยทำ เป็นมิตรกับความกลัว ความไม่รู้มากขึ้น และมีความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนวทางว่าจะอยู่กับความล้มเหลวได้อย่างไรในระยะยาว

3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมด้วยกิจกรรม Team Building สร้างความสัมพันธ์เข้าใจตนเองและ ทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความร่วมมือให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันการวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกันการสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง และกิจกรรม Learning Reflection ผึกสังเกตุเรียนรู้ และแบ่งปันการสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะของตนเองและเพื่อนร่วมทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวก

4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) พัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยกิจกรรมTestการนำเสนอผลงาน(Pitching) ผึกการเลือกวิธีการสื่อสารการนำเสนอให้ผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้พูดและผู้ฟังเกิดความเข้าใจตรงกัน สร้างการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ สร้างการเปลี่ยนแปลง

5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) พัฒนาสมรรถนะความเข้าใจผู้อื่นโดยกิจกรรมEmpathy เอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพื่อให้ไม่ด่วนสรุปตัดสินใคร พัฒนาทักษะการฟัง การตั้งคำถาม เห็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ความตั้งใจ และความคิด มีทักษะในการแยกแยะเป็น ความจริง ความรู้สึก ความตั้งใจของตนเองและคนอื่น ด้วยทักษะการตั้งคำถามและการสะท้อนการเรียนรู้จากการฟัง เพื่อทำความเข้าใจต่อกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

6) สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ด้วยกิจกรรมIdeateมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงให้นักศึกษาพัฒนาแนวความคิดด้วยการระดมความคิดใหม่ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด หาแนวคิด แนวทางในการแก้ไขปัญหาให้มากที่สุด หลากหลายที่สุด และผึกฝนการนำเสนอและรับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์จริง

ตาราง 44 การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการด้วยกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการด้วย Design thinking

สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	ความหมาย	รายละเอียด	การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการด้วย Design thinking	รายละเอียดกิจกรรม
คิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking	การคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อสรุปข้อมูล	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ และตัดสินใจข้อมูลที่มีอยู่ได้ ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูล การคัดอย่างมีเหตุมีผล สามารถหาหลักฐานเพื่อมาประกอบข้อมูลนั้น ๆ เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยันหรือโต้แย้งได้บนหลักการเพื่อให้เกิดการพิจารณาที่รอบคอบ ไม่ด่วนตัดหรือสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	-กิจกรรม Define	-รู้จักเครื่องมือที่ช่วยให้ความเข้าใจคนได้ดีขึ้น ช่วยวิเคราะห์เพื่อเข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริง เข้าใจในมุมมองที่แตกต่างกัน
ยอมรับความไม่แน่นอน Embrace Ambiguity	การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้ กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองผิดลองถูก	เข้าใจยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เกิดจากความกลัวจนไม่กล้าลงมือทำ แต่ต้องกล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยข้อมูลที่มี สามารถวางแผนสำรอง แผนฉุกเฉินไว้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	-กิจกรรม Growth mindset -กิจกรรม Design thinking	-กล้าลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำ และเป็นมิตรกับความกลัว ความไม่รู้อีกขึ้น และรู้จักว่านวัตกรรมมีความหมายอย่างไร - เรียนรู้ด้วยการลงมือทำผ่านกระบวนการ Design Thinking
ทำงานเป็นทีม Collaboration	การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน	ออกแบบกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือเพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้โดยเห็นถึงเป้าหมาย ร่วมกัน ผ่านการตั้งทักษะ ความรู้ และทัศนคติของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หลากหลายทั้งในเชิงความคิด ทัศนคติ และบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมได้	-กิจกรรม Team Building -กิจกรรม Learning Reflection	-ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจทีมงานว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิง -แบ่งปันการสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะของตนเอง และเพื่อร่วมทีม

## ตาราง 44 (ต่อ)

สมรรถนะความ เป็นผู้ประกอบการ	ความหมาย	รายละเอียด	การพัฒนา ความเป็น ผู้ประกอบการ ด้วยDesign thinking	รายละเอียดกิจกรรม
<b>การสื่อสาร</b> Communication	การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทาง วาจา ภาษากาย และลายลักษณ์ อักษร	สามารถเลือกวิธีการสื่อสารให้ผู้รับ สารที่มีความแตกต่างหลากหลาย สามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เราต้องการได้ ไม่ว่าจะผ่านวิจนภาษาหรืออวัจ นภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกัน รวมถึงสื่อสารเพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการโน้มน ้าวให้คนเห็นด้วย สื่อสารเพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ และสื่อสารเพื่อจัดการ ความขัดแย้ง	-กิจกรรม Test	-ฝึกวิธีการนำเสนอ เพื่อให้ สามารถสื่อสารที่ต้องการ ตรงตามเป้าหมาย ด้วย การสร้างMindsetที่เหมาะสม กับการสื่อสาร รวมถึงการมี เครื่องมือที่ช่วยในการ สื่อสารและเปลี่ยนการ สื่อสารสู่การลงมือทำ
<b>คิดสร้างสรรค์</b> Creativity	พัฒนา แนวความคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ ต้องการ	เปิดรับความเป็นไปได้หลากหลาย รูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ ของตนเองและผู้อื่น สามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์หลากหลาย แนวคิดได้สร้างสรรค์แนวทาง วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือใหม่ที่โจทย์ และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้คนเพื่อแก้ไข ปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-กิจกรรม Ideate	-ทักษะในการออกไอเดีย สร้างสรรค์อย่างง่าย เข้าใจ ว่าทุกคนมีความคิด สร้างสรรค์ และสามารถ พัฒนาต่อยอดได้ สามารถ นำทักษะที่ได้เพื่อป้องกัน การโดน Block ความคิด สร้างสรรค์ของผู้อื่น
<b>เข้าใจผู้อื่น</b> Empathy	การแสดงความ เข้าใจและใส่ใจ ความรู้สึกผู้อื่น	ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความ เข้าใจได้อย่างเหมาะสม เข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น แสดงออกถึงการยอมรับความ แตกต่างหลากหลายของผู้คนทั้งใน มิติตัวตน ความคิด ความต้องการ และสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการ คำนึงถึงการความต้องการ ความคิด ความรู้สึกได้อย่างจริงใจ	-กิจกรรม Empathy	- ฟังอย่างลึกซึ้ง Deep Listening ฟังเพื่อให้เข้าใจ อย่างแท้จริง และฝึกการ ตั้งคำถามที่ทรงพลัง Powerful Question เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการ สร้างความเข้าใจผู้อื่น



ตาราง 45 เกณฑ์การประเมินระดับของความสามารถของสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการ

สมรรถนะความเป็น ผู้ประกอบการ	เกณฑ์การประเมินระดับของความสามารถ (Level of Proficiency)		
	ระดับพื้นฐาน (Foundation)	ระดับปานกลาง (Intermediate)	ระดับก้าวหน้า (Advanced)
การคิดเชิงวิพากษ์ Thinking	ความคิดเป็นเหตุเป็นผล หาค่องประกอบสนับสนุน และมี ตัวอย่างมายืนยันได้	การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อยตาม ข้ออ้างที่น่าเสนาอ	การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็นแนวคิด ค้นหาทางออก อย่างสร้างสรรค์ การหา คำตอบที่สมเหตุสมผลในการ หักล้างข้อโต้แย้งจากข้ออ้าง เดิม
การเข้าใจและยอมรับความ ไม่ชัดเจน Embracing Ambiguity	ความสามารถในการจัดการกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น	การตัดสินใจในช่วงขาด เสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วนที่ มีความคลุมเครือได้	การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความ เสี่ยง ระบุความเสี่ยงใน สิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้การบริหาร ความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เผื่อเลือก หาก จำเป็น
การทำงานเป็นทีม Collaboration	การสร้างความร่วมมือสร้างความ เข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมาย เดียวกัน	การสร้างแรงจูงใจ สร้าง ความสัมพันธ์ให้ทุกคนในทีม แบ่งปันคุณค่าร่วมกัน	การวางบทบาทให้ทุกคนมี ความรับผิดชอบที่ต่างกัน ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบน ความแตกต่าง การเผชิญความ ขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อการสร้าง คุณค่าร่วมกัน
การสื่อสาร Communication	มีความชัดเจนในการสื่อสารสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกัน จาก หลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่ เหมาะสมกับผู้บริโภค	สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มี ส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกันสร้าง แรงบันดาลใจแก่ทีมงานได้	การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไข ปัญหาภายใต้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรง สนับสนุนและสามารถเจรจา ต่อรองได้
ความคิดสร้างสรรค์ Creativity	การมีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้า ใหม่ๆ การบริการ และเทคโนโลยี ใหม่ๆ	การระบุปัญหาและเสนอแนวทาง แก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี การ ค้นหาและทดลองวิธีการสร้าง นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	การนำประสบการณ์ที่ผ่านมา ประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการ ใหม่ๆ การออกแบบหาแนวทาง ในการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มี อยู่เดิมได้

ตาราง 45 (ต่อ)

สมรรถนะความเป็น ผู้ประกอบการ	เกณฑ์การประเมินระดับของความสามารถ (Level of Proficiency)		
	ระดับพื้นฐาน (Foundation)	ระดับปานกลาง (Intermediate)	ระดับก้าวหน้า (Advanced)
ความเข้าใจผู้อื่น Empathy	การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบ โดยปราศจากการตัดสิน เข้าใจความต้องการที่หลากหลาย ได้	การยอมรับความหลากหลาย และ เข้ากับผู้อื่นได้ดี	สามารถปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของ ผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกันได้ สร้างความเข้าใจที่มีความ หลากหลายได้

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยเสนอประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า  $PNI_{Modified}$  ระหว่าง 0.37 - 0.43 ทั้ง 6 สมรรถนะ ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการจำเป็นตามลำดับ ได้แก่ 1) สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2) สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) 5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) 6) สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งทั้ง 6 สมรรถนะ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (ค่า  $PNI = .43$ ) ของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ และตัดสินข้อมูลที่มีอยู่ได้ ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูล การคัดอย่างมีเหตุมีผล สามารถหาหลักฐานเพื่อมาประกอบข้อมูลนั้น ๆ เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน หรือโต้แย้งได้บนหลักการเพื่อให้เกิดการพิจารณาที่รอบคอบ ไม่ด่วนตัดสินหรือสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) กล่าวถึงสมรรถนะหรือทักษะที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical Thinking, Problem-Solving) TerraBKK.com (2020) สรุปว่า Critical Thinking คือ ทักษะที่ทุกคนต้องมีเพื่อรอดพ้นช่วงวิกฤต มีการจัดผลสำรวจ จากข้อมูลในประเทศออสเตรเลีย โดย Foundation for Yong

Australians เกี่ยวกับความต้องการแรงงานที่มีทักษะ Critical Thinking พบว่าในระหว่างปี 2012 – 2015 บัณฑิตจบใหม่ถูกคาดหวังให้มีทักษะ Critical Thinking ถึง 158% พบว่านายจ้างยินดีจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับการจ้างแรงงานที่มีทักษะ Critical Thinking ซึ่งเป็นค่าจ้างสำหรับทักษะพิเศษที่สูงกว่าทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หรือ ทักษะการเขียนภาษาทางการเงิน (Financial Literacy) โดย World Economic Forum ได้ทำการสำรวจมาแล้วว่าเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญมากในศตวรรษที่ 21 จากทั้งหมด 16 ทักษะโดย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ หรือ Critical Thinking ได้ถูกจัดอยู่ในทักษะการจัดการปัญหา ร่วมกับทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะการสื่อสาร (Communication) และ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) โดยเรียกกลุ่มทักษะนี้ว่า 4cs 21st Century Skill ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ทุกองค์กรต้องการ Critical Thinking หรือ การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ พิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้รับอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีพื้นฐานมาจากผลงานของ Benjamin Bloom (1956) โดยเป็นการจัดหมวดหมู่พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านสติปัญญา โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน โดยรวมแล้วทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ หรือ Critical Thinking คือกระบวนการคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยไม่เอาความรู้สึกหรือความเชื่อส่วนตัวมาปะปน ทำให้เป็นทักษะที่สำคัญในด้านการตัดสินใจ โดยเฉพาะในยุคที่ข้อมูลมากมาย สอดคล้องกับ ดำรงค์ศักดิ์ สุดเสน่ห์ (2561) ศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างเสริมศักยภาพการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามธรรมชาติวิชาวิทยาศาสตร์ ได้สรุปว่าการคิดอย่างมีวิจารณญาณยังมีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยในการปรับตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้น และยังเป็นรากฐานของการเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จัดอยู่ในทักษะการคิดขั้นสูง ที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการคิดที่ซับซ้อน กลุ่มพัฒนาลักษณะการคิด และกลุ่มกระบวนการคิด ซึ่งการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะการคิดที่เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งความรอบคอบ สาเหตุที่จะเชื่อหรือจะทำ โดยผ่านการพิจารณาปัจจัยรอบด้านอย่างกว้างไกล ลึกซึ้ง และผ่านการกลั่นกรองไตร่ตรอง ทั้งคุณและโทษ รวมถึงคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งนั้นมาแล้ว สอดคล้องกับ จุฑามาส โหยงไทย (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์กับศตวรรษที่ 21 สรุปผลการวิจัยว่าหัวใจสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่ทักษะของกระบวนการคิดขั้นสูงได้แก่การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical-Thinking) เพื่อให้ นำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน การคิดเชิงวิพากษ์ไม่ใช่พรสวรรค์ แต่

เป็นทักษะที่พัฒนาได้ แต่ต้องใช้เวลาและกระบวนการในการฝึกหัด กระตุ้น ให้การสนับสนุน ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์เป็นทักษะหนึ่งในทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้รู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องต้นของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาของเหตุการณ์ เพื่อนำมาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ถูกต้อง

1.2 สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารองลงมา (ค่า PNI = .42) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าใจ ยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เกิดความกลัวจนไม่กล้าลงมือทำ แต่ต้องกล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยข้อมูลที่มี สามารถวางแผนสำรอง แผนฉุกเฉินไว้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ กรอบสมรรถนะ The Entrepreneurship Competence Framework : EntreComp, 2016 สรุป กรอบ สมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการ เรื่องการจัดการกับความไม่แน่นอนและความคลุมเครือและความเสี่ยง (Coping with uncertainty, ambiguity and risk ) รวมถึง Sánchez (2011) อ้างถึงใน Lackeus, (2015) สรุปว่า ความไม่แน่นอน / ความอดทนที่คลุมเครือ (Uncertainty/ Ambiguity tolerance) ด้านสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจ (Non-cognitive competencies) เป็นสมรรถนะของความเป็นผู้ประกอบการ สามารถดูได้จากมุมมองกว้างและมุมมองที่แคบ สอดคล้องกับ ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตรีรัตน์พันธ์ (2560) สรุปในบทความ DESIGN THINKING : LEARNING BY DOING ของ TCDC ไว้ว่า การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ การยอมรับความไม่ชัดเจน (Ambiguity) ที่สมควรเข้าใจและเปิดรับการทำงานที่ไม่เห็นคำตอบชัดเจนตั้งแต่เริ่มโครงการ เป็นทักษะที่สำคัญในชุดทักษะที่สำคัญสำหรับการคิดเชิงออกแบบ การทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนชุดทักษะ (Mindset) ต้องอาศัยการทดลองทำด้วยตนเอง สอดคล้องกับบทความ กรุงเทพธุรกิจ (2563) สรุปว่า 10 สมรรถนะจำเป็นคนทำงานต้องมี จากผลรายงานวิจัยสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรต่อการทำงานในอนาคตในบริบทที่เหมาะสมกับองค์กรไทย ภายใต้ความร่วมมือบริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) กับสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการจำแนกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกอนาคตในบริบทขององค์กรธุรกิจไทยโดย หนึ่งในสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตคือ ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Dealing with Ambiguity and Risk) เป็นสมรรถนะที่อธิบายถึง

ความสามารถในการรับมือภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนคลุมเครือและมีความเสี่ยงในการทำธุรกิจและสามารถยืนหยัดที่จะเดินหน้าเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

1.3 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารองลงมา (ค่า PNI = .39) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการออกแบบกระบวนการหรือวิธีการ เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้โดยเห็นถึงเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการดึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายทั้งในเชิงความคิด ทัศนคติ และบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมได้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Barber and Tietje (2003) การศึกษาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาการบริหารในผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต การบริหารความร่วมมือ (Collaborative Management) เป็นสมรรถนะที่ต้องการในองค์ประกอบด้านค่านิยม (Value) รวมถึง ต่อมา Wickramasinghe (2007) ได้นำผลการศึกษามาจัดทำเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณสำรวจความจำเป็นของสมรรถนะผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรคมนาคม (Telecommunication) พบว่า การทำงานเป็นทีม (Team Player) เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะด้านค่านิยมที่มีความจำเป็นมากกว่าด้านความรู้ในทุกสายงาน สอดคล้องกับ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ (2556, บทคัดย่อ) สรุปว่า สร้างทีม (Team building skills) เป็นองค์ประกอบของ สมรรถนะด้านทักษะความเป็นผู้ประกอบการกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงกรอบสมรรถนะ The Entrepreneurship Competence Framework : EntreComp, 2016 สรุปกรอบสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เรื่องการทำงานกับผู้อื่น (Working with others) เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะเรื่องการลงมือทำ (Into Action) สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2559) กล่าวถึง สมรรถนะหรือทักษะที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือทักษะการทำงานร่วมกัน (Communication, Collaboration, Cross-Culture, Teamwork) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) CBE Thailand Competency - based Education หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสมรรถนะหลัก 6 ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช เช่น ความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการคิดขั้นสูงเป็นชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดประเภทต่าง ๆ สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็น 1 ใน 6 สมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration: TC) คือ ความสามารถจัดระบบและกระบวนการทำงาน

กิจการ และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม มีแผน ขั้นตอน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาเป็นทีม อย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่ยุ้งยาก สอดคล้องกับ ประโยชน์คล้ายลักษณะ (2556) สรุปว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมในมิติสำคัญที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้น้ำใจเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ โดยต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมในรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรม และฝึกทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2563) การส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 จึงตบใจทศในการพัฒนาคนท่ามกลางกระแสของโลก โดยสรุปว่า 1 ใน 5 สมรรถนะหลักของผู้เรียนไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลก ยุค VUCA คือการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Collaboration in Teamwork : CT) หมายถึง การเป็นผู้นำและสมาชิกที่ดีของกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความร่วมแรงร่วมใจมีกระบวนการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมปรับตัว ประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้สันติวิธีในการลดหรือขจัดความขัดแย้ง จนประสบความสำเร็จ

1.4 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารองลงมา (ค่า PNI = .38) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการเลือกวิธีการสื่อสารให้ผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลายสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เราต้องการได้ ไม่ว่าจะผ่านวัจนภาษาหรืออวัจนภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการโน้มน้าวให้คนเห็นด้วย สื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้งมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Wu (2009) พบว่า การสื่อสาร (Communication) สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน (Verbal and written communication) เป็นองค์ประกอบของ สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญในช่วงการเริ่มต้นเป็นผู้ประกอบการ รวมถึง Izquierdo, Deschoolmeester, และ Salazar (2005) พบว่าการสื่อสารด้วยปากเปล่า (Oral communication abilities) เป็น 1 ใน 7 สำคัญจากผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญสำหรับความเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับ Wickramasinghe (2007) ได้นำผลการศึกษามาจัดทำเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณสำรวจความจำเป็นของสมรรถนะผู้ประกอบการระบุว่า การรับฟังผู้อื่น (Listening) การสื่อสารทางวาจา (Oral Communication) และ การสื่อสารด้วยการเขียน (Written Communication) เป็น

องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านทักษะ (Skill Cluster) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) CBE Thailand Competency - based Education หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนิยาม สมรรถนะการสื่อสารนิยาม มีความสามารถรับรู้ รับฟัง ตีความ และส่งสารด้วยภาษาต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา โดยใช้กระบวนการคิด ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ความเข้าใจ ในระบบคุณค่า การแก้ปัญหาพร้อมกันผ่านกลวิธีการสื่อสาร อย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์ มีพลัง โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563) สรุปว่า จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นที่ควรกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะหลักของผู้เรียนไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลก ยุค VUCA 1 ใน 5 สมรรถนะหลัก ที่เป็น Hard Skills และ Soft Skills ที่สำคัญจำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ คือ การสื่อสาร (Communication : CM) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารบนความเข้าใจ รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถสื่อสารเชิงดิจิทัล เคารพในความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่างให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

1.5 สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารองลงมา (ค่า PNI = .37) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อความเข้าใจได้อย่างเหมาะสม เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น แสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ และสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงการความต้องการ ความคิด ความรู้สึกได้อย่างจริงใจเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Wickramasinghe (2007) ได้นำผลการศึกษามาจัดทำเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณสำรวจความจำเป็นของสมรรถนะผู้ประกอบการระบุว่า การเห็นอกเห็นใจ (Empathy with People) เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะด้านค่าทักษะ (Skill Cluster) ที่มีความจำเป็นมากกว่าด้านความรู้ ในทุกสายงาน รวมถึง Wu (2009) พบว่า 1 ใน 23 สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สำคัญในช่วงการเริ่มต้นเป็นผู้ประกอบการ คือ การเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) สอดคล้องกับ ธิติ ธีระเชียร (2565) ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูและนักเทคโนโลยีทางการศึกษา Starfish Academy สรุปจับตา 7 เทรนด์ทักษะแห่งอนาคตที่กำลังมาแรง อังอิงและสรุปจาก The Matter กล่าวว่า ทักษะแห่งอนาคต Empathy and Emotion Understanding: การสร้างความรู้สึกร่วมกันคิด และความเข้าใจผู้อื่น สถาบันการศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรจากเดิม โดยควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน

ได้พัฒนาทักษะประเภท Soft skills เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking), ความเอาใจใส่และเข้าใจ (Empathy) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ควบคู่ไปกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยทักษะแห่งอนาคต Empathy and Emotion Understanding คือ การสร้างความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การศึกษาคือการสร้างมนุษย์ ไม่ใช่สร้างหุ่นยนต์ ทักษะแบบมนุษย์ เช่น ความเข้าใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน จึงเป็นสิ่งที่โลกแห่งการทำงานกำลังต้องการ การส่งเสริมความเป็นมนุษย์ เพิ่มเติมความเข้าอกเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น จึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญของคนในยุคแห่ง AI ซึ่งหุ่นยนต์ยังไม่สามารถทำได้ สอดคล้องกับ จินห์จู่ทาจาย เสนา ดาลลาส (2558) ได้สรุปว่า การฝึกทักษะเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความเข้าอกเข้าใจ ความเข้าอกเข้าใจเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาได้ จากการศึกษาทางวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกความเห็นอกเห็นใจในนักศึกษาพยาบาลพบว่าโปรแกรมการฝึกช่วยเพิ่มระดับทักษะด้านความเห็นอกเห็นใจได้

1.6 สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารองลงมา (ค่า PNI = .37) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเปิดรับความเป็นไปได้หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกรูปแบบ ประยุกต์หลากหลายแนวคิดได้ สร้างสรรค์แนวทาง วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือใหม่ที่โจทย์และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้คน เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะ The Entrepreneurship Competence Framework : EntreComp, 2016 สรุปกรอบสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เรื่องการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นส่วนในการสร้างแนวคิดและสร้างโอกาส (Ideas and Opportunities) สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) กล่าวถึง สมรรถนะหรือทักษะที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือทักษะการพัฒนานวัตกรรม (Creativity, Innovation, Production) สอดคล้องกับ Wickramasinghe (2007) ได้ระบุว่าความจำเป็นของสมรรถนะผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรคมนาคม (Telecommunication) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะด้านทักษะ (Skill Cluster) ที่มีความจำเป็นมากกว่าด้านความรู้ ในทุกสายงาน สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2564) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาเช่นกันการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับโลกนวัตกรรมในอนาคต จำเป็นต้องพัฒนาให้มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นรากฐานของทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นภารกิจสำคัญของผู้สอนใน



ปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะตอบสนองลักษณะงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนสามารถพัฒนาได้โดยบูรณาการไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ประจำวันของผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตอบสนองความสนใจของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน คือ 1) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจและเป็นกิจกรรมที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 2) เสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียนที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 3) พัฒนาทักษะการคิดและทักษะอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานของการคิดสร้างสรรค์ 4) จัดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ สฤณีศรีไยธิน และ ปทุมพร โพธิ์กาศ (2564) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหา ที่มนุษย์จะใช้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นอาวุธที่ใช้รับมือกับวิกฤตต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อที่จะผลิตนวัตกรรมอันเป็นผลงานสร้างสรรค์ที่ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรจนนำไปสู่การสร้างผลกำไร ตลอดจนความอยู่รอดให้กับองค์กร ด้วยการกำหนดปัญหาได้อย่างถูกต้อง จนค้นพบสาเหตุแล้วตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขที่ตรงจุด จนนำไปสู่การแก้ปัญหาการงานปฏิบัติที่ได้ผลดังนั้นการคิดหาหนทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เกิดขึ้นมาจากความสงสัยใคร่รู้ มีแนวโน้มที่จะย้อนกลับไป คำนึงถึงข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากความคิดของมนุษย์ในตอนต้น จนมาสู่การเกิดความคิดที่โลดโผน และเปิดโอกาสให้ความคิดใหม่ ๆ เข้ามาใช้เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา แต่ในทางตรงกันข้าม หากความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่น้อยในผู้คนที่เห็นพ้องกันหมด กระบวนการการคิดสร้างสรรค์อาจจะล้มเหลวได้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรความสำเร็จขององค์กรโดยมีผู้นำองค์กรในทุกระดับเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาทางเลือกเพื่อเป็นทางออกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จนเกิดเป็นการสร้างนวัตกรรมองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2557) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสามารถพัฒนาได้ และทักษะดังกล่าวเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนอยู่แล้ว เพียงแต่ขาดการกระตุ้นหรือส่งเสริม รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงออกอย่างเหมาะสมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ในโลกแห่งการแข่งขัน การคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับทุกอาชีพ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นเหมือนทุนทางปัญญาที่ล้ำค่าขององค์กร แต่ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ของบุคคลหนึ่ง ๆ แต่ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถถูกพัฒนาและหล่อหลอมด้วยกาลเวลาไปพร้อมกับความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้นความคิดสร้างสรรค์จึงไม่ได้เป็นเรื่องเฉพาะ

บุคคลเท่านั้น แต่สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรก็เป็นแหล่งที่มา และเป็นตัวเร่งให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ (Oldham & Cummings, 1996 อ้างถึงใน เดชา เตชะวัฒนไพศาล, 2545) (Katz, 2003 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ บันดาลสิน, 2557) ด้วยเหตุนี้ ทักษะการคิดสร้างสรรค์จึงได้รับการพิจารณาจากองค์กรในปัจจุบันให้เป็นสมรรถนะ (Competency) ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Amabile, 1988 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ บันดาลสิน, 2557)

2. ผลการสร้างชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 6 หน่วยการฝึกอบรม ทั้งหมด 9 กิจกรรม ดังนี้

- 1) หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration) กิจกรรมที่ 1.1 กิจกรรม Team Building กิจกรรมที่ 1.2 กิจกรรม Learning Reflection
- 2) หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) กิจกรรมที่ 2.1 กิจกรรม Growth mindset กิจกรรมที่ 2.2 กิจกรรม Design thinking
- 3) หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) กิจกรรม 3.1 Empathy
- 4) หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) กิจกรรม 4.1 Ideate กิจกรรม 4.2 Prototype
- 5) หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) กิจกรรม 5.1 Define
- 6) หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication) กิจกรรม 6.1 Test

ใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด 24 ชั่วโมง ซึ่งพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องทุกกิจกรรมและมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ (ภาคผนวก ก) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนิสิตนักศึกษาที่เข้าอบรมได้มองเห็นประโยชน์ของชุดฝึกอบรม และชุดฝึกอบรมนี้สามารถเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร จะเป็นส่วนเสริมเติมเต็มสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่นิสิตนักศึกษา ให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้ฐานความคิดที่เชื่อว่า การเรียนรู้นอกชั้นเรียนจะเกื้อหนุนให้นิสิตนักศึกษาได้รับประสบการณ์ผ่านกระบวนการค้นหาปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย สร้างสรรค์คุณค่า ทดลองลงมือทำ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่จะได้รับประสบการณ์ที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตในโลกของการทำงานในอนาคตภายหลังจากสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้การจัดกิจกรรมฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบ ซึ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ นิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษาได้มีโอกาสเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีนโยบายการสร้างความเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิตนักศึกษา สามารถจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการเรียนการสอนในเชิงบูรณาการ ให้นิสิตนักศึกษาได้มีส่วนร่วม

ในการเรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน มีเนื้อหา สื่อและกระบวนการฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นการจัดโดยนิสิตนักศึกษา ได้เรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับการวัดผลการสะท้อนการเรียนรู้ของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ที่จะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองเตรียมความพร้อมสู่โลกของการทำงาน จึงตั้งใจและทำกิจกรรมต่างๆในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอย่างครบถ้วน และเนื่องจากกิจกรรมฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องทำกิจกรรมฝึกอบรมลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปรายและสรุปร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตรีรัตนพันธ์ (2560) สรุปไว้ใน DESIGN THINKING : LEARNING BY DOING การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ การคิดเชิงออกแบบเป็นการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เน้นการลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้จากการทดลอง กระบวนการทำงานวนซ้ำจากการสร้างความเข้าใจมนุษย์ การคิดสร้างสรรค์ และการทดสอบกับผู้ใช้เพื่อเรียนรู้และลดข้อผิดพลาด หลายๆครั้ง เพื่อให้สามารถพัฒนาความคิดและทางออกใหม่ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ สอดคล้องกับ Carlo Terzaroli (2018) กล่าวว่า การเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเหมาะสมกับการเรียนการสอนเพื่อเสริมหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผักผ่อนทักษะการแก้ปัญหา สะท้อนการเรียนรู้ และสร้างคุณค่า และ Martin Lackeus (2015) กล่าวว่า การคิดเชิงออกแบบ หมายถึงกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือการใช้เหตุผล การสะท้อน และสร้างความหมาย การคิดเชิงออกแบบเป็นอีกสาขาหนึ่งที่สามารถถ่ายทอดชุดปฏิบัติ เครื่องมือ และปรับบริบทให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ Matthew Lynch (2021) ได้สรุปว่า การศึกษาความเป็นผู้ประกอบการร่วมกับการสร้างเทคโนโลยีผ่านการเรียนการสอนความคิดเชิงออกแบบ ช่วยพัฒนาทักษะความเข้าใจ การลงมือทำที่แตกต่าง การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การยอมรับความไม่แน่นอน เสริมสร้างความรู้ให้กับนักเรียนและสามารถประยุกต์การเรียนรู้ในชีวิตประจำวันได้

3. ประสิทธิภาพของการใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาดังนี้

3.1.1 ผลการประเมินจากกิจกรรมชุดฝึกอบรม มีลักษณะการประเมินเป็นแบบ (Scoring Rubrics) ซึ่งประกอบด้วยการวัดและประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากโดยพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) ก่อนและหลังกิจกรรมต่าง ๆ พบว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้จริง ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญในการองค์ความรู้พื้นฐานของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีการจัดกิจกรรม การปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีหน่วย หน่วยการฝึกอบรม 6 หน่วย ทั้งหมด 9 กิจกรรมเรียงลำดับเนื้อหาตามขั้นของกิจกรรมแต่ละปัจจัยที่สนับสนุนซึ่งกันและกันจากง่ายไปสู่ยากตามลำดับ มีการปูพื้นฐานก่อนการฝึกอบรม เช่น การละลายพฤติกรรม และเล่นเกมส์ นันทนาการก่อนที่จะเรียนรู้ในหน่วยต่อไป ทำให้นักศึกษาตระหนักในความสำคัญประกอบกับจะต้องนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ จึงตั้งใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ Choueiri and Mhanna (2013) พบว่า การคิดเชิงออกแบบสร้างทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill) และ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Skill) เป็นสองแนวทางที่ควบคู่กัน จึงอาจจะสรุปได้ว่าการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) มีหลักการพัฒนาสมรรถนะ คือ การใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การสื่อสาร (Communication) สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชิต รัตนไพศาลกิจ , พรเทพ เลิศเทวศิริ, และ อินทิรา พรหมพันธุ์ (2564) แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น สรุปว่า การประยุกต์กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการจัดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น สามารถใช้รูปแบบวิธีการสอนแบบสืบสอบ วิธีการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และวิธีการสอนแบบโครงงานเป็นฐาน เนื่องจากเป็นรูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการแก่ผู้เรียน อีกทั้งยังต้องมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้ในแหล่งชุมชนท้องถิ่นหรือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้

กระบวนการฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยผลการทดลองการใช้รูปแบบชุดฝึกอบรม พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ลีทิพร รุ่งเช้า (2564) การประเมินผลรูปแบบ การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการ Design Thinking เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านป่อ) โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นักเรียนสามารถค้นหาคำตอบได้จากการแก้ปัญหาด้วยการใช้หลักการ Design Thinking นำไปแก้ไขปัญหาในการเรียน โดยสร้างนวัตกรรมการแก้ไขและพัฒนาทักษะการแก้ปัญหากับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย พบว่า หลังการอบรมครูมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ Sarasuk (2018) ได้สรุปว่าการประยุกต์กระบวนการคิดทางการออกแบบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างผลิตภัณฑ์กระดาษต้นแบบที่ทำจากเศษผ้าทอที่เหลือ มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกระดาษต้นแบบอย่างเป็นระบบและมีประโยชน์ต่อคนในชุมชน อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ได้ เพราะมีความง่ายต่อการทำความเข้าใจและการดำเนินการ โดยเครื่องมือนี้จะส่งผลให้ชุมชนมีการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับ ภูษงค์ โจรณ์แสงรัตน์ (2559) ได้สรุปผลจากการวิจัยโดยนำรูปแบบการสอนโดยใช้การคิดเชิงออกแบบเป็นฐานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ปรากฏอัตลักษณ์ไทยสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับการเรียนด้วยรูปแบบการสอน มีการพัฒนาในภาพรวมดีขึ้น สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพกระบวนการคิดเชิงออกแบบช่วยให้ผู้เรียนสร้างผลงานออกแบบได้ดี เนื่องจากประกอบด้วยขั้นตอนที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ สร้างจินตนาการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเหตุและผลในโลกของความเป็นจริง การคิดเชิงออกแบบจึงสามารถแก้ปัญหาในความเป็นจริงได้อย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างสรรค์งานออกแบบที่มีคุณภาพสร้างสรรค์สินค้าที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ ผลการใช้รูปแบบการสอนพบว่า คะแนนผลงานออกแบบที่ปรากฏอัตลักษณ์ไทยหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ได้คะแนนเพิ่มขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะการออกแบบการเรียนรู้อิงระยะเวลาต่อเนื่อง มีกิจกรรมให้ทำซ้ำ สอดคล้องกับ รายงาน Entrepreneurship-in-Education ของ มาติน เลคเกอร์ (Martin Lackéus. 2015) พบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ จะสามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างครบถ้วนมากกว่ากระบวนการเรียนรู้อะ

วิธีการสอนแบบอื่นๆ อาทิ ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาวิเคราะห์ปัญหา การมองหาโอกาสเป็น การสร้างสิ่งใหม่ การสร้างคุณค่าโดยการสร้างสิ่งประดิษฐ์ได้ เป็นการทดลองทำซ้ำๆ จนกว่าจะ สำเร็จ การต้องไปเผชิญกับโลกของความเป็นจริง ซึ่งต้องคำนึงถึงส่วนได้ส่วนเสียของทุกคนที่ เกี่ยวข้องโดยต้องทำงานกับทีมงาน ต้องทำงานเป็นระยะเวลาหลายๆ จนกว่าจะสำเร็จและมีการหา แนวทางออกของปัญหาเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะต้องใช้ความกล้าเสี่ยงต่อความล้มเหลว รวมถึง Bruyat และ Julien (2001) สรุปว่า การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ กระบวนการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการ รวมหมายถึง การสร้างคุณค่าใหม่ที่สร้างขึ้นตาม สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงกันตามระยะเวลาที่ผ่านมา การได้รับรู้จากผลกระทบของ สิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการการเรียนรู้กลับไปกลับมา จึงสามารถค้นพบปัญหาที่ต้องการจะสร้าง คุณค่าใหม่หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยไม่ได้เน้นว่าคุณค่าที่สร้างมาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม แต่กระบวนการดังกล่าวจะสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นหัวใจและองค์ประกอบ สำคัญของการสร้างคุณค่าใหม่นำสู่นวัตกรรม

3.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมการ เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้วยการ ประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Pre-test - Post-test ประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) โดย ผู้เข้าร่วมอบรมพบว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วม กิจกรรมทุกคนได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อน ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถ เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้จริง อาจเป็น เพราะผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรม Learning Reflection เป็นกิจกรรมที่ประยุกต์จากกระบวนการ การเรียนรู้ Action Learning เพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝน การสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะในแต่ ละด้าน ผ่านการทำงานเป็นทีม การตอบคำถาม และการฟัง โดยมีโค้ชเป็นผู้กำกับการเรียนรู้และ ถอดรหัสการเรียนรู้ในแต่ละ Session ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้เรียนรู้ผ่านการสื่อสารเพื่อสะท้อนการ ฝึกใช้สมรรถนะของตนเอง และทีมงาน โดยโค้ชจะช่วยสะท้อนการเรียนรู้ และติดตามผลลัพธ์การ เรียนรู้ในแต่ละครั้ง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำบทเรียนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง และนำสิ่งที่ เรียนรู้กลับมาฝึกซ้ำในทุก Session เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การพัฒนาสมรรถนะที่วัดผลได้จริง สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560, น.2) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียน สามารถแสดงความรู้สึก สะท้อนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาปรับปรุงผลงาน

ของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของผู้เรียน สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่านำไปสู่ผลงานที่ต้องการ จึงต้องมีการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสิน ดีค่า หาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (เตื่อนใจ พิทยาวัฒน์ชัย, 2548) การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่พฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา คือ มีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่วัดความรู้ ความสามารถ (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2548) นอกจากนี้ คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ได้คะแนนเพิ่มขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะวิธีการวัดและประเมินผลการพัฒนาเน้นการประเมินผลแบบการสะท้อนการเรียนรู้หลังจากที่เรียนทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติจริง และได้นำระบบการประเมินผลการทดสอบ Pre-test - Post-test ด้วยกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ (Learning reflection) ประเมินการเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentor) สังเกตพฤติกรรมตลอดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเทียบคะแนนสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการตาม Scoring rubrics เพื่อวัดระดับ Level of Proficiency สอดคล้องกับ หลักการประเมินพฤติกรรมที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally anchored rating scale-BARS) เป็นระดับการแสดงความสามารถ (Proficiency level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น การประเมินกระบวนการฝึกอบรมความเป็นผู้ประกอบการ เป็นการประเมินระดับของความถนัดความสามารถ (Level of Proficiency) หรือระดับของสมรรถนะ โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พื้นฐาน กลุ่มที่ 2 ปานกลาง กลุ่มที่ 3 ก้าวหน้า และกลุ่มที่ 4 มืออาชีพ เพื่อให้ทราบว่าการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้ (Bacigalupo, Kampylis, Punie, และ Van den Brande, 2016) สอดคล้องกับ Sarasvathy and Dew (2005) อธิบายได้ว่า เมื่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial attitudes) ของบุคคลที่มีต่อภาพรวมของพฤติกรรม รวมไปถึงผลที่ตามมาของพฤติกรรม ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ คือ ถ้าผลการประเมินต่อผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำเป็นทางด้านบวก บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม ส่งผลต่อเจตนาหรือความตั้งใจต่อความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial intentions) ซึ่งหมายถึง ความต้องการ ความเป็นไปได้ ความตั้งใจ ความพยายาม หรือการวางแผนของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมหนึ่งๆ ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หลังจากนั้นการรับรู้ถึงพฤติกรรมหรือความเชื่อในความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial behavior) ย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ ถ้าบุคคลมีระดับความสามารถความเป็นผู้ประกอบการที่จะ

ควบคุมปัจจัยต่างๆ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้ เจตนาที่จะแสดงพฤติกรรมจะเพิ่มขึ้น นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่พฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการที่ต้องการ

นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมมีจำนวนพี่เลี้ยงผู้คุมกิจกรรม(Mentor)จำนวน 2คนต่อผู้เข้าอบรม ต่อกลุ่มจำนวน 6 คน พี่เลี้ยงประจำกลุ่มมีส่วนช่วยในการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากช่วง Learning Reflection ซึ่งพี่เลี้ยงจะช่วยตั้งคำถามเพื่อสะท้อนการเรียนรู้พัฒนาการสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Arnold, 1991 อ้างถึงใน จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2558) บทบาทของวิทยากรในการอบรมอย่างมีส่วนร่วมการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม วิทยากรจะทำหน้าที่เสมือนผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่ง Arnold กล่าวถึงบทบาทของผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ไว้ว่า จะรับผิดชอบ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับทีมงาน เพื่อช่วยให้กิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องมีบทบาท ดังนี้ 1) กระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของกลุ่มสมาชิกทั้งหมด 2) รู้ถึงศักยภาพและความแตกต่างภายในกลุ่ม เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ 3) กระตุ้นให้มีการกำหนดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างแม่นยำ ตรงไปตรงมา 4) จัดเวลาให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม และในขณะเดียวกันก็ให้แน่ใจว่ากิจกรรมมีความคืบหน้าเหมาะสมกับกลุ่ม 5) ดึงความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มออกมา 6) ให้ข้อมูล กรอบงานและความคิดเห็นในโอกาสหรือกรณีที่เหมาะสม 7) สรุปประเด็นต่างๆที่ได้บรรลุในแต่ละช่วงของการฝึกอบรม 8) มีข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ กรณีที่เกิดมีข้อขัดแย้งและเกิดความอึดอัดใจขึ้นมา 9) ทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตยตามสภาพ สถานที่ ปัจจัยทรัพยากร เวลาและบุคคล 10) กระตุ้นให้มีคำถามเชิงวิจารณ์ และชี้ประเด็นที่เป็นปัญหาขึ้นมา 11) พยายามสร้างจิตวิญญาณของการรวมกันโดยไม่ลืมความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality) ของแต่ละคน ให้เหมาะสมในแต่ละโอกาส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒนาผล (อ้างใน ทิพวรรณ เดชสงค์, 2561) พบว่า การโค้ชจากผู้เชี่ยวชาญ ครูใหญ่ และเพื่อนครู ช่วยทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการประเมินผลการจัดกิจกรรมโดยรวมด้วยแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมโดยฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิด



เชิงออกแบบ ที่มีขั้นตอนตามหลักการที่สอดคล้องกับรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะ  
 ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นขั้นตอน มีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่  
 การเล่าเรื่อง การนำเสนอ การเล่นเกมฝึกทักษะ การทำกิจกรรมในรูปแบบการร่วมมือ การทำงาน  
 เป็นกลุ่ม การฝึกประเมินตนเอง ทำให้เกิดความรู้และทักษะในการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบของ  
 ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบัน  
 อุดมศึกษา โดยผลการทดลองการใช้รูปแบบชุดฝึกอบรม พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังอบรม  
 สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ สรลฎวารัศมี ทองไสว  
 (2563) ที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้รูปแบบการถอดวิธีคิดเชิงออกแบบในรายวิชา  
 หลักการของระบบสื่อสารโดยใช้ นักศึกษาหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี  
 โทรคมนาคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรีพบว่าชุดการสอน  
 ดังกล่าวมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมและกระตุ้น  
 กระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลังการการใช้รูปแบบการถอดวิธีคิดเชิง  
 ออกแบบในรายวิชาหลักการของระบบสื่อสาร พบว่าผู้เรียนมีระดับความพึงพอใจโดยมีคะแนนเฉลี่ย  
 เท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รวมถึงผลการทดลองการใช้  
 รูปแบบชุดฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะ  
 ความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ  
 แนวคิดของ พันธุ์ยง น้อยพินิจ, วรินทร์ สุภาพ, และ จักรกฤษ กลิ่นเยี่ยม (2562) ที่พัฒนาชุด  
 ฝึกอบรมโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบในการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้น  
 การพัฒนาความมั่นใจในความคิดสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบชิ้นงานที่ให้ความสำคัญกับการ  
 เข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง กระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และส่งเสริมความสามารถในการแก้  
 สถานการณ์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบส่วนใหญ่มี  
 ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการ  
 เรียนรู้ตามแนวคิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อ  
 ส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.43$ ,  $SD=0.50$ ) ทุกด้านอยู่ในระดับ  
 มาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการฝึกอบรม ตามแนวคิดของ ASTA:  
 American Society for Training and Development : 2013 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การ  
 วิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 3) การสร้าง  
 หลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดฝึกอบรม 5) การติดตามประเมินผลโดย

กระบวนการอบรม โดยมีการคัดเลือกผู้เข้าเรียนที่สมัครด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมทั้ง 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม และมีการแจ้งกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน พร้อมกับมีการปรับหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมก่อนการดำเนินการจัดฝึกอบรม และเก็บข้อมูลติดตามประเมินผลโดยกระบวนการอบรมตลอดระยะเวลาการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมระหว่างกระบวนการอบรมตลอดหลักสูตร สอดคล้องกับ จงกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2558) สรุปว่า เทคนิคการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เทคนิคที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของการฝึกอบรมและต้องมีวิธีการที่เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม เป็น “กระบวนการ” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอบรมตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการอบรม รวมทั้งการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดทักษะของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะเป็นการจัดหลักสูตรเพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพิ่มความมุ่งมั่น (Commitment) ให้กับผู้รับการฝึกอบรมที่จะกระทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมยังเป็นกระบวนการเรียนรู้จากพื้นฐานประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่ดึงเอาประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนมาใช้มาสังเคราะห์ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด เกิดความลุ่มลึก เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะบูรณาการผสมผสานให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ ประกอบกับกิจกรรมฝึกอบรมเชิงออกแบบ Design Thinking เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำกิจกรรม ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

นอกจากนี้ วิธีการคัดเลือกผู้เข้าอบรมและแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการอบรมถึงประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมให้ชัดเจน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นผลการศึกษาพบว่านิสิตนักศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง (2558) แนวคิดพื้นฐานของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมนั้นมาจากแนวคิดของการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนที่มีความเชื่อว่า 1) ผู้เรียนเป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่สำคัญ 2) การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง 3) ไม่มีการบังคับให้เกิดการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดด้วยการลงมือปฏิบัติ 6) พลังการเรียนรู้ร่วมกัน(การสร้างทีม) 7) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อไม่มีความกดดันและ 8) การประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจนำกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในอุดมศึกษา มีดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 6 สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนตามลำดับ ได้แก่ 1) สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2) สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) 5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) 6) สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทั้ง 6 สมรรถนะดังกล่าว มีคุณภาพสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านสมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) จากการศึกษาการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเองหลังจากการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะเพิ่มขึ้น สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ได้ ดังนั้นควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปพัฒนาปูพื้นฐานความรู้และทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนแบบการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ เช่น ให้นิสิตนักศึกษา มีโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรมผ่านการทดลองทำ ฝึกประสบการณ์จริง ประยุกต์กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบ ส่วน Define (การตีความปัญหา) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูล การตั้งคำถามปลายเปิดที่ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่จำกัดกรอบของการแก้ปัญหา ซึ่งภายหลังจากที่เราเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อกลุ่มบุคคลเป้าหมายแล้วสามารถวิเคราะห์ปัญหาหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อเลือกและสรุปแนวทางความเป็นไปได้ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักเครื่องมือที่ช่วยให้ความเข้าใจวิเคราะห์ได้ดีขึ้น ช่วยให้เข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริง เข้าใจในมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการเข้าใจในปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น

1.2 ด้านสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) จากการศึกษาพบว่าสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้น้อยที่สุด จากการศึกษาการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเองหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตามลำดับ ดังนั้นควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปเป็นจุดเน้นที่สำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจนที่เป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้เรียน กล้าที่จะลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำ และเป็นมิตรกับความกลัว ความไม่รู้มากขึ้น และรู้จักว่านวัตกรรมมีความหมายอย่างไร เป็นแนวกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth mindset) และเข้าใจการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Meta learning) กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา (Coping) และมีความวิริยะ อุตสาหะ (Perseverance) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แรงบันดาลใจจากต้นแบบ (Get inspiration from role model) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีแนวทางว่าจะอยู่กับความล้มเหลวได้อย่างไรในระยะยาว เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้การวางแผนพัฒนาตนเอง (Self-Development Plan)

1.3 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) จากการศึกษาพบว่าสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้มากเป็นอันดับสอง จากการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเองหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นการนำชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปเป็นจุดเน้นของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ โดยการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้ฝึกอบรม เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และให้ศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือสำหรับผู้ให้การฝึกอบรม เพื่อทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติกิจกรรมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและวางแผนการอบรมได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจทีมที่อยู่ร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวก และฝึกสังเกต เรียนรู้ และแบ่งปันการสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะของตนเองและเพื่อร่วมทีมสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวก

1.4 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) จากการศึกษาพบว่าสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้มากเป็นอันดับสามรองลงมาจากประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเอง หลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการสื่อสาร

สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารได้ ดังนั้นควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปเป็นจุดเน้นของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเน้นทักษะด้านการฝึกวิธีการนำเสนอ เพื่อการสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจตามเป้าหมาย ด้วยการสร้าง Mindset ที่เหมาะกับการสร้างสรรค์ รวมถึงการมีเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารการแปลงการนำเสนอสู่การลงมือทำ และสามารถนำเสนอเพื่อให้ภาพในหัวผู้ฟังเหมือนแบบที่ต้องการ โดยสามารถเลือกวิธีการสื่อสารให้ผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลายสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เราต้องการได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการโน้มน้าวให้คนเห็นด้วย สื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้ง

1.5 สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) จากการศึกษาพบว่าสามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้มากเป็นอันดับสูงที่สุดจากการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเอง โดยหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะความเข้าใจผู้อื่นสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านความเข้าใจผู้อื่นได้ ควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปเป็นจุดเน้นของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ รูปแบบของการพัฒนาการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อจะออกแบบแก้ไขสิ่งใดก็ตามจะต้องเข้าใจกลุ่มเป้าหมายอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพราะนั่นจะเป็นก้าวแรกที่นำไปสู่การพัฒนาความสำเร็จในทุก ๆ ธุรกิจ เพื่อให้ไม่ด่วนสรุปตัดสินใคร เห็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม (behavior) ความตั้งใจ (Intention) และความคิด (Thought) มีทักษะในการแยกแยะเป็น Fact - Feeling - Intention (ความจริง - ความรู้สึก - ความตั้งใจ) ของตัวเองและคนอื่น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสะท้อนการเรียนรู้จากการฟัง (Reflection Skills)

1.6 สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) จากการศึกษาพบว่า สามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้มากเป็นอันดับสอง โดยหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ จากการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้เข้าอบรมประเมินผลตนเองหลังการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการมีสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาใน

สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ได้ ดังนั้นควรนำสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ มาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนากิจกรรมให้นิสิตนักศึกษา Ideate เช่น การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง และให้มีการนำเสนอแนวความคิด และเปิดรับ Feedback การเรียนรู้ให้มีโอกาสในเสนอความคิดพัฒนาแนวคิด ไอเดียเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ การระดมความคิดใหม่ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด หรือการสร้างความคิดต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการหาแนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้มากที่สุดและหลากหลายที่สุด

สรุปว่าชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเสริมสร้างสมรรถนะทั้ง 6 ด้านและสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสามารถนำชุดฝึกอบรบนี้มาเป็นแนวทางในการฝึกอบรบกิจกรรมเสริมหลักสูตรสร้างความเป็นผู้ประกอบการในทุกกลุ่มสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

2. จากการศึกษาพบว่า ผลของการสร้างชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (ภาคผนวก ง) พบว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ฝึกอบรบ ผู้วิจัยเห็นว่าควรปรับปรุงความเหมาะสมเรื่องชุดกิจกรรมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายในการเข้าอบรมแต่ละกลุ่มที่มีความแตกต่างหลายหลายกันโดยปรับใช้ตามคำแนะนำของพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor) รวมถึงด้านการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยเสนอแนะให้ใช้เกณฑ์สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ(Scoring Rubrics) พิจารณาปรับใช้เพื่อนำวิธีการประเมินผลนี้ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ในการวัดและประเมินการเรียนรู้เพื่อติดตามผลพัฒนาผู้เข้าอบรมในครั้งต่อไป

3. จากผลการศึกษาประสิทธิผลชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังนี้

3.1 จากค่าคะแนนเฉลี่ยของชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการประเมินผลของอาจารย์และพี่เลี้ยง (Mentor) พบว่าหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) หลังฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพราะการปรับทัศนคติจำเป็นจะต้องผ่านการลงมือทำซ้ำๆ และใช้ระยะเวลายาวนาน ชุดฝึกอบรมฝึกการยอมรับความไม่ชัดเจน และการยอมรับความล้มเหลว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนารอบความคิดนิสิตนักศึกษาให้เป็น Growth mindset เป็นทักษะสำคัญในปัจจุบัน เป็นพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรม เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้มองเห็นความกลัวและความกังวลที่อยู่เบื้องหลังที่ทำให้ยังไม่ได้ทำเพื่อออกจากความกลัวและ

ความกังวลนั้น ๆ ล้มแล้วเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเราได้เรียนรู้อะไรในการล้มแต่ละครั้ง เพื่อให้กล้าลงมือทำ ยอมรับและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในแต่ละครั้งทำซ้ำๆจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

3.2 จากค่าคะแนนเฉลี่ยของชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการประเมินผลของผู้เข้าอบรม พบว่าหลังการฝึกอบรมนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หลังฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การปรับใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงาน Prototype ต้องอาศัยประสบการณ์และการทำซ้ำเพื่อช่วยแปลงความคิดสร้างสรรค์สู่การลงมือทำ การฝึกอบรมโดยมีพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม (Mentor) มีส่วนช่วยเพื่อเติมผู้เรียนให้มีทักษะในการออกไอเดียสร้างสรรค์อย่างง่าย สร้างให้ผู้เรียนเข้าใจว่าทุกคนก็มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ได้

3.3 จากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมอบรมพบว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากชุดฝึกอบรมนี้จัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มีความต่อเนื่องและบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม ผู้เข้าอบรมเสนอแนะว่าเวลาในการทำกิจกรรมที่อาจจะเร่งรัดเกินไปถ้าเรียน online เต็มวัน อาจจะมีการแบ่งกิจกรรมบางส่วน เช่น เรียนครึ่งวันและให้ออกไปทำกิจกรรม และกลับมาเรียนเพิ่มในวันถัดไป กิจกรรมควรมีการทิ้งช่วงเวลา เพื่อให้เกิดการตกผลึกเนื้อหา และสามารถประยุกต์การนำชุดฝึกอบรมไปใช้สามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมประยุกต์ใช้ได้ทั้งกิจกรรม onsite และ online โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรมต่อไป

3.4 จากค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของการฝึกอบรม พบว่าค่าคะแนนโดยรวมมีค่าสูง สามารถนำโครงร่างการวิจัยนี้ไปพัฒนาทำโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ Entrepreneurial Competency ของนิสิตนักศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่โลกการทำงานด้วยกระบวนการ Design Thinking โดยมีกิจกรรม Workshop online หรือ onsite สามารถนำไปเป็นมาตรฐานการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ เป็นคู่มือประกอบการเรียนรู้การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการด้วย Design thinking เป็นแนวทางแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และครูในการทำหน้าที่เป็นโค้ช ให้แก่สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพถูกต้องตามหลักวิชาการต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมต่อยอดเพื่อใช้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการวิจัยพัฒนาเกณฑ์การวัดระดับการประเมินผลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการในระดับขั้นสูงขึ้นไป ในระดับก้าวหน้า (Advanced) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) และระดับมืออาชีพ (Professional)

3. ควรทำวิจัยเพื่อติดตามผลการเรียนรู้การเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของสมรรถนะที่ได้หลังจากใช้ชุดฝึกอบรม

4. ควรส่งเสริมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการเพิ่มเติมอีก 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหา 2) การจัดการทรัพยากร 3) การมองเห็นโอกาส 4) การตั้งเป้าหมาย 5) การคิดเชิงบวก 6) การลงมือทำซ้ำ เพื่อพัฒนาต่อยอดการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการครบทุกมิติ (Connitive and Non-Connitive competencies)



## บรรณานุกรม

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations. In.
- Amit, R., MacCrimmon, K. R., Zietsma, C., & Oesch, J. M. (2001). Does money matter?: Wealth attainment as the motive for initiating growth-oriented technology ventures. *Journal of business venturing*, 16(2), 119-143.
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Retrieved October 22, 2020, from <https://www.thewomensorganisation.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/6.-Entrecomp-The-Entrepreneurship-Competance-Framework.pdf>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*: John Wiley & Sons.
- Bruyat, C., & Julien, P.-A. (2001). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 16(2), 165-180.
- Buchanan, R. (1992). Wicked problems in design thinking. *Design issues*, 8(2), 5-21.
- Bygrave, W. D., & Zacharakis, A. (2004). *The portable MBA in entrepreneurship*: John Wiley & Sons.
- Carlo Terzaroli. (2018). Developing entrepreneurship through Design Thinking: a new frontier for adult education. *Epale Journal* 3, pp. 20-25.
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). *Education and Identity. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*: ERIC.
- Cronbach, L. J. (1983). Course improvement through evaluation *Evaluation models* (pp. 101-115): Springer.
- Cross, N. (2007). From a design science to a design discipline: Understanding designerly ways of knowing and thinking *Design research now* (pp. 41-54): Springer.
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human resources management in*

- Canada: Pearson Education Canada.
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2008). Introduction to special issue Building the entrepreneurial university: a global perspective. *Science and Public Policy*, 35(9), 627-635.
- Gronlund, N. E. (1965). *Measurement and evaluation in teaching*: The Macmillan Company.
- Hamblin, A. C. (1974). Evaluation and Control of Training. *Industrial Training International*, 9(5), 154-156.
- Hattern, T. (2009). Small Business Management Entrepreneurship and Beyond. In: Houghton Mifflin Company.
- Hisrich, R. D. (2015). *International entrepreneurship: starting, developing, and managing a global venture*: SAGE publications.
- Izquierdo, E., Deschoolmeester, D., & Salazar, D. (2005). The importance of competencies for entrepreneurship: a view from entrepreneurs' and scholars' perspective.
- Kirkpatrick, D. (1996). Great Ideas Revisited: Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model, Training and Development. *Journal of the American Society of Training Directors*, 50, 54-57.
- Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in Education: What, Why, When, How. Entrepreneurship 360: Background Paper*. Retrieved May 9, 2020, from [https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP\\_Entrepreneurship-in-Education.pdf](https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP_Entrepreneurship-in-Education.pdf)
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty, W., & Palich, L. E. (2005). Small business management: An entrepreneurial emphasis.
- Lynchab, M., Kamovichbc, U., Longvaac, K. K. & Steinerta, M., (2021). Combining technology and entrepreneurial education through design thinking: Students' reflections on the learning process. *Technological Forecasting and Social Change*. 164(119689), pp. 2-10.
- Martin, R. (2010). Design thinking: achieving insights via the "knowledge funnel". *Strategy & Leadership*.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competencies rather than intelligence American Psychologist. *Internet*][Consultado el 03 de diciembre del 2018. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/Maura.PDF>].

- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International journal of entrepreneurial Behavior & Research*.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources*: Jossey-Bass.
- Pareek, U., & Rao, T. (1981). Handbook for Trainees in Educational Management. *Chapter One*, 2, 9.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the impact of training: A collection of tools and techniques*: American Society for Training and Development.
- Raphael, N. (2010). *The Entrepreneur's Guide to Mastering the Inner World of Business*: ABC-CLIO.
- Rogelberg, S. G., Stanton, J. M., & Stanton, J. M. (2007). Understanding and dealing with organizational survey nonresponse-Introduction. In: SAGE PUBLICATIONS INC 2455 TELLER RD, THOUSAND OAKS, CA 91320 USA.
- Sarasvathy, S. D., & Dew, N. (2005). Entrepreneurial logics for a technology of foolishness. *Scandinavian journal of Management*, 21(4), 385-406.
- Sarwoko, E., Surachman, A., & Hadiwidjojo, D. (2013). Entrepreneurial characteristics and competency as determinants of business performance in SMEs. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(3), 31-38.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
- Simon, H. (2000). UNDERSTANDING THE NATURAL. *Artificial Intelligence: Critical Concepts*, 4, 106-109.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*: John Wiley & Sons.
- Swedberg, R. (2009). Rebuilding Schumpeter's theory of entrepreneurship. *Marshall and Schumpeter on evolution*, 188-203.
- Venesaar, U., Malleus, E., Arro, G. & Toding, M. (2021). Entrepreneurship Competence Model for Supporting Learners Development at All Educational Levels. *Administrative sciences*, 12(2), pp. 1-29.

- Wu, W. W. (2009). A competency-based model for the success of an entrepreneurial start-up. *WSEAS transactions on business and economics*, 6(6), 279-291.
- กฤษมา แยม์เกตตุ. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เกษม วัฒนชัย. (2553). ข้อคิดเห็นด้านงานวิจัย. ปาฐกถาเนื่องในการสัมมนาวิชาการทศวรรษใหม่วิจัยเพื่อสังคม ของสถาบันและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). หลักการและเทคนิคการจัดการฝึกอบรม : แนวทางการวางแผนการเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 14 น.8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชียง เกาซิด. (2554). สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ฐิติพร รุ่งเช้า. (2564). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการ Design Thinking เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านบ่อ), วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 4(2).
- เดชา เตชะวัฒนไพศาล. (2545). *Competency Base Human Resources Management*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2552). การพัฒนาระบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด.(บริหารธุรกิจ)). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เตือนใจ พิทยาวัฒนชัย. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทิพวรรณ เดชสงค์. (2561). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างบทบาทการเป็นครูที่ปรึกษาโครงการวิทยาศาสตร์สำหรับนิสิตนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ไกรยศ ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. (2538). กิจกรรมเสริมหลักสูตร. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2563). สาขาวิชาความเป็นผู้ประกอบการ. <https://www.bu.ac.th/th/busem/master-of-management-in-entrepreneurship> .
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). *Competency: การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร.
- จันทร์เพ็ญ ฤทธิรงค์, & วุฒิชชาติ สุนทรสมัย. (2559). การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการกิจการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเกษตรอินทรีย์ภายใต้สัญลักษณ์ผลิตภัณฑ์อินทรีย์ที่ได้มาตรฐานของประเทศไทย. *Veridian บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1).
- จินดา น้ำเจริญ. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2557). กรอบแนวคิดการศึกษาคณะพยาบาลของปัจจัยจากมุมมองฐานทรัพยากรองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาล. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 54(3), 81.
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ *Active Learning* โปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาตรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ชุตินา โอบาสานนท์. (2543). ก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- ชูชัย สมितिไกรม. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ วรณกุล. (2538). กิจกรรมร่วมหลักสูตร. เชียงใหม่: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). กิจกรรมการศึกษาเพื่อท้องถิ่น : เพื่อทรัพยากรมนุษย์และสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ก.กมลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- นภดล แสงศรี. (2544). คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ประกอบอาชีพเสริมด้านการขายตรง. (ปริญญา

- สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิภา ศรีวะรมย์. (2558). การส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 27(94), น. 119-121. นิมิตร นนทพันธ์วาทย์. (2550). ความหมายของคำว่าผู้ประกอบการหรือเจ้าแก. <https://www.ryt9.com/s/ryt9/105366>
- บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี. (2563). หลักสูตรการจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม. [http://www.gmi.kmutt.ac.th/course/course\\_detail/](http://www.gmi.kmutt.ac.th/course/course_detail/)
- บุญเกื้อ คอรวาเวช. (2543). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ SR printing.
- บุญถิ่น อินดาฤทธิ. (2555). พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาผ่านการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดของการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาการจัดการอาชีพเกษตร สายวิชาเกษตรกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การประชุมวิชาการพะเยาวิจั ครั้งที่ 1 ประจำปี 2555 (หน้า 12-16). มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ประเสริฐ รวยเลิศ. (2552). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์ และคณะ. (2556). สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทนักวิจัยรุ่นใหม่ ประจำปี 2556).
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2561). มหาลัยปรับตัว 360 องศา มุ่งสตาร์ทอัพตอบโจทย์คนรุ่นใหม่. <https://www.prachachat.net/education/news-108134>
- ประภาพรรณ สุวรรณสุข. (2539). เอกสารการสอนชุดระบบการเรียนการสอน หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปราณี ต้นประยูร. (2554). คุณลักษณะของผู้ประกอบการ และความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ (พิมพ์

- ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พนิดา วัชรระงษ์. (2560). สมรรถนะและคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมิตร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 3(2).
- พระวิระพันธ์ ดิคุขปญโญ (เสียงเย็น). (2562). สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาคนในยุค Thailand 4.0 เป็นขุมปัญญาของประเทศ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ นครพนม, 3(3).
- พลสันท์ โปธิศรีทอง. (2555). ประสิทธิภาพของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่. วารสารข้าราชการครู, 19(5), 43-47.
- พันธ์ยุทธ น้อยพินิจ, วรินทร์ สุภาพ และจักรกฤษ กลิ่นเอี่ยม. (2562). การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการจัดการการเรียนรู้ เรื่อง ภาคตัดกรวยด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต, 13(1), น. 70–84
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินทร์(1991) จำกัด.
- ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). หลักสูตรบริหารธุรกิจสาขาวิชาการจัดการเพื่อเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ. สืบค้นจาก <https://www.cbs.chula.ac.th/programs-th/bachelors>
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). บทความเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและงาน *WLB Series: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน ก.พ.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2543). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: วีเจ พีрінตั้ง.
- รัชนีวรรณ ตั้งภักดี. (2560). ผลของการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อการผลิตสื่อโดยใช้รูปแบบการสอนแบบชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบในนิสิตระดับปริญญาตรี. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 10(3)., น.133-134
- รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการครู, 50(2).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.

- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช.
- วิทยาลัยผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2563). หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การ  
ประกอบการ). <https://ce.utcc.ac.th/course/>
- ศรัณภัสร์ แวกโกเนออร์. (2652). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต  
กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศรัณญา อรุณภู. (2557). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ  
ในธุรกิจบริการของบริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5(2), น.  
90-102.
- ศิริพรรณ สายหงส์, & สมประสงค์ วิทย์เกียรติ. (2534). การผลิตและการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อ  
การศึกษานอกระบบ. เอกสารการสนทนาระหว่างการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อการศึกษานอก  
ระบบ. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.  
กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- ศุภรัตน์ แดงน้อย. (2550). ชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินธุรกิจและการเป็น  
ผู้ประกอบการโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นปีที่ 3 สาขาพาณิชยการ. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน)). บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- สถิต นิยมญาติ. (2546). โครงการคุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวที่ประสบ  
ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2546). ระบบสมรรถนะวิชาชีพ (Competency). กรุงเทพฯ: ม.  
ป.ท.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2542). เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย กิยรรยง, & อรุณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). ความหมายการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สร้อยวรรณ์ ท่องไสว. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้รูปแบบ การถอดวิธีคิด  
เชิงออกแบบในรายวิชาหลักการของระบบสื่อสาร. วารสารการบริหารนิติบุคคลและ  
นวัตกรรมท้องถิ่น, 6(2).



สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2551). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจ ขนาด  
กลางและขนาดย่อม ปี 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด  
ย่อม.

สำเนาวิชาธุรกิจศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สภาการศึกษาเสวนา (OEC  
Forum) 2015-2016: จากข้อเสนอสู่นโยบาย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ.2552: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). สถาบันอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). โครงการสนับสนุนหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจใน  
สถาบันอุดมศึกษา. <http://www.mua.go.th/users/bphe/bs/ubi.html/>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
สมรรถนะสำหรับตำแหน่ง สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน  
ก.พ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.

[https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์  
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

[https://backend.tsri.or.th/files/trf/2/docs/Policy\\_and\\_Strategy\\_of\\_Thailand\\_HESI\\_2563-2570\\_and\\_Thailand\\_SRI\\_Plan\\_2563-2565.pdf](https://backend.tsri.or.th/files/trf/2/docs/Policy_and_Strategy_of_Thailand_HESI_2563-2570_and_Thailand_SRI_Plan_2563-2565.pdf)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564),.

<http://www.bpp.mua.go.th/main/download/plan/EducationPlan12.pdf>

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2561). หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการประกอบการธุรกิจนวัตกรรมและการออกแบบธุรกิจ.

<http://soctech.sut.ac.th/mt/innopreneurship2businessdesign/>

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ((2561). หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการธุรกิจนวัตกรรมและการออกแบบธุรกิจ.

<http://soctech.sut.ac.th/mt/innopreneurship2businessdesign/>

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิชนเอดเวอร์ทีฟซิงกรุ๊ป.

สุชีราภรณ์ ธุวานนท์. (2532). เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพอิสระประเภทต่างๆ ของ ผู้ประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักหอสมุด.

สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์. (2564). สมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิตพยาบาล. วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคเหนือ, 27(1), น. 93-99.

สุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2561). คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตาม แนว ประเทศไทย 4.0. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(2).

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). พิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน : Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน ประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน.

<https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf>

สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2545). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นใน วิทยานิพนธ์ของนิสิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยวิทยการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 15(2).

อนุชิต ชุนสวัสดิกุล. (2535). กระบวนการฝึกอบรม. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน: สำนักงาน ก.พ.

อภิวุฒิ พิมพ์แสงสุริยา. (2555). การพัฒนาพนักงาน: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง. (2560). ยุทธศาสตร์และโมเดลพันธกิจเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยสู่มหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัศครัตน์ พูลกระจ่าง. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ. (วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซ็นเตอร์.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบรม  
สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา**

รศ.ดร.เมธินี วงศ์วานิช รัชมภาภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ศศิประภา พันธนาเสวี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผศ.ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.เดชาณุชิต กตัญญูทวีทิพย์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ  
(ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา**

รศ.ดร.เมธินี วงศ์วานิช รัชมภาภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ศศิประภา พันธนาเสวี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผศ.ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.เดชาณุชิต กตัญญูทวีทิพย์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.มัลลิกา วรกิจอำรง	
อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์	

**สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ**  
**เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ**  
**ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา**

สรุปการประเมินความเที่ยงตรง ของเครื่องมือการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ข้อความข้อนั้น สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อความข้อนั้น สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

คะแนน -1 หมายถึง ข้อความข้อนั้น ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

โดยนำคะแนนการประเมินมาหาค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเลือกข้อที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.1 สามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning)</b>									
1.	การค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้จริง กับยุคสมัยนี้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการใช้ได้กับ ยุคสมัย)
2.	การนำข้อมูลมาใช้ในการ วางแผน และปรับปรุงแผน กำหนดแนวทางสู่การ ปฏิบัติ หรือใช้ข้อมูลในการ ตัดสินใจ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
3.	การเลือกใช้ข้อมูลเพื่อ นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการเลือกใช้ ข้อมูลเพื่อแก้ไข ปัญหาเร็ว/ ประสิทธิภาพ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.1 สามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning)</b>									
4	การเข้าถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน จึงสามารถแก้ปัญหาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
5.	การเลือกหาแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำมาใช้ในการอ้างอิง	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง (เพิ่มการเลือกหาแหล่งข้อมูล/ ความน่าเชื่อถือเพื่อใช้อ้างอิง)
6.	ความกระตือรือร้น อยากรเรียนรู้ในการสืบค้นข้อมูล	+1	1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
7.	การวิเคราะห์เชิงเทคนิค การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบ	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
8.	การหาข้อมูลด้วยการพูดคุยทำความเข้าใจกับผู้ใช้งานด้วยการสำรวจและเข้าไปสังเกตการณ์	+1	+1	1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
<b>2.2 การจัดการทรัพยากร (Resource Management)</b>									
1.	การรวบรวมบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.	การบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.2 การจัดการทรัพยากร (Resource Management)</b>									
3.	การจัดการทรัพยากรทางการเงินและงบประมาณได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.	การแสวงหาการสนับสนุนขอความช่วยเหลือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มเติมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ)
5.	การระบุความสำคัญ การจัดลำดับก่อนหลัง การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการติดตามงาน ติดตามความคืบหน้าให้เป็นไปตามแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.	ความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มคำว่า สามารถ)
7.	การจัดการทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
8.	การประยุกต์ใช้ทรัพยากรได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.3 การมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities)</b>									
1.	การใช้วิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาสในการสร้างคุณค่า	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มคำว่า วิสัยทัศน์)
2.	การเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.	การระบุความต้องการที่จำเป็นบนความท้าทาย โดยชี้แนะทางออกในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.	การแสวงหาโอกาสเพื่อไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.	การมองเห็นความต้องการของตลาด หรือช่องว่างทางการตลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.	การเห็นปัญหาเพื่อเปลี่ยนเป็นโอกาสและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มคำว่า เปลี่ยนเป็น โอกาส)
7.	การยืนหยัดในการสร้างคุณค่า(Capture Value) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้คน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มคำว่าแก้ไข ปัญหาให้กับ ผู้คน)
8.	ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นแนวความคิดได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มคำว่าข้อมูล)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.4 การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)</b>									
1.	ความผูกพันต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแสวงหาความสำเร็จต่อเป้าหมายนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
2.	ความทุ่มเทต่อเป้าหมาย เปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ มุ่งมั่น ทะเยอทะยาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.	การคิดวางแผนวางกลยุทธ์ เตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อมุ่งให้เป้าหมายสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการวางกลยุทธ์/ปัญหาและอุปสรรค)
4.	การสร้างภาพอนาคต ใช้จินตนาการ วิสัยทัศน์สามารถออกแบบอนาคตตามเป้าหมายของตนเองโดยสะท้อนสิ่งที่ต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.	การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุความจำเป็น ความต้องการ และความสนใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.	การระบุดูจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและใช้เป็นโอกาสในการสร้างเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7.	การสร้างแรงบันดาลใจตนเอง เพื่อให้เกิดการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการสร้างแรงบันดาลใจ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.5 การสื่อสาร (Communication)</b>									
1.	การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
2.	ความชัดเจนในการสื่อสาร ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง
3.	การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย)
4.	ความสามารถในการเจรจาต่อรองสร้างความสำเร็จ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
5.	การใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภค	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง (การสื่อสารหลากหลายวิธี/การเลือกสื่อที่เหมาะสม)
6.	การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงสนับสนุนได้	0	+1	+1	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง (เพิ่มการสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ ความขัดแย้ง)
7.	สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.6 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)</b>									
1.	การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อย ตามข้ออ้างที่น่าเสนอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง (เพิ่มข้อเท็จจริง)
2.	การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็นแนวคิด ค้นหา ทางออกอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
3.	ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้อง กับแนวคิดที่ทบทวนมา	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	สอดคล้อง (เพิ่มการตั้ง สมมุติฐาน/ ตรวจสอบข้อ ค้นพบ/แนวคิดที่ ทบทวน)
4.	การหาคำตอบที่ สมเหตุสมผลในการหักล้าง ข้อโต้แย้ง มากกว่าข้ออ้าง เดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5.	ความคิดเป็นเหตุเป็นผล หา องค์ประกอบสนับสนุน และ มีตัวอย่างมายืนยันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6.	การพิจารณาความคิดให้ รอบคอบ ครบถ้วน ไม่ด่วน สรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง (เพิ่มความคิด รอบคอบ/ เหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น)
7.	การคิดเชื่อมโยงประเด็น สำคัญเพื่อสรุปข้อมูล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>									
1.	การสร้างความร่วมมือสร้าง ความเข้าใจให้สมาชิกทุกคน มีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการสร้างความ เข้าใจ)
2.	การสร้างความคิดเห็นและ ข้อตกลงที่มีการวางแผน ร่วมกัน การประสานงาน เปลี่ยนความคิดเป็นการลง มือทำ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (การวางแผน/ ประสานงาน/การลง มือทำ)
3.	การวางบทบาทให้ทุกคนมี ความรับผิดชอบที่ต่างกัน และทุกคนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
4.	การเผชิญความขัดแย้งใน เชิงบวกเพื่อสร้างคุณค่า ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5.	การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้าง คุณค่าร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6.	การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของ สมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงาน บนความแตกต่าง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการผสมผสาน/ สร้างทีมงาน/ความ แตกต่าง)
7.	การสร้างแรงจูงใจ สร้าง วัฒนธรรม สร้าง ความสัมพันธ์ ให้ทุกคนใน ทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>									
8.	การออกแบบกระบวนการ การทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ ทุกคนทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
<b>2.8 การคิดเชิงบวก (Positive thinking)</b>									
1.	การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
2.	การยอมรับความจริง มอง ปัญหา ความทุกข์ ความไม่ ราบรื่นเป็นเรื่องที่สามารถ เกิดขึ้นได้ในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
3.	ความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืน หยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
4.	ความยืดหยุ่นภายใต้ความ กดดัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
5.	การไม่ยอมแพ้สามารถ เผชิญหน้ากับความสูญเสีย ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6.	การก้าวข้ามสถานการณ์ที่ ยากลำบากได้	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง
7.	การจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง ได้	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	สอดคล้อง
8.	การทุ่มเทการทำงานใน ระยะยาว เพื่อรอคอย ความสำเร็จในการสร้างคุณ ค่าที่ยิ่งใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง (เพิ่ม การทุ่มเทการ ทำงาน/การสร้าง คุณค่าที่ยิ่งใหญ่)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.9 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)</b>									
1.	การแสดงความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการสร้าง ความเข้าใจ)
2.	การปรับความรู้สึกนึกคิดของตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
3.	การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
4.	การยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5.	ความเข้าใจบทบาทปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
6.	การสนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายของทีมงานและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
7.	การคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่ม สภาพแวดล้อม คำนึงถึงอารมณ์/ ความรู้สึกของผู้อื่น)
8.	ความเข้าใจความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลายได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง



ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.10 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)</b>									
1.	ความสนใจยากู้และเปิดรับสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
2.	การพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
3.	การระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
4.	การออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5.	การนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6.	การรวบรวมสิ่งต่างๆเพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
7.	การมีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการและเทคโนโลยีใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
8.	การค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.11 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)</b>									
1.	การรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง (เพิ่มสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง)
2.	การรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือไม่มีทางออก รับมือกับความล้มเหลวระยะสั้นได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง
3.	การตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
4.	การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5.	ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำลองผิดลองถูก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6.	ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
7.	การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง
8.	การบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เพื่อเลือกหากจำเป็น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.12 การลงมือทำซ้ำ (Iteration)</b>									
1.	การกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ที่ไม่เคยได้ทำมาก่อน อย่างมีอิสระลงมือทำเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง
2.	การกล้าลงมือทำ ยึดเป้าหมาย ทำงานตามแผนงาน ตาม ความรับผิดชอบ	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง
3.	การเรียนรู้สิ่งที่ควรทำและปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซ้ำ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
4.	สามารถสะท้อนปัญหาในอดีตมาประยุกต์ใช้ความรู้ในงานปัจจุบันและอนาคตได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง
5.	ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง (เพิ่มการเรียนรู้จากประสบการณ์/ ความผิดพลาดของ ตนเองและผู้อื่น)
6.	การลงมือทำต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้เมื่อเจอปัญหา และเลือกที่จะไปต่อ มุมานะ มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
7.	การกล้าลงมือทำ มีความอดทนในระยะยาว ล้มเร็วลุกเร็ว	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง

**สรุปผลการประเมินคุณภาพของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา**

สรุปการประเมินคุณภาพของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำการประเมินคุณภาพ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่ามีความสอดคล้อง

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่ามีความสอดคล้อง

คะแนน -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่ามีความสอดคล้อง

โดยนำคะแนนการประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเลือกข้อที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (7 ท่าน)			รวม	IOC	แปลผล
	+1	0	-1			
<b>ความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมโดยรวม</b>						
1.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับหลักการของชุดฝึกอบรม	7			7	1.00	สอดคล้อง
2.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของชุดฝึกอบรม	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
3.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม	7			7	1.00	สอดคล้อง
4.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับโครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
5. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับสาระของกิจกรรมของชุดฝึกอบรม	6	1		6	0.86	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (7 ท่าน)			รวม	IOC	แปลผล
	+1	0	-1			
<b>ความสอดคล้องของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมโดยรวม</b>						
6.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา ชุดฝึกอบรมกับระยะเวลาในการจัด กิจกรรม	4	3		4	0.57	สอดคล้อง
7.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับ กิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ	7			7	1.00	สอดคล้อง
8.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับ วิธีดำเนินการฝึกอบรม	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
9.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับการ วัดและประเมินผล	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
10.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับ โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม	7			7	1.00	สอดคล้อง
11.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุด ฝึกอบรมกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ฝึกอบรม	5	2		5	0.71	สอดคล้อง
12.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุด ฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	4	3		4	0.57	สอดคล้อง
13.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม กับสื่อและวัสดุ อุปกรณ์	7			7	1.00	สอดคล้อง
14.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม กับการวัดและประเมินผล	5	2		5	0.71	สอดคล้อง
15.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม กับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4	3		4	0.57	สอดคล้อง
<b>ความสอดคล้องภายในของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรม</b>						
16.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์	7			7	1.00	สอดคล้อง
17.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	6	1		6	0.86	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (7 ท่าน)			รวม	IOC	แปลผล
	+1	0	-1			
<b>ความสอดคล้องภายในของ (ร่าง) ชุดฝึกอบรม</b>						
18.โครงสร้างเนื้อหาทั้งขั้นตอนและ วิธีดำเนินการฝึกอบรม	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
19.โครงสร้างเนื้อหาทั้งการวัดและ ประเมินผล	5	2		5	0.71	สอดคล้อง
20.วัตถุประสงค์กับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์	7			7	1.00	สอดคล้อง
21.วัตถุประสงค์กับขั้นตอนและ วิธีดำเนินการฝึกอบรม	5	2		5	0.71	สอดคล้อง
22.วัตถุประสงค์กับการวัดและ ประเมินผล	6	1		6	0.86	สอดคล้อง
23.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม กับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4	3		4	0.57	สอดคล้อง
24.ขั้นตอนการและวิธีดำเนินการ ฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	5	2		5	0.71	สอดคล้อง
25.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 1	7			7	1.00	สอดคล้อง
26.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 2	7			7	1.00	สอดคล้อง
27.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 3	7			7	1.00	สอดคล้อง
28.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 4	7			7	1.00	สอดคล้อง
29.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 5	7			7	1.00	สอดคล้อง
30.ความสอดคล้องภายในของหน่วย การฝึกอบรมที่ 6	7			7	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา



### แบบสอบถาม

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลการวิจัยในระดับการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 91 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้าน

- 2.1 สามารถค้นหาสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา (Problem Research Planning) จำนวน 8 ข้อ
- 2.2 การจัดการทรัพยากร (Resource Management) จำนวน 8 ข้อ
- 2.3 การมองเห็นโอกาส (Spot Opportunities) จำนวน 7 ข้อ
- 2.4 การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) จำนวน 7 ข้อ
- 2.5 การสื่อสาร (Communication) จำนวน 7 ข้อ
- 2.6 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) จำนวน 7 ข้อ
- 2.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration) จำนวน 8 ข้อ
- 2.8 การคิดเชิงบวก (Positive thinking) จำนวน 8 ข้อ
- 2.9 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) จำนวน 8 ข้อ
- 2.10 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) จำนวน 8 ข้อ
- 2.11 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) จำนวน 8 ข้อ
- 2.12 การลงมือทำซ้ำ (Iteration) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป



2. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาข้อความโดยละเอียด และตอบตามสภาพความเป็นจริงที่ท่าน  
เป็นอยู่ หรือตามระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้หรือรู้สึกต่อประเด็นข้อความดังกล่าวในทุกข้อความ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ จะเก็บเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์และ  
นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง และเป็นประโยชน์ต่อ  
กระบวนการวิจัยในครั้งนี้

ทรงสุวรรณ ปรีดาวิภาต  
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. เพศ  
 ชาย                       หญิง
2. อายุ  
 15 – 25 ปี       26 – 40 ปี       41 – 59 ปี       60 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี     ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า     สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพ  
 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ     พนักงานบริษัทเอกชน  
 ผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ     อื่นๆ(ระบุ).....
5. ผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย       มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี     มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย       อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง ในส่วนนี้แบ่งเป็นส่วนย่อย จำนวน 12 ส่วน โดยในส่วนที่ 1-12 ให้ท่านพิจารณาข้อความทางด้านซ้ายมือ ในแต่ละประเด็นของข้อคำถาม และพิจารณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด















ชื่อ	รายการประเมิน	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>2.7 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>											
1.	การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน										
2.	การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ										
3.	การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น										
4.	การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกัน										
5.	การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน										
6.	การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง										
7.	การสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน										
8.	การออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน										

ชื่อ	รายการประเมิน	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>2.8 การคิดเชิงบวก (Positive thinking)</b>											
1.	การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก										
2.	การยอมรับความจริง มองปัญหาความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ในการทำงาน										
3.	ความมุ่งมั่น แน่วแน่ ยืนหยัดไม่ล้มเลิกกลางคัน										
4.	ความยืดหยุ่นภายใต้ความกดดัน										
5.	การไม่ยอมแพ้สามารถเผชิญหน้ากับความสูญเสียได้										
6.	การก้าวข้ามสถานการณ์ที่ยากลำบากได้										
7.	การจัดการกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง										
8.	การทุ่มเทการทำงานในระยะยาวเพื่อรอคอยความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ยิ่งใหญ่										









ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ค  
แบบประเมินคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็น  
ผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา



**แบบประเมินคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา**

แบบประเมินคุณภาพ (ร่าง) ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบตรวจสอบคุณภาพในด้านองค์ประกอบต่างๆของชุดฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม สอดคล้อง ครอบคลุม และถูกต้องตามหลักการพัฒนาชุดฝึกอบรม แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม
- ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

**ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบของ(ร่าง)ชุดฝึกอบรมในส่วนต่างๆดังต่อไปนี้ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และโปรดกรณำทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายและเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นว่ามีเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นว่ามีเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>ปัญหาและความจำเป็นของชุดฝึกอบรม</b>					
1.มีความสมเหตุสมผล					
2.มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในสังคม					
3.มีความจำเป็นต้องพัฒนาชุดฝึกอบรม					
<b>หลักการและเหตุผลของชุดฝึกอบรม</b>					
4.มีความเป็นไปได้					
5.สามารถนำไปใช้ได้จริง					
6.มีแนวคิดพื้นฐานรองรับ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม</b>					
7.มีความชัดเจน นำไปปฏิบัติได้					
8.มีความเป็นไปได้					
9.ครอบคลุมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ					
10.มีความเหมาะสมต่อผู้เข้าอบรม					
<b>โครงสร้างเนื้อหา สาระ และระยะเวลา</b>					
11.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม					
12.ครอบคลุมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ					
13.การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ					
14.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
<b>สื่อ วัสดุ อุปกรณ์</b>					
15.ช่วยส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม					
16.มีความหลากหลาย					
17.เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
18.เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม					
<b>ขั้นตอนและวิธีดำเนินงานกิจกรรมการฝึกอบรม</b>					
19.สอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
20.การจัดลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
21.มีความเป็นไปได้					
22.มีความหลากหลาย					
23.เหมาะสมกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
24.เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
<b>การวัดและประเมินผล</b>					
25.วัดได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
26.สามารถตรวจสอบการวัดและการประเมินผลได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
28.เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ					
29.มีความหลากหลาย					
30.สอดคล้องกับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ					

### ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบของ(ร่าง)ชุดฝึกอบรม ในองค์ประกอบต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสอดคล้องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายและเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่ามีความสอดคล้อง

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
ความสอดคล้องของ(ร่าง)ชุดฝึกอบรมโดยรวม				
1.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับหลักการของชุดฝึกอบรม				
2.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของชุดฝึกอบรม				
3.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม				
4.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับโครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม				
5. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับสาระของกิจกรรมของชุดฝึกอบรม				

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
6.ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาชุดฝึกอบรมกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรม				
7.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับกิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ				
8.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับวิธีดำเนินการฝึกอบรม				
9.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				
10.วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมกับโครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรม				
11.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม				
12.โครงสร้างเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				
13.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับสื่อและวัสดุ อุปกรณ์				
14.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				
15.ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม				
<b>ความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม</b>				
16.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์				
17.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์				
18.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม				
19.โครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
20. วัตถุประสงค์กับสื่อ วัสดุ อุปกรณ์				
21. วัตถุประสงค์กับขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม				
22. วัตถุประสงค์กับการวัดและประเมินผล				
23. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม				
24. ขั้นตอนการและวิธีดำเนินการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				
<b>ความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม</b>				
25. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 1				
26. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 2				
27. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 3				
28. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 4				
29. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 5				
30. ความสอดคล้องภายในของหน่วยการฝึกอบรมที่ 6				

**ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)



ภาคผนวก ง

ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

ชุดฝึกอบรม  
กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

พัฒนาโดย  
นางสาวทรงสวรรค์ ปรีดาวิภาต

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## คำนำ

คู่มือชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากสมรรถนะที่วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) การทำงานเป็นทีม (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วยหน่วย 6 การฝึกอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์การฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผล เพื่อมุ่งเสริมสร้าง พัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Mindset) โดยกิจกรรมฝึกอบรมประยุกต์ใช้ กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบ เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการทดลองทำและช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน นิสิตนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจะได้ฝึกกระบวนการ และทักษะที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า กิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการพัฒนา กิจกรรมเสริมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ทรรศวรณ ปรีดาวิภาต

ผู้จัดทำ



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ตอนที่ 1 บทนำ</b>	
ปัญหาและความจำเป็น	5-7
ความมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	7
<b>ตอนที่ 2 รายละเอียดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา</b>	
หลักการของกิจกรรม	9
วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	9
กลุ่มเป้าหมาย	9
บทบาทหน้าที่ผู้นำกิจกรรม หรือวิทยากรและผู้ช่วย	9
คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรม หรือวิทยากร	11
บทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (นิสิตนักศึกษา)	11
ระยะเวลาการจัดกิจกรรม	12
สถานที่ในการจัดกิจกรรม	12
ขั้นตอนการจัดกิจกรรม	12
สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	13
เทคนิคการจัดกิจกรรม	13
การวัดผลและการประเมินผล	14
เกณฑ์การประเมินผล	14
<b>ตอนที่ 3 แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา</b>	
<b>ปฐมนิเทศ</b>	15
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>	
กิจกรรม Team Building	17-22
กิจกรรม Learning Reflection	23-24
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)</b>	
กิจกรรม Growth mindset	29-30
กิจกรรม Design thinking	34-38

## สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ 3 แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น(Empathy)	
กิจกรรม Empathy	31-42
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	
กิจกรรม Ideate	43-46
กิจกรรม Prototype	47-48
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)	
กิจกรรม Define	49-53
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสื่อสาร (Communication)	
กิจกรรม Test	54-57
ปัจฉิมนิเทศ	58
ตอนที่ 4 การวัดผลและประเมินผล	59-95
บรรณานุกรม	96

## ตอนที่ 1

### บทนำ

#### ปัญหาและความจำเป็น

การพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาให้มีคุณภาพเป็นบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะตั้งแต่ยังเป็นนิสิตนักศึกษาในรั้วของสถาบัน สอดคล้องกับ ประจักษ์ ปฏิบัติศาสตร์ และคณะ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั่วไป ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ จึงไม่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตได้ว่าเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงานจริงแล้ว จะเป็นพนักงานที่สร้างผลงาน สร้างนวัตกรรม และพัฒนาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์กรหรือไม่ ซึ่งเมื่อพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการได้ จะสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองได้ดียิ่งขึ้น มองเห็นโอกาสทางธุรกิจ มีนวัตกรรมทางความคิด มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

จากความสำคัญและประโยชน์ของการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์หรือบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณค่าให้แก่สังคม จึงต้องพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาวิชาชีพและพื้นฐานความเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม ซึ่งการศึกษาวិชาญครั้งนี้สนใจที่จะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลใน 5 สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้า ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยมีนโยบาย ประสพการณ์ และหลักสูตรเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้ จากความหลากหลายทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการ หลักสูตรและการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยพบว่ายังไม่ตอบโจทย์ด้านการเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษา ซึ่งอาจถือเป็นปัญหาและควรหาแนวทางในการพัฒนาแก้ไข ชุดฝึกอบรมเป็นต้นแบบเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการในนิสิตนักศึกษา และจากผลการศึกษางานวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency) หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมโดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่คิดขึ้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ และการได้รับผลตอบแทนจากการประกอบการ โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ที่มีผลต่อความตั้งใจและความสามารถในการแสดงความเป็นผู้ประกอบการในการสร้างมูลค่าใหม่ (Value Creation) สมรรถนะของความเป็นผู้ประกอบการถูกกำหนดไว้เป็นทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)

งานวิจัยนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป สร้างชุดฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่สร้างขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนา Skill ซึ่งถือเป็นการ Upskill และ Reskill ให้แก่นิสิตนักศึกษามีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อสังคม ชุมชน และตลาดแรงงาน ให้นิสิตนักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคประเทศไทย 4.0 อีกทั้งกระตุ้นนิสิตนักศึกษาทุกสาขาวิชาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรในอนาคต ได้มองเห็นถึงโอกาสและการสร้างเป้าหมาย ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในตนเอง นอกจากนี้นิสิตนักศึกษายังสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ปรับเปลี่ยนเจตคติ (mindset) มุมมองให้มีความเป็นผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสามารถจัดเป็นลำดับได้ดังนี้ 1) สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 2) สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) 5) สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความต้องการจำเป็นคือ ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบ เพื่อให้ข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดที่ทบทวนมา การคิดเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อสรุปข้อมูล การตัดสินใจบนข้อเท็จจริง พิจารณาโดยไม่เห็นคล้อยตามข้ออ้างที่น่าเสนอ การตั้งคำถามอย่างท้าทาย เพื่อเป็นแนวคิด ค้นหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ความคิดเป็นเหตุเป็นผล ห่วงศ์ประกอบสนับสนุน และมีตัวอย่างมายืนยันได้ การหาคำตอบที่สมเหตุสมผลในการหักล้างข้อโต้แย้ง มากกว่าข้ออ้างเดิม และการพิจารณาความคิดให้รอบคอบ ครบถ้วน ไม่ด่วนสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

2. สมรรถนะการเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity) มีความต้องการจำเป็นคือ การบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉิน ไว้เมื่อเลือก หากจำเป็น การตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วน มีความคลุมเครือการรับมือกับความกลัว ควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนได้การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้ การยอมรับความคลุมเครือ ยอมรับความไม่ชัดเจน สิ่งที่ไม่รู้

ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญหน้า กล้าล้มเหลว กล้าลองทำลองผิดลองถูก และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความยืดหยุ่น

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) มีความต้องการจำเป็นคือ การออกแบบกระบวนการการทำงาน เทคนิค เครื่องมือที่จะสนับสนุนให้ทุกคนทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรม สร้างความสัมพันธ์ให้ทุกคนในทีมแบ่งปันคุณค่าร่วมกัน การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวกเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน

4. สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) มีความต้องการจำเป็นคือ ความชัดเจนในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การใช้วิธีการสื่อสารจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภคร การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ทางวาจา ภาษากาย และลายลักษณ์อักษร การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหามาได้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงสนับสนุนได้ สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ ให้ผู้มีส่วนร่วมมีเป้าหมายเดียวกัน และความสามารถในการเจรจาต่อรองสร้างความสำเร็จ

5. สมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความต้องการจำเป็นคือ การค้นหาและทดลองวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การรวบรวมสิ่งต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบข้าง การออกแบบหาแนวทางการสร้างคุณค่าทดแทนสิ่งที่มีอยู่เดิม การนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการหาวิธีการใหม่ๆ การระบุปัญหาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี ความสนใจอย่างลึกซึ้งและเปิดรับสิ่งใหม่ และการพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

6. สมรรถนะความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีความต้องการจำเป็นคือ การสนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายของทีมงานและองค์กร ความเข้าใจความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่หลากหลายได้ การคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การปรับความรู้สึกนึกคิดของตนเองเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ การแสดงความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น การฟังอย่างตั้งใจ และฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน การยอมรับความหลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี และความเข้าใจบทบาทปรับเปลี่ยนอารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นต่างกัน

**ความมุ่งหมายของกิจกรรมการเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา**

1. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) 3) การทำงานเป็นทีม (Collaboration) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 6) ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) โดยนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเพิ่มพูนทักษะ ฝึกใช้กระบวนการ Design thinking เพื่อผลิตผลงานนวัตกรรม (Innovation Product) ด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ สัมผัสประสบการณ์จริง ได้แก่ 1) Empathize ฝึกทักษะการค้นหาปัญหา (Pain point) ของผู้ใช้งาน (User) 2) Define ฝึกทักษะการระบุปัญหา 3) Ideate สร้างคุณค่าด้วยการออกแบบสินค้า 4) Prototype ฝึกทำต้นแบบสินค้า 5) Test ทดลองกับผู้ใช้งาน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

## ตอนที่ 2

### รายละเอียดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา

#### หลักการของกิจกรรม

กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีหลักการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ได้จากกรณีวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) การทำงานเป็นทีม (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)
2. เป็นกิจกรรมที่นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเพิ่มพูนทักษะ ฝึกใช้กระบวนการ Design thinking เพื่อผลิตผลงานนวัตกรรม (Innovation Product) ด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ สัมผัสประสบการณ์จริง ได้แก่ 1) Empathize ฝึกทักษะการค้นหาปัญหา (Pain point) ของผู้ใช้งาน User 2) Define ฝึกทักษะการระบุปัญหา 3) Ideate สร้างคุณค่าด้วยการออกแบบสินค้า 4) Prototype ฝึกทำต้นแบบสินค้า 5) Test ทดลองกับผู้ใช้งาน

#### วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของนิสิตนักศึกษาด้วยกระบวนการ Design Thinking การค้นหาปัญหาของผู้ใช้งาน เพื่อสร้างคุณค่า ทดลองลงมือทำ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

#### กลุ่มเป้าหมาย

นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 30 คน

#### บทบาทหน้าที่ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรและผู้ช่วย

การนำกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ผู้นำกิจกรรมควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา หลักการและเหตุผลของกิจกรรม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ขั้นตอนของ การทำกิจกรรม การวัดและประเมินผล

2. จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไป อย่างราบรื่น และเหมาะสม

3. เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่างๆ เช่น แบบสอบถาม แบบประเมิน เอกสารประกอบกิจกรรม สำหรับพร้อมใช้ในการจัดกิจกรรม

4. ทำความเข้าใจบทบาทของผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร ซึ่งได้แก่

4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ชี้แจงเรื่องเอกสาร และทำข้อตกลงร่วมกันกับ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนดำเนินกิจกรรม

4.2 อำนวยความสะดวกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4.3 สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

4.4 จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่าง

สูงสุด

4.5 ใช้คำถามเมื่อต้องการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทบทวนทักษะ

4.6 ตอบข้อซักถามให้ข้อสังเกต หรืออธิบายการทำกิจกรรม และสรุปประเด็นที่ได้รับจากการ ทำกิจกรรม เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือร่วมอภิปรายบางประเด็น

5. ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยนำกิจกรรม ซึ่งได้แก่

5.1 เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นำกิจกรรม และผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านต่างๆ

5.2 ให้ความช่วยเหลือผู้นำกิจกรรม หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อร้องขอหรือเห็นสมควร

5.3 เป็นผู้สังเกตการณ์บรรยากาศของการเรียนรู้ สังเกตการฝึกปฏิบัติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

5.4 เป็นผู้ช่วยในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความพร้อมด้านระบบสารสนเทศ สื่อ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และเครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อให้กิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่นและ เหมาะสม

6. ทำความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรม และการวัดและประเมินผลกิจกรรม หลักจากการจัดกิจกรรม เสริมสร้าง ให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินชิ้นงานจากการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และประเมินความพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรม



### คุณลักษณะผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่จัด
2. มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งในด้านการพูดและการเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ซึ่งจะต้องใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม จิตวิทยา และศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ มีความช่างสังเกต มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำ
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่การเป็นวิทยากร เป็นที่น่านับถือและน่าเชื่อถือ ทั้งกิริยา ท่าทาง การพูด และการแต่งกาย มีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขันตามสมควร ความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. มีความสามารถในการจัดการการทำงานต่างๆ
5. มีความสามารถในการใช้สื่อและนำเสนอสื่อในขณะที่ทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

### บทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมควรแสดงบทบาทดังนี้
2. เข้าร่วมกิจกรรมตรงตามเวลาที่กำหนด
3. ร่วมแสดงความคิดเห็น อภิปราย ชักถามข้อสงสัย เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้นำกิจกรรม
4. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
5. เคารพกติกาและรักษามารยาทในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น
6. มีความซื่อสัตย์ในการประเมินต่างๆจากการเข้าร่วมกิจกรรม

### โครงสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

โครงสร้างกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity) การทำงานเป็นทีม (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วย 9 กิจกรรม โดยมีลำดับหัวข้อกิจกรรม รวมเวลาร่วมกิจกรรม 24 ชั่วโมงดังนี้

<b>ปฐมนิเทศ</b>	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>	
1.1) กิจกรรม Team Building	จำนวน 120 นาที
1.2) กิจกรรม Learning Reflection	จำนวน 180 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)</b>	
2.1) กิจกรรม Growth mindset	จำนวน 120 นาที
2.2) กิจกรรม Design thinking	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)</b>	
กิจกรรม Empathy	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)</b>	
กิจกรรม Ideate	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม Prototype	จำนวน 180 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)</b>	
กิจกรรม Define	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสื่อสาร (Communication)</b>	
กิจกรรม Test	จำนวน 120 นาที
<b>ปัจฉิมนิเทศ</b>	จำนวน 120 นาที

#### ระยะเวลาจัดกิจกรรม

การดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 24 ชั่วโมง

#### สถานที่ในการจัดกิจกรรม

ออนไลน์ผ่าน Zoom Webinar

#### ขั้นตอนในการจัดกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนจะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1. **ขั้นเตรียม** การเตรียมความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรม โดยผู้นำกิจกรรมและผู้ช่วยจัดเตรียมความพร้อมระบบการเรียนการสอนออนไลน์ สื่อ เอกสารประกอบกิจกรรมต่างๆ รวมถึงติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. **ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรม** ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศ ชี้แจงการจัดกิจกรรม เอกสาร และแบบประเมินต่างๆแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เข้าใจการดำเนินงาน

2.2 ผู้นำกิจกรรมดำเนินกิจกรรมด้วยการบูรณาการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 การบรรยาย

2.2.2 การบรรยายเชิงปฏิบัติการ

2.3 ผู้วิจัยจัดปัจฉิมนิเทศ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้สอบถามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรม

3. **ขั้นวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรม**

3.1 ผู้วิจัยกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยประเมินสมรรถนะเป็นแบบประเมินให้คะแนน (Scoring rubrics)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกิจกรรม

#### **สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม**

1. เครื่องคอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม
3. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม
4. สื่อดิจิทัล

#### **เทคนิคการจัดกิจกรรม**

เทคนิคที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ได้แก่ การเล่าเรื่อง การนำเสนอ การเขียนบทความ การเขียนเชิงสร้างสรรค์ การใช้เหตุผล เล่นเกมฝึกทักษะ การทำกิจกรรมในรูปแบบการร่วมมือ การทำงานกลุ่ม การฝึกประเมินตนเอง

#### การวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

1. ประเมินความสามารถในทักษะการปฏิบัติตามสภาพจริง จากผลการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

#### เกณฑ์การประเมิน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยรวมของผลประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยมากขึ้น)
2. คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51)

### ตอนที่ 3

#### การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา

กิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยกิจกรรมฝึกอบรมประยุกต์ใช้กระบวนการ Design Thinking การคิดเชิงออกแบบ จะเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เรียนรู้จากการทดลองทำ ได้แลกเปลี่ยนช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน กิจกรรมประกอบด้วย 9 กิจกรรม รวมเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม 24 ชั่วโมงดังนี้

<b>ปฐมนิเทศ</b>	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)</b>	
1.1) กิจกรรม Team Building	จำนวน 120 นาที
1.2) กิจกรรม Learning Reflection	จำนวน 180 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)</b>	
2.1) กิจกรรม Growth mindset	จำนวน 120 นาที
2.2) กิจกรรม Design thinking	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)</b>	
กิจกรรม Empathy	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)</b>	
กิจกรรม Ideate	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม Prototype	จำนวน 180 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)</b>	
กิจกรรม Define	จำนวน 120 นาที
<b>หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication)</b>	
กิจกรรม Test	จำนวน 120 นาที
<b>ปัจฉิมนิเทศ</b>	จำนวน 120 นาที
<b>รวม</b>	จำนวน 24 ชั่วโมง

## ปฐมนิเทศ

ระยะเวลา 120 นาที

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติ วัน เวลา สถานที่ ของการจัดกิจกรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับวิทยากร วิทยากรผู้ช่วย
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการของตนเองก่อนเข้าอบรม

(Pretest Self-Assessment)

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบสอบถามสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ
2. สมุดบันทึก (Worksheet) การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นกันเอง
2. ผู้นำกิจกรรมชี้แจงจุดมุ่งหมายของการร่วมกิจกรรมเป้าหมายโครงการและความคาดหวัง
3. ผู้นำกิจกรรมชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทราบเกณฑ์การประเมินความสามารถสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ
4. วิทยากรขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบสอบถามสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

### การวัดและประเมินผล

1. การวัดและประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการโดยพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อวัดระดับ Pre-test และ Post test ระดับ level of Proficiency ประเมินด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics)
2. การวัดและประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการโดยผู้เข้าอบรม เพื่อวัดระดับ Pre-test และ Post test ระดับ level of Proficiency ประเมินด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics)
3. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 1.1 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)

กิจกรรม Team Building

จำนวน 120 นาที

กิจกรรม Get to know team

#### ชื่อกิจกรรม

who I am

ระยะเวลา 30 นาที

4 Square Questions

ระยะเวลา 30 นาที

Collaboration Mindset

ระยะเวลา 60 นาที

#### เหตุผลของการทำกิจกรรม

1. รู้จักเรา - รู้จักเขา - รู้จักกัน
2. เข้าใจวัตถุประสงค์สำคัญของการอยู่ร่วมกันในโครงการ
3. เข้าใจกระบวนการหลักในการดำเนินงาน

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจทีมที่อยู่ร่วมกัน
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจในวัตถุประสงค์ และกระบวนการทำงานภายในโครงการ
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าใจและปรับตัวเพื่อทำโครงการได้ตลอดโครงการ

#### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม
  - Who are you Template
  - 4 Square Template
3. สื่อสารสนเทศ Clip VDO Growth & Outward Mindset

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย 6คน/ทีม
3. ผู้นำกิจกรรมแนะนำวิทยากร วิทยากรมอบหมายกำหนดโจทย์การทำกิจกรรมแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญของการแนะนำตัว ชื่อ-ทำอะไรอยู่ ทำ board ให้แนะนำตัวเองพร้อมรูปที่สื่อถึงความเป็นเรา ชื่อ ชื่อเล่น ความคาดหวัง Hope & Fear online share Board
5. ผู้นำกิจกรรมแจกเอกสาร Who are you Template ประกอบกิจกรรม “who I am” เล่าให้เพื่อนฟัง แล้วเขียนจุดแข็งของคุณของเราว่าคิดว่าคุณมีจุดแข็งอะไร จากการที่เราฟังคนที่เขาเป็น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมอง
6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายแต่ละหัวข้อใน 4 Square Questions เพื่อเข้าใจมุมมองของ Growth & Outward Mindset เพื่อเกิดการทำงานแบบงานได้ผล และได้คนได้ใจ
7. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ 4 โชนของการเรียนรู้เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
8. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

### ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. การสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การสร้างความร่วมมือสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ทุกส่วนมีกิจกรรมสร้างคุณค่าร่วมกัน
3. การวางบทบาทให้ทุกคนมีความรับผิดชอบที่ต่างกัน การสร้างความคิดเห็นและข้อตกลงที่มีการวางแผนร่วมกัน การประสานงานเปลี่ยนความคิดเป็นการลงมือทำ การสร้างทีมงานตามความรู้ ทักษะและทัศนคติของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้ ผสมผสานหรือสร้างทีมงานบนความแตกต่าง
4. ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเผชิญความขัดแย้งในเชิงบวก

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การได้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม




## เอกสารประกอบกิจกรรม

who I am

# *Who are You ?*

(แบบทดสอบในหน้า 55)





- |          |                 |                  |
|----------|-----------------|------------------|
| <b>A</b> | Chance Getter   | นักล่า           |
| <b>B</b> | Corporator      | ผู้รักสงบ        |
| <b>C</b> | Logical Thinker | นักวิจัย         |
| <b>D</b> | Achiever        | นักทะลวงเป้าหมาย |
| <b>E</b> | Questioner      | นักถามตอบ        |
| <b>F</b> | Transformer     | นักปฏิวัติ       |
| <b>G</b> | Alchemist       | นักท่องอวกาศ     |

Who are you Template

บอกหน่อยว่า "เพื่อนเราเป็นใคร ?"	บอกหน่อยว่า "เพื่อนเราเป็นใคร ?"
บอกหน่อยว่า "เพื่อนเราเป็นใคร ?"	บอกหน่อยว่า "เราเป็นใคร ?" <b>Who are You ?</b>

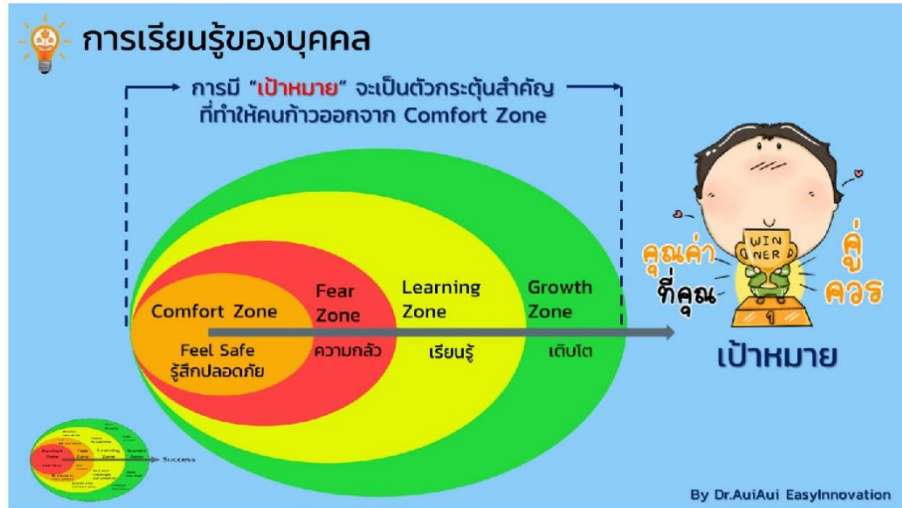
## 4 Square Template



## 4 Square Questions



Collaboration Mindset



## หน่วยการเรียนรู้ที่ 1.2 การทำงานเป็นทีม (Collaboration)

กิจกรรม Learning Reflection

จำนวน 180 นาที

### ชื่อกิจกรรม

Learning Reflection ครั้งละ 60 นาที จำนวน 3 ครั้ง

รวมระยะเวลา 180 นาที

### เหตุผลของการทำกิจกรรม

กิจกรรม Learning Reflection เป็นกิจกรรมที่ประยุกต์จากกระบวนการเรียนรู้ Action Learning เพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝน การสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะในแต่ละด้าน ผ่านการทำงานเป็นทีม การตอบคำถาม และการฟัง โดยมีโค้ชเป็นผู้กำกับการเรียนรู้และถอดรหัสการเรียนรู้ในแต่ละ Session ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้เรียนรู้ผ่านการสื่อสารเพื่อสะท้อนการฝึกใช้สมรรถนะของตนเอง และทีมงาน โดยโค้ชจะช่วยเหลือการเรียนรู้และติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละครั้ง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำบทเรียนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง และนำสิ่งที่เรียนรู้กลับมาฝึกซ้ำในทุก Session เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การพัฒนสมรรถนะที่วัดผลได้จริง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะ ความเป็นผู้ประกอบการ
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สังเกต เรียนรู้และแบ่งปันการฝึกฝนสมรรถนะของเพื่อนร่วมทีม
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกการทำงานเป็นทีมด้วยการฝึกฟังการสะท้อนการเรียนรู้ของเพื่อนในทีม

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม Learning Reflection Worksheet

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 6 คน โดยมีโค้ชเป็นผู้กำกับการเรียนรู้
3. ผู้นำกิจกรรมแนะนำวิทยากร วิทยากรมอบหมายกำหนดโจทย์การทำกิจกรรมแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกิจกรรม Learning Reflection

5. ผู้นำกิจกรรมแจกเอกสารประกอบกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสังเกตและแบ่งปันการฝึกใช้สมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการผ่านการแสดงออกในแต่ละด้านของตนเองและเพื่อนร่วมทีมผ่านการตอบคำถามแต่ละหัวข้อ

6. หลังจากให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้สมรรถนะที่ตนฝึกในแต่ละด้าน เขียนบรรยายแต่ละหัวข้อในเอกสารประกอบกิจกรรม

7. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

### ประเด็นที่ควรได้รับจากการทำกิจกรรม

การเขียน learning ในรูปแบบ reflective writing

1. บอกว่าเรียนอะไรไปบ้าง ทำกิจกรรมอะไรบ้าง ได้รู้อะไรใหม่ๆบ้าง ได้ฝึกฝนสมรรถนะแต่ละด้านและแสดงออกอย่างไรบ้าง

2. แสดงความรู้สึกต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ ชอบ ไม่ชอบ ดีไม่ดี ยากง่าย กังวลหนักใจ เพราะอะไร

3. ประเมิน ว่าสิ่งที่เรียน วิธีการเรียนรู้ อะไรเป็นประโยชน์ อะไรสำคัญ เพราะเหตุใด อะไรมีความหมายต่อผู้เข้าอบรม อย่างไร

4. วิเคราะห์ สิ่งที่ได้เรียนรู้ ตั้งคำถามต่อได้ เสนอมุมมองที่แตกต่าง แสดงความคิดเห็นโต้แย้ง ชี้ให้เห็น คุณค่าที่ซ่อนอยู่

5. เชื่อมโยง ได้ว่าจะเอาอะไรไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวัน สิ่งที่ได้เรียนรู้เปลี่ยนแปลงผู้เข้าอบรมอย่างไร พฤติกรรม ทัศนคติ ต่อไปนี้ผู้เข้าอบรมจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การโต้ตอบ

2. การแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อของกิจกรรม

เอกสารประกอบกิจกรรม

## Entrepreneurship Competencies

<b>Collaboration</b> การทำงานเป็นทีม	<b>Embracing Ambiguity</b> การเข้าใจและยอมรับ ความไม่ชัดเจน
<b>Empathy</b> ความเข้าใจผู้อื่น	<b>Creative Thinking</b> ความคิดสร้างสรรค์
<b>Critical thinking</b> การคิดเชิงวิพากษ์	<b>Communication</b> การสื่อสาร

สมุดบันทึก การเข้าร่วมกิจกรรม Learning Reflection

Entrepreneurship Competency Learning Reflection Worksheet

Day 1 นักศึกษาลำดับที่..... ชื่อเล่น.....กลุ่มที่ .....ชื่อโค้ชประจำกลุ่ม.....

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **การทำงานเป็นทีม(Collaboration)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **การทำงานเป็นทีม(Collaboration)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **การทำงานเป็นทีม(Collaboration)** จากเพื่อนในทีมจากกิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้  
อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)** ในการเข้า  
กิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง  น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)** จากเพื่อนในทีมจาก  
กิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง



## Entrepreneurship Competency Learning Reflection Worksheet

Day 2 นักศึกษาลำดับที่..... ชื่อเล่น.....กลุ่มที่.....ชื่อได้ชประจจากลุ่ม.....

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน:

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)** จากเพื่อนในทีมจากกิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน:

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)** จากเพื่อนในทีมจากกิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

## Entrepreneurship Competency Learning Reflection Worksheet

Day 3 นักศึกษาลำดับที่..... ชื่อเล่น..... กลุ่มที่..... ชื่อโค้ชประจำกลุ่ม.....

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)** จากเพื่อนในทีมจากกิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันได้แสดงสมรรถนะ **การสื่อสาร (Communication)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

ฉันเห็นพัฒนาการของตนเองเรื่อง **การสื่อสาร (Communication)** ในการเข้ากิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

น้อยมาก  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

อธิบายเหตุผลเพื่อสนับสนุน

ฉันได้เรียนรู้สมรรถนะ **การสื่อสาร (Communication)** จากเพื่อนในทีมจากกิจกรรมวันนี้ได้อย่างไรบ้าง

## หน่วยการเรียนรู้ที่ 2.1 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)

กิจกรรม Growth mindset

จำนวน 60 นาที

### ชื่อกิจกรรม

What is Innovation?

ระยะเวลา 60 นาที

### เหตุผลของการทำกิจกรรม

กล้าที่จะลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำ และเป็นมิตรกับความกลัว ความไม่รู้อีกขึ้น และรู้จักว่านวัตกรรมมีความหมายอย่างไร

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ได้แรงบันดาลใจจาก Role model
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ identify comfort zone/ stretch zone/panic zone ตัวเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เห็นความกลัว (Fear) และ ความกังวล(Worried) ที่อยู่เบื้องหลัง
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลองฝึกฝนการก้าวข้ามความกลัวเล็กๆ ในชีวิตประจำวัน ที่ทำให้รู้สึก "มั่นใจ" ในการลงมือทำอะไรใหม่ๆ
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักคำว่า "นวัตกรรม" อย่างแท้จริง

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม #EasyInnovation Model
3. สไลด์ทัศน์ Clip VDO Innovation

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญของ What is Innovation? เรียนรู้ผ่าน #EasyInnovation Model (Thing - New - Value)
3. ผู้นำกิจกรรมแจกเอกสารประกอบกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมอง

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายแต่ละหัวข้อ
5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
6. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

#### **ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม**

1. Mindset 'fear but do it anyway' กลัวแต่กล้าลงมือทำ
2. ทักษะในการมองเห็นความกลัวและความกังวลที่อยู่เบื้องหลังที่ทำให้ยังไม่ได้ทำ
3. ออกจากความกลัว และความกังวลนั้น ๆ และมองว่าเป็นปกติ ใคร ๆ ก็มีได้ แต่จะรับมือจัดการอย่างไร
4. ทักษะในการรับมือจัดการกับความกลัว กังวล (to overcome fear and take action)
5. สามารถแยกสิ่งที่เป็นนวัตกรรม และไม่ใช่นวัตกรรมออกจากกันได้

#### **การวัดและประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม

Collaboration Mindset

### การเรียนรู้ของบุคคล

การมี **Mindset** ที่ถูกต้องช่วยพาเราออกจาก Comfort Zone การ **ฝึกฝน & ฝึกฝน** ช่วยพาเราผ่านการเรียนรู้ และเติบโต

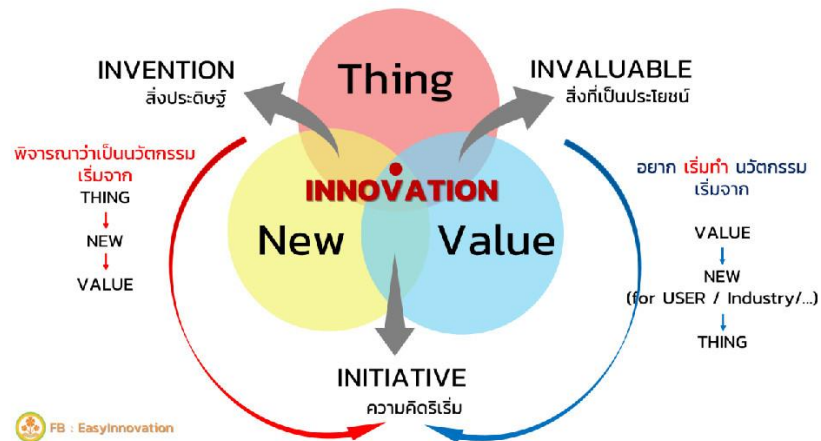
By Dr.AuiAui EasyInnovation

### MINDSET เพื่อได้ใจทุกฝ่ายและเกิดผลสำเร็จร่วมกัน

<p>(inside)</p> <p><b>Growth Mindset</b></p> <p>(จุดเน้น)</p> <p>มุ่งมองภายในตนเอง (จับมองตัวเองอย่างไร)</p> <p>(วัตถุประสงค์)</p> <p>เพื่อเรียนรู้ และเติบโต</p>		<p>(outside)</p> <p><b>Outward Mindset</b></p> <p>(จุดเน้น)</p> <p>มุ่งมองภายนอก คนอื่น (จับมองคนอื่นอย่างไร – ความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างไร)</p> <p>(วัตถุประสงค์)</p> <p>เพื่อการมีชีวิตอยู่ และการทำงานร่วมกันอย่างลงตัว</p>
---	--	---



#EasyInnovation Model



FB : EasyInnovation

การสร้าง “นวัตกรรม” จำเป็นต้อง “ระบุปัญหาที่สำคัญ”  
 และจัดการปัญหาเหล่านั้น อย่างเป็นระบบ  
 เพื่อ “ส่งมอบ” แนวทางแก้ไขปัญหาใหม่  
 ที่เรียบง่ายและมี “คุณค่า”



## หน่วยการเรียนรู้ที่ 2.2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)

กิจกรรม Design thinking จำนวน 120 นาที

### ชื่อกิจกรรม

Connect People กิจกรรม "เรียกสิ่งนี้ว่าอะไร"	ระยะเวลา 30 นาที
3 Core Concept of Design Thinking	ระยะเวลา 60 นาที
What is Design Thinking?	ระยะเวลา 30 นาที

### เหตุผลของการทำกิจกรรม

1. การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลา จะเป็นไปได้ใหม่ว่า เราเห็นความล้มเหลวระหว่างทางเป็น นิยามความล้มเหลวใหม่ในแบบของตัวเอง เช่น โอบกอดความล้มเหลวว่า คือ บทเรียนให้เราเรียนรู้และเติบโต
2. มองหาพลังงานบวก (positive resource) เห็นความสำเร็จที่ผ่านมาของตัวเอง
3. ทักษะการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Meta-learning skills) เข้าใจ"ฉันกำลังคิดว่า ฉันล้มเหลว จริงหรือเปล่า"(detach self from what happen)

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แรงบันดาลใจจากต้นแบบ (Get inspiration from role model)
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนวทางว่าจะอยู่กับความล้มเหลวได้อย่างไรในระยะยาว
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้กำวางแผนพัฒนาตนเอง (Self-Development Plan)

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม Model 3 Core Concept of Design Thinking
3. สื่อวีดิทัศน์ Clip VDO Design Thinking

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญของการจัดกิจกรรม



3. ผู้นำกิจกรรมแจกเอกสารประกอบกิจกรรม Connect People กิจกรรม "เรียกสิ่งนี้ว่าอะไร" ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมอง - เปิดรูปให้ดูและถามว่าแต่ละคนเรียกว่าอะไร สะท้อนการเรียนรู้ในมุมมองของการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เพราะเป็นจุดที่สำคัญที่สุดของ Design Thinking

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายในแต่ละหัวข้อ เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ ผ่านการทำ Workshop ให้เข้าใจ 3 แก่นกระบวนการ Design Thinking

แก่นที่ 1 Understand by Heart

แก่นที่ 2 Ideate by Head

แก่นที่ 3 Test by Hand

5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่มแบ่ง Zoom เป็นคู่ และจับคู่ทำความเข้าใจเพื่อน

รอบที่ 1 – Finding USER เข้าใจ Profile (เก็บข้อมูล Empathy)

รอบที่ 2 – Finding USER เข้าใจ Problem (ยืนยันข้อมูล Define)

รอบที่ 3 – สรุป Simply statement (ออกไอเดีย Ideate) และลงมือทำให้เห็นภาพ

รอบที่ 4 – มาออกไอเดียด้วยกันจนวาดรูปเพื่ออธิบายไอเดีย (ทำต้นแบบ Prototype)

รอบที่ 5 – บอก User ของเราหน่อยว่าเรา “ออกไอเดียอะไรให้เขาบ้าง” นำเสนอให้เพื่อนรับ

Feedback (ทดสอบ Test)

6. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ What is Design Thinking? สรุปการทำ Workshop ผ่านการดู VDO และเปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม Reflection ในหัวข้อ Design Thinking คืออะไร และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปเมื่อกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

**ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม**

1. ล้มแล้วเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเราได้เรียนรู้อะไรในการล้มแต่ละครั้ง

2. เข้าใจเรื่องกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth mindset) และเข้าใจการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Meta learning)

3. กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา (Coping) และมีความวิริยะ อุตสาหะ (Perseverance)

**การวัดและประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การโต้ตอบ

2. การแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อของกิจกรรม

3. การอภิปรายกลุ่ม

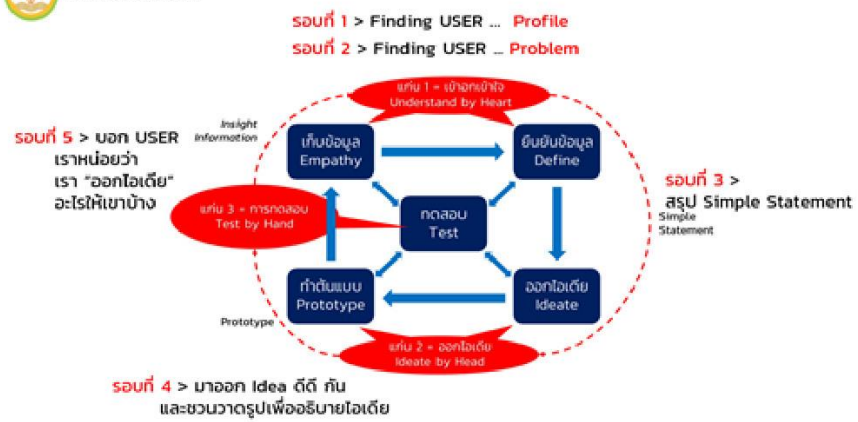
เอกสารประกอบกิจกรรม

Connect People > "เรียกสิ่งนี้ว่าอะไร"

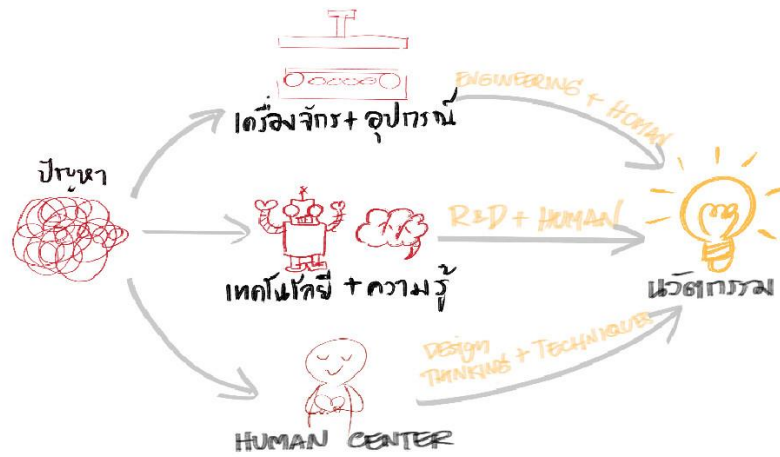


เรียกสิ่งนี้ว่าอะไร  
???

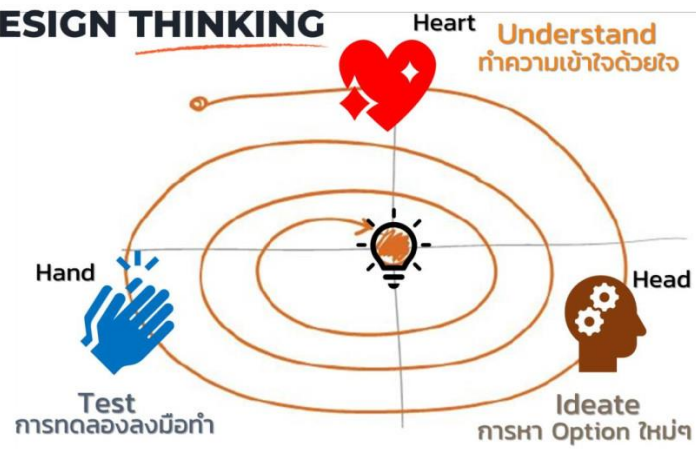
Design Thinking Game

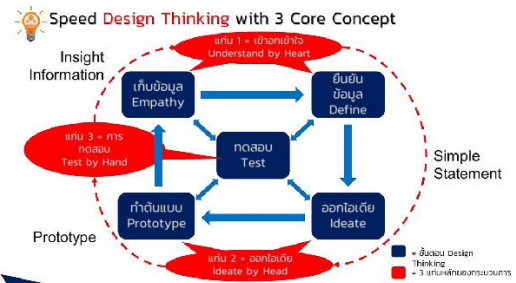
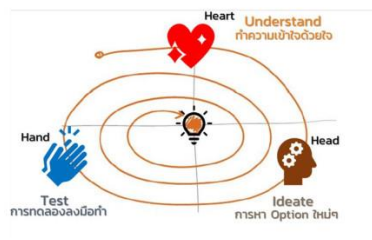


3 Core Concept of Design Thinking



**DESIGN THINKING**





### หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

กิจกรรม Empathy

จำนวน 120 นาที

#### ชื่อกิจกรรม

Empathetic Listening

ระยะเวลา 30 นาที

Fact - Feeling - Intention

ระยะเวลา 60 นาที

Powerful Question

ระยะเวลา 30 นาที

ระยะเวลา 120 นาที

#### เหตุผลของการทำกิจกรรม

Empathetic Listening ผ่านการสัมผัส "ความจริง" "ความรู้สึก" "ความต้องการ" "ความจำเป็น" ผ่านการฝึกฟังอย่างลึกซึ้งให้เห็นสิ่งเหล่านี้

Powerful Question การตั้งคำถามที่ทรงพลัง เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการฟัง

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เครื่องมือในการแยกแยะความรู้สึก ความต้องการอย่างน้อย 3 ระดับ "Fact - Feeling - Intention" (ความจริง - ความรู้สึก - ความตั้งใจ)
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เป้าหมายในการฝึกฝน Empathy ของตัวเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจการใช้คำถาม

#### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม
  - Model การฟังด้วยหู ด้วยตา ด้วยใจ
  - Model Fact - Feeling - Intention
  - Model Powerful Question
3. สื่อวิดีโอคลิป VDO เล่าเรื่อง

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญของการ Empathetic Listening ทฤษฎีการฟัง เพราะการฟังคือการฟัง ฟังให้ได้ยินสิ่งที่ไม่ได้พูด และฟังให้เข้าใจมากกว่าแค่ฟังเข้าหู
3. ผู้นำกิจกรรมอธิบายและแจกเอกสารประกอบกิจกรรม "Fact - Feeling - Intention" ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดู Clip VDO เล่าเรื่อง และระดมสมองหัวข้อ การฟังเพื่อให้เข้าใจ Fact - Feeling - Intention ด้วยการทำ Workshop แยก Fact - Feeling - Intention และสรุปประเด็นการฟัง
4. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาของ Powerful Question และบรรยายแต่ละหัวข้อการตั้งคำถามที่ทรงพลัง เพื่อให้เป็นต้นกำเนิดของคำตอบที่มีคุณค่า
5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนำเสนอ เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
6. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

### ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. Mindset: Don't judge too early ไม่ด่วนสรุปตัดสินใคร เห็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม (behavior) / ความตั้งใจ(Intention)/ ความคิด(Thought)
2. ทักษะในการแยกแยะว่าเป็น Fact - Feeling - Intention (ความจริง - ความรู้สึก - ความตั้งใจ) ของตัวเอง และคนอื่น
3. ทักษะการตั้งคำถาม
4. ทักษะการสะท้อนการเรียนรู้จากการฟัง (Reflection Skills)

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การได้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม

การฟังด้วยหู - ด้วยตา - ด้วยใจ



การฟัง FACT – Feeling - Intention

## 1 ทักษะการฟัง

Reference: [www.barefootguide.org](http://www.barefootguide.org)

**การฟัง** เป็นทักษะที่สำคัญ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หากต้องการผลลัพธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงใส่ใจผู้อื่น ลองฝึกฟัง ขณะที่กำลังพูดคุยกับคนอื่น โดยฟังให้ได้ยิน 3 อย่างเสมอ คือ ความคิด ความรู้สึก และความตั้งใจ (ความต้องการ) ของผู้พูด ดังนี้

- **ฟังเพื่อสมอง – ความคิด:** ความคิด ความจริง แนวคิด ไอเดีย หลักการ และข้อโต้แย้ง
- **ฟังเพื่อใจ – ความรู้สึก:** ความรู้สึก อารมณ์ Mood ประสบการณ์ หรือคุณค่าที่ซ่อนอยู่
- **ฟังเพื่อเท้า – เจตนา:** ความตั้งใจ พลังงาน ทิศทาง แรงจูงใจ และเจตนาของผู้พูด

### 3 ระดับการฟัง



การฟัง FACT – Feeling - Intention

## 2 ทักษะการฟัง & การสะท้อนเพื่อความเข้าใจ

### การฟัง

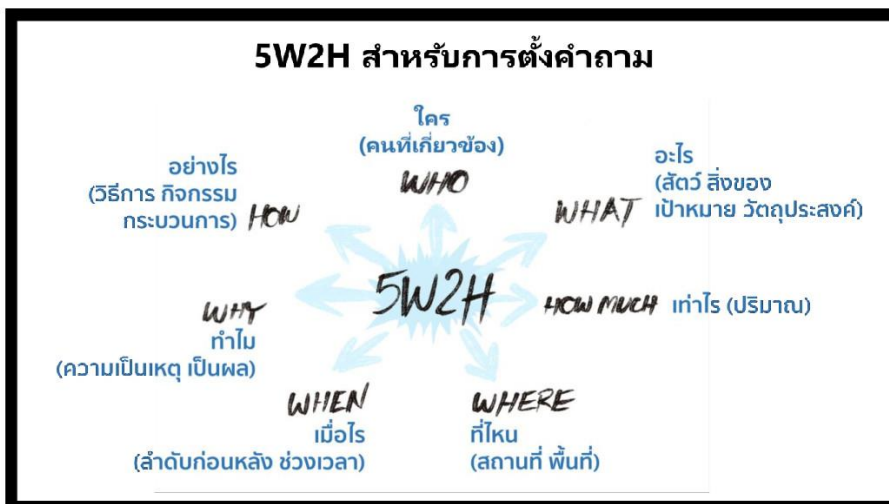
Fact: ความจริง  
Feeling: ความรู้สึก  
Intention: ความตั้งใจ

### การสะท้อน

Fact: ความจริง  
Feeling: ความรู้สึก  
Intention: ความตั้งใจ



การตั้งคำถามที่ทรงพลัง



#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

กิจกรรม Ideate	จำนวน 120 นาที
<b>ชื่อกิจกรรม</b>	
Connect People กิจกรรม "หาของ"	ระยะเวลา 15 นาที
Creative People	ระยะเวลา 45 นาที
Creative Blocker	ระยะเวลา 60 นาที
	รวมระยะเวลา 120 นาที

#### เหตุผลของการทำกิจกรรม

การเข้าใจ Creative Blocker ว่า ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาต่อยอดได้ แต่มีบางสิ่งที่สกัดกั้นเราจากความคิดสร้างสรรค์นั้น

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจปัจจัยที่เราโดน Block ความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจปัจจัยที่เราอาจไปทำการ Block ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เทคนิคง่ายๆ ในการออกไอเดียสร้างสรรค์

#### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม

#### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกิจกรรม Connect People กิจกรรม "หาของ" ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและสะท้อนการเรียนรู้เพื่อฝึกการ Ideate และการนำเสนอ
3. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกิจกรรม Creative People อธิบายคน 4 ประเภท กับ รูปแบบของความคิดสร้างสรรค์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายหัวข้อความคิดสร้างสรรค์ คือ อะไร

4. ผู้นำกิจกรรมนำเสนอเรื่อง Creative Blocker ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายแต่ละหัวข้อ

- เรียนรู้ 8 รูปแบบย่อย ที่ปิดกั้นเราจากความคิดสร้างสรรค์
- เรียนรู้การป้องกันตัวเองจากการถูก Creative Block
- เรียนรู้การป้องกันตนเอง ไม่ให้ไป Block คนอื่น

5. ผู้นำกิจกรรมนำเสนอ 4 เทคนิคของความคิดสร้างสรรค์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยาย การเรียนรู้ 4 เทคนิคสำหรับความคิดสร้างสรรค์

6. เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
7. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

#### ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. สามารถนำทักษะที่ได้เพื่อป้องกันการโดน Block และการทำให้เกิดการ Block ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น

2. มีทักษะในการออกไอเดียสร้างสรรค์อย่างง่าย

#### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ ตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม

คน 4 ประเภทกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์

ลักษณะ 4 ประการของผู้มีความคิดสร้างสรรค์

มีความคิดริเริ่ม ( Originality )

คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ คิดในเรื่องที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ไม่ซ้ำใคร ซึ่งแตกต่างจากความคิดของบรรณาทั่วไ

มีความยืดหยุ่นในการคิด ( Flexibility )

มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม หรือมองสถานการณ์ทุกอย่างได้หลายมิติ ทำให้สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาได้มากกว่า 1 วิธี

มีความคิดคล่องแคล่ว ( Fluency )

สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด หรือเป็นคนที่มีปฏิภาณไหวพริบดี

มีความคิดละเอียดลออ ( Elaboration )

สามารถคิดใบรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ได้ดี เพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลัก ให้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Creative Thinking Blocker

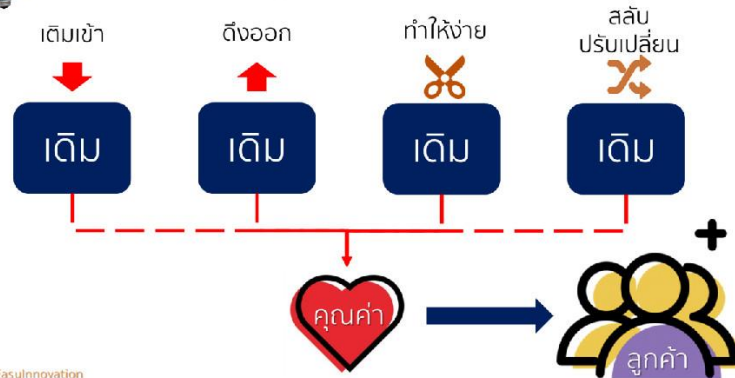


4. กลุ่มปิดกั้นตัวเอง	1. กลุ่มจอมบงการ จอมบงการ Control Crew	2. กลุ่มตีความกลัว พวกใช้ความกลัว Fear Family	3. กลุ่มเสพความกดดัน ชอบความกดดัน The Pressure Pack
ปิดกั้นตัวเอง Insulation Clique	5. เจยเฉื่อยชา เจยเฉื่อยชา Apathy Clan	6. มองโลกแคบ มองโลกแคบ Narrow-Minded Mob	7. มองโลกแง่ร้าย มองโลกแง่ร้าย Pessimism

#### 4 เทคนิคความคิดสร้างสรรค์



4 เทคนิคง่ายๆ ในการกระตุ้นไอเดียสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรม



FB : EasyInnovation

#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

กิจกรรม Prototype	จำนวน 120 นาที
<b>ชื่อกิจกรรม</b>	
Empathize Workshop	จำนวน 60 นาที
Prototype Workshop	จำนวน 60 นาที
	ระยะเวลา 120 นาที

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกการออกไอเดียเลือกปัญหาที่สนใจผ่านการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกทักษะการEmpathizeผ่านการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะความคิดสร้างสรรค์ Ideate และทดลองทำPrototype

#### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม

#### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกิจกรรมเลือกปัญหาที่สนใจโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองในทีม
3. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกิจกรรมทำการบ้าน โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายแต่ละหัวข้อปัญหาที่สนใจ และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยการใช้เอกสารประกอบกิจกรรม Empathize
4. ผู้นำกิจกรรมนำเสนอผลการสัมภาษณ์ เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
5. ผู้นำกิจกรรมนำเสนอการบ้านให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับไประดมสมอง ฝึกการIdeate และ และเขียนบรรยายเพื่อนำเสนอPrototypeและเขียนบรรยายหัวข้อปัญหาที่สนใจ
6. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

**ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม**

1. การนำเสนอผลการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายจากEmpathize Workshop
2. การนำเสนอผลการIdeate ideo เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มเป้าหมายที่สนใจจาก Prototype Workshop

**การวัดและประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การได้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ ตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

### หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

กิจกรรม Define	จำนวน 120 นาที
<b>ชื่อกิจกรรม</b>	
Learn - Look - Ask - try	ระยะเวลา 30 นาที
Empathy Map Canvas	ระยะเวลา 60 นาที
Pain - Gain	ระยะเวลา 30 นาที
	รวมระยะเวลา 120 นาที

#### เหตุผลของการทำกิจกรรม

การเข้าใจในมุมมองต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการเข้าใจในปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจกระบวนการในการทำความเข้าใจผู้อื่น(Empathy)ได้เพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักเครื่องมือที่ช่วยให้ความเข้าใจต่อคนตรงหน้าได้ดีขึ้น
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับทราบถึง pain / gain point เพื่อช่วยการวิเคราะห์ เพื่อเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง

#### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม
  - Empathy Map Canvas
  - Pain / Gain Canvas
3. สไลด์ทัศน์ Clip VDO

#### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม



2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายเนื้อหาสาระ Learn - Look - Ask - try อธิบายขั้นตอน 4 Stage สำคัญของความเข้าใจผู้อื่น(Empathy)ที่เพิ่มมากขึ้น โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองการ Learn / Look / Ask / Try
3. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกระบวนการใช้ Empathy Map Canvas แจกเอกสารประกอบกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมอง เข้าใจการใช้งาน Empathy Map Canvas เพื่อช่วยสามารถวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย มีความเข้าใจผู้อื่น(Empathy)อย่างลึกซึ้ง
4. ผู้นำกิจกรรมอธิบายหัวข้อ Pain - Gain เปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทุกกลุ่มสรุปความเข้าใจผ่านหัวข้อสำคัญ คือ Pain / Gain ใช้เอกสารประกอบกิจกรรม Pain / Gain Canvas
5. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

#### **ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม**

ความเข้าใจถึงแก่นของปัญหา (Finding the Right Problem) โดยเน้นที่ความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นสำคัญ ผ่านหัวข้อสำคัญ คือ Pain / Gain

#### **การวัดและประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การได้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

## เอกสารประกอบกิจกรรม

4 เทคนิค learn / Look / Ask / Try



How do we empathize with Human Story ?

**#1 Listen to the heart and the meaning**

&gt; การคุย ฟัง และเข้าถึงสิ่งที่เขาไม่ได้พูด ฟังสีหน้า ท่าทาง อารมณ์

**#2 Engage and if possible, immerse**

&gt; การเข้าไปร่วมในประสบการณ์ของลูกค้า

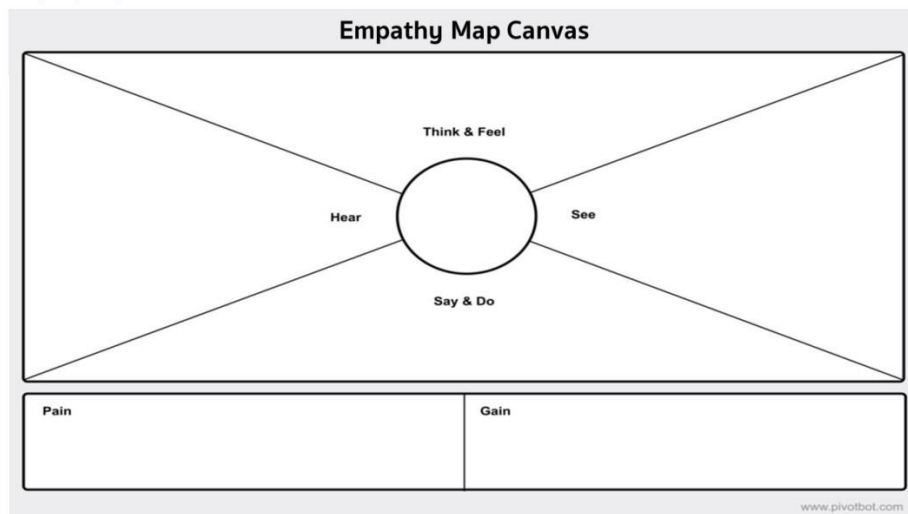
**#3 Find new and / or extreme stories**

&gt; หา Extreme User หรือ Extreme Story ให้ได้ เพื่อให้ได้โจทย์ในเชิงลึกมากๆ



แหล่งที่มา: IDEO, TCDC

Empathy Map Canvas



Pain / Gain Canvas



## Pain & Gain

**ปัญหาของผู้ใช้ (Pain)**  
Pain (Problem) ปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องเจอในชีวิตประจำวัน อะไรคือสิ่งที่น่ากังวล

- -
- -
- -

**สิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ (Gain)**  
กำหนดสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ จะดีขึ้นอย่างไร ทำให้ความกังวลหายไปได้อย่างไร คำหยาบอะไรจะรู้สึกอย่างไร

- -
- -
- -

## หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสื่อสาร (Communication)

กิจกรรม Test

จำนวน 120 นาที

กิจกรรม Ideate/test/pitching

### ชื่อกิจกรรม

Connect People กิจกรรม "Emoji"

ระยะเวลา 15 นาที

Selection Idea

ระยะเวลา 60 นาที

Mini – Pitching

ระยะเวลา 60 นาที

รวมระยะเวลา 120 นาที

### เหตุผลของการทำกิจกรรม

1. การสร้าง Mindset ที่เหมาะกับการสร้างสรรค์ รวมถึงการมีเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างสรรค์
2. การแปลงความคิดสร้างสรรค์สู่การลงมือทำ
3. การนำเสนอเพื่อให้ภาพในหัวผู้ฟังเหมือนแบบที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เฝ้าระวังปัญหาเพื่อตอบใจทศปัญหาที่แท้จริง เพื่อเตรียมนำเสนอ

ผลงาน

2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถคัดเลือกไอเดียเพื่อช่วยในการนำเสนอผลงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกฝนการนำเสนอผลงาน

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์
2. เอกสารประกอบกิจกรรม
  - Selection Template
  - Pitching Model
  - Story Telling Model

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมทบทวนกำหนดการจัดกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกิจกรรม Connect People ร่วมกิจกรรม "Emoji" และสะท้อนการเรียนรู้เพื่อฝึก Ideate และการสื่อสาร
3. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกิจกรรม Selection Idea แจกเอกสารประกอบกิจกรรม Selection Template ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองและเขียนบรรยายแต่ละหัวข้อการเลือกไอเดียที่ได้ผ่านมุมมองสำคัญ
  - Innovation Criteria
  - Impact & Effort Criteria
  - Technology & Time Criteria
4. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกิจกรรม Mini – Pitching การเข้าใจรูปแบบการนำเสนอ Story Telling Technique แจกเอกสารประกอบกิจกรรม Pitching Model และ Story Telling Model ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มนำเสนอและเปิดอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม
5. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

### ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

ได้การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมในช่วงเวลาหนึ่ง (Finding The Right Solution) และสามารถนำเสนอเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็น.....ตามหัวข้อของกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม

Connect People > การสื่อสาร

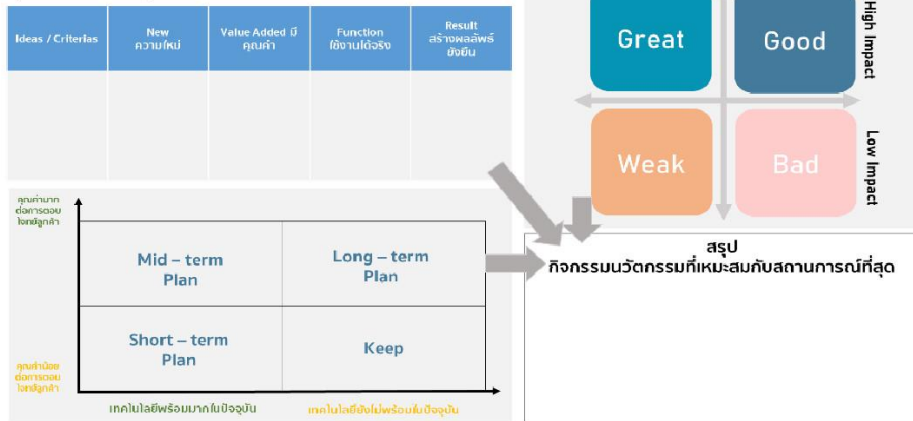
# Emojiiii!!!!



เพื่อน ๆ ที่ไม่ได้เป็นอาสา ถ้ารู้คำตอบ ส่งคำตอบได้

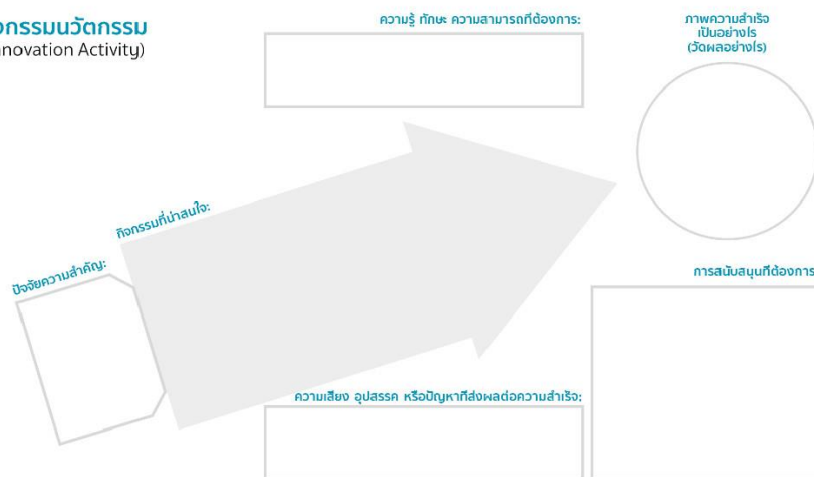
Selection Idea

**คัดเลือกไอเดีย**  
(Idea Selection)



Storytelling Technique

**กิจกรรมนวัตกรรม**  
(Innovation Activity)





## ปัจจัยนิเทศ

ระยะเวลา 120 นาที

### เหตุผลของการทำกิจกรรม

เมื่อผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นช่วงเวลาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยถึงความรู้สึกและประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความรู้สึกกล่าวถึงประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

### สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม
2. แบบประเมินผลสะท้อนการเรียนรู้หลังจบการฝึกอบรม

### ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเปิดใจพูดคุยถึงประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม

### การวัดและประเมินผล

1. การวัดและประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการโดยพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อวัดระดับ Pre-test และ Post test ระดับ level of Proficiency ประเมินด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics)
2. การวัดและประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการโดยผู้เข้าอบรม เพื่อวัดระดับ Pre-test และ Post test ระดับ level of Proficiency ประเมินด้วยการวัดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics)
3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ฝึกอบรมประเมินผลความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม

## บทที่ 4 การวัดและประเมินผล

### การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดการประเมินเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากที่เลี้ยงประจำกลุ่มMentor โดยการใช้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test วัดระดับ level of Proficiency

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากผู้เข้าอบรม โดยการใช้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test การฝึกอบรม วัดระดับ level of Proficiency

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจ

### เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

ส่วนที่ 1การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากที่เลี้ยงประจำกลุ่มMentor โดยการใช้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test วัดระดับ level of Proficiency

นักศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินสมรรถนะจากที่เลี้ยง ในแต่ละด้านมากกว่าระดับ 0 และมีระดับสมรรถนะเพิ่มขึ้น รวมทั้งสิ้น 6 สมรรถนะ ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินผล

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีดังนี้

ระดับ 0	หมายถึง	ไม่พบสมรรถนะ Not Meet
ระดับ 1	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อย Foundation
ระดับ 2	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับปานกลาง Intermediate
ระดับ 3	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมาก Advanced

ส่วนที่ 2. การประเมินผลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากผู้เข้าอบรม โดยการใช้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test การฝึกอบรม วัดระดับ level of Proficiency

นักศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินสมรรถนะจากที่เลี้ยง ในแต่ละด้านมากกว่าระดับ 0 และมีระดับสมรรถนะเพิ่มขึ้น รวมทั้งสิ้น 6 สมรรถนะ ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินผล

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีดังนี้

ระดับ 0	หมายถึง	ไม่พบสมรรถนะ Not Meet
ระดับ 1	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อย Foundation
ระดับ 2	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับปานกลาง Intermediate
ระดับ 3	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมาก Advanced

ส่วนที่ 3 คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า หรือ เท่ากับ 3.00 มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมระดับปานกลาง ถือว่าผ่านเกณฑ์

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม มีดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ มาก
2.51-3.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### แบบประเมินพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม(Mentor)

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ 1.1 การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม Mentor โดยการใช้  
คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test วัดระดับ Level of Proficiency  
นักศึกษา ลำดับที่ .....

ตอนที่ 1 เพศ  ชาย  หญิง

ตอนที่ 2 คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย  $\sqrt{\quad}$  ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับ

คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีดังนี้

ระดับ 0	หมายถึง	ไม่พบสมรรถนะ Not Meet
ระดับ 1	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อย Foundation
ระดับ 2	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับปานกลาง Intermediate
ระดับ 3	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมาก Advanced

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
1. การคิดเชิงวิพากษ์ Critical thinking								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
1	การคิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ และตัดสิน ข้อมูลที่มีอยู่ได้ ผ่าน การเชื่อมโยงข้อมูล การ คัดอย่างมีเหตุมีผล สามารถหาหลักฐาน เพื่อมาประกอบข้อมูล นั้น ๆ เพื่อให้สามารถ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน หรือ โต้แย้งได้บนหลักการ เพื่อให้เกิดการ พิจารณาที่รอบคอบ ไม่ ด่วนตัดสินหรือสรุป เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	ความคิดเป็นเหตุเป็น ผล หวงค์ประกอบ สนับสนุน และมี ตัวอย่างมายืนยันได้	การตัดสินใจบน ข้อเท็จจริง พิจารณาโดย ไม่เห็นคล้อยตามข้ออ้าง ที่น่าเสนาอ	การตั้งคำถามอย่าง ท้าทาย เพื่อเป็น แนวคิด ค้นหา ทางออกอย่าง สร้างสรรค์ การหา คำตอบที่ สมเหตุสมผลในการ หักล้างข้อโต้แย้งจาก ข้ออ้างเดิม
	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not met	ระดับ1 Basic	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
1.1	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูล ได้	ไม่สามารถแยกแยะ ระหว่างข้อเท็จจริงและ ความคิดเห็นได้ เชื่อกทุก ข้อมูลที่มี ใช้อคติใน การตัดสิน	สามารถวิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินระหว่าง ข้อเท็จจริง และ ความคิดเห็นได้ เบื้องต้น ยังไม่ สามารถเลือก แหล่งข้อมูลที่ น่าเชื่อถือได้	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลที่มี ได้ว่าเป็นข้อเท็จจริง หรือ ความคิดเห็น น่าเชื่อถือ แค่ไหน หรือเกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่กำลังทำ หรือไม่ อย่างไร และ ระมัดระวังอคติของตน	เชิญชวน แนะนำให้ ผู้อื่นวิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลบน หลักการที่เป็นเหตุ เป็นผล น่าเชื่อถือได้
	ระดับการประเมิน	ระดับคะแนนก่อนฝึก:		ระดับคะแนนหลังฝึก:	

1.2	เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือ หลักฐานสนับสนุน ความคิด	ไม่สามารถคิดเป็นเหตุ เป็นผลได้ ตัดสินใจด้วย อารมณ์ หรือไร้หลักคิด ไร้หลักฐานสนับสนุน	เชื่อมโยงข้อมูลหรือ หลักคิดได้ระดับหนึ่ง อาจเชื่อเชื่อมั่นในตัวบุคคล ไม่อิง ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือหลักคิดใน บางครั้ง	เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็น เหตุเป็นผล มีหลักคิด หรือข้อมูลหลักฐานที่ นำเชื่อถือมาสนับสนุน อยู่เสมอ	แนะนำให้ผู้อื่น เชื่อมโยงวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ให้เห็นถึงที่มาที่ไป สามารถตรวจสอบ ย้อนกลับไปถึงข้อมูล อ้างอิงที่มีความ นำเชื่อถือ ได้รับการ รับรองได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
1.3	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน ได้แย้งบนหลักคิดและ หลักฐานที่ตนเองใช้ วิเคราะห์	ไม่ใช้วิธีการในการแสดง ความคิดเห็น ปล่อย โอกาสในการโต้แย้ง หรือยืนยันหลักคิดของ ตัวเองหลุดลอยไป คล้อยตามผู้อื่นโดยไม่มี เหตุผล	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน หรือโต้แย้งเพื่อยืนยัน ในหลักคิดในบางครั้ง เลือกตามเสียงส่วนใหญ่ในหลาย ๆ ครั้ง โดยไม่คิดวิเคราะห์ ก่อน	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน ได้แย้ง เพื่อยืนยันหลักคิดหรือ หลักฐานที่ตนเองมีและ วิเคราะห์แล้ว เมื่อเกิด การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นทุกครั้ง ไม่คล้อย ตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	แลกเปลี่ยน แสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน วิเคราะห์ทุกความ คิดเห็นเพื่อหาฉันทา มติที่ทุกคนเห็นพ้อง ตรงกัน 100% ได้ ไม่ใช่การตัดสินใจ ตามเสียงข้างมาก
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
2.การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
2	การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน Embracing Ambiguity	เข้าใจ ยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เกิดความกลัวจนไม่กล้าลงมือทำ แต่ต้องกล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยข้อมูลที่มี สามารถวางแผนสำรอง แผนฉุกเฉินไว้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น	การตัดสินใจในช่วงขาดเสถียรภาพ หรือมีข้อมูลบางส่วนที่มีความคลุมเครือได้	การจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ประเมินและคำนวณความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้ การบริหารความเสี่ยงด้วยชุดข้อมูลที่ประเมินทางเลือก มีแผนสำรอง แผนฉุกเฉินไว้เพื่อเลือกหากจำเป็น
	<b>ประเด็นประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not met</b>	<b>ระดับ1 Basic</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advance</b>
2.1	เข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	แสดงถึงการต่อต้าน หงุดหงิด อึดอัด ไม่ยอมรับความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น	เข้าใจ รับรู้ว่าความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ แต่ยังไม่ยอมรับสิ่งเหล่านั้น ยังรู้สึกอึดอัดหากต้องรับมือ	แสดงถึงเข้าใจและยอมรับว่าความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเป็นธรรมชาติของโลก	แนะนำผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

2.2	กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไป เมื่อเจอความไม่ชัดเจน	หนีไม่เผชิญหน้า ไม่กล้าเสี่ยง ไม่ลงมือทำ แสดงถึงความวิตก ควบคุมตัวเองไม่ได้ ทำอะไรไม่ถูกเมื่อพบกับความไม่ชัดเจนหรือความเปลี่ยนแปลง	เผชิญหน้ากับความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลง ด้วยความรู้สึกไม่มั่นคง กังวล กลัว ฯลฯ โดยพยายามควบคุมตัวเองและแก้ไขสถานการณ์ต่อไปโดยไม่หนี	กล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง ลงมือทำต่อไป อย่างมั่นใจเมื่อเจอความไม่ชัดเจน พยายามหาหนทางสร้างความชัดเจน ความแน่นอนขึ้นมาเอง พยายามควบคุมสถานการณ์	แนะนำผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นกล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง กล้าลงมือทำเมื่อเจอความไม่ชัดเจนได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
2.3	สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคต	ละเลยความเสี่ยงไม่เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	คิดคำนึงถึงความเสี่ยง ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่มีการรับมือที่ชัดเจน ใช้วิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น	สร้างแผนจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ เช่น ประเมินความเสี่ยง ลดความเสี่ยง หลีกเลี่ยงความเสี่ยง กระจายความเสี่ยง เป็นต้น	แนะนำแนวทางในการจัดการความเสี่ยงให้ผู้อื่นได้ โดยวิเคราะห์ความไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน ความเปลี่ยนแปลง ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นออกมาอย่างเป็นระบบ แบบแผน
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
3.การทำงานเป็นทีม Collaborative								
อธิบายเหตุก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							



	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
3	การทำงานเป็นทีม Collaboration	ออกแบบกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือเพื่อให้ ทุกคนในทีมสามารถ ทำงานร่วมกันได้โดย เห็นถึงเป้าหมาย ร่วมกัน ผ่านการตั้ง ทักษะ ความรู้ และ ทัศนคติของแต่ละ บุคคลมาใช้ในการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เปิดรับ ความคิดเห็นที่แตกต่าง หลากหลายทั้งในเชิง ความคิด ทัศนคติ และ บริหารจัดการความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน ทีมได้	การสร้างความรู้ ร่วมมือสร้างความรู้ เข้าใจให้สมาชิกทุก คนมีเป้าหมาย เดียวกัน	การสร้างแรงจูงใจ สร้าง ความสัมพันธ์ให้ทุกคน ในทีมแบ่งปันคุณค่า ร่วมกัน	การวางบทบาทให้ทุก คนมีความรับผิดชอบ ที่ต่างกัน ผสมผสาน หรือสร้างทีมงานบน ความแตกต่าง การ เผชิญความขัดแย้งใน เชิงบวกเพื่อการสร้าง คุณค่าร่วมกัน
	<b>ประเด็นประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not met</b>	<b>ระดับ1 Basic</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advanced</b>
3.1	แสดงถึงการมีส่วนร่วม และมีเป้าหมาย ร่วมกันกับทีม	ไม่แสดงถึงการมี เป้าหมายร่วมกับทีม มี แต่เป้าหมายส่วนตัว ตัดสินใจ คิด หรือลงมือ ทำเพียงคนเดียว หรือ ปล่อยให้บางคนทำสิ่ง เหล่านั้นลำพัง	มีเป้าหมายร่วมกับ บางคนในทีม แต่ยัง ไม่ใช่หนึ่งเดียว ยัง เห็นเป้าไม่ตรงกัน แต่ ละคนมีส่วนร่วมใน ทีมไม่เท่ากันในการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจ	มีเป้าหมายหนึ่งเดียว ร่วมกับคนในทีม เปิด โอกาสให้ทุกคนในทีมมี ส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ หรือลงมือทำ ใช้รูปแบบเสียงข้างมาก	ตัดสินใจด้วยรูปแบบ ฉันทามติ เอกฉันท์ รับ ฟังเสียงทุกคน 100% ไม่ใช่เพียงเสียงข้าง มาก

	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>		
3.2	บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม	ไม่มีการแบ่งบทบาทกันในทีม ต่างคนต่างทำ ไม่เชื่อมโยงกัน	มีการแบ่งบทบาทกันในทีม แต่ยังไม่เหมาะสม เช่น บางคนมีภาระหน้าที่มากกว่าผู้อื่น หรือมีบทบาททับซ้อนกัน	บริหารจัดการทีมได้ อย่างเป็นระบบ แบ่งบทบาทกันได้อย่างเหมาะสม เช่น แบ่งตามความถนัด ความชอบ การฝึกฝน เป็นต้น	ออกแบบและปรับบทบาทคนในทีมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทัน่วงที่ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมที่ออกแบบไว้	
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>		
3.3	เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในทีมได้	ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เชื้อมั่นในความคิดของตนเอง ปลดปล่อยผ่าน หลีกเลี่ยง ละเลยการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	รับฟังความคิดเห็นของบางคนในทีม แต่ไม่ใช่ทุกคน เปิดพื้นที่ให้คนในทีมแสดงความคิดเห็นแต่ยังไม่เท่ากัน บางคนมีโอกาสมีพื้นที่มากกว่าคนอื่น ๆ พยายามแก้ไขความขัดแย้งแต่ยังไม่สำเร็จ	เปิดรับความคิดเห็นต่างของทุกคนในทีม เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นเท่าเทียม บริหารจัดการความหลากหลาย ควบคุมความขัดแย้งในทีมได้	แนะนำให้ผู้อื่นเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้	
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>		

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
4. การสื่อสาร Communication								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
4	การสื่อสาร Communication	สามารถเลือกวิธีการสื่อสารให้ผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลายสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เราต้องการได้ไม่ว่าจะผ่านวิจนภาษาหรืออวัจนภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการโน้มน้าวให้คนเห็นด้วย สื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้ง	มีความชัดเจนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน จากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภค	สามารถโน้มน้าวจิตใจได้ให้ผู้มีส่วนร่วมเป้าหมายเดียวกันสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานได้	การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาภายใต้ความขัดแย้ง โดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงสนับสนุน และสามารถเจรจาต่อรองได้
	<b>ประเด็นประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not Meet</b>	<b>ระดับ1 Foundation</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advanced</b>
4.1	เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	เลือกใช้วิธีสื่อสารที่ตนเองถนัดเป็นหลัก ขาดการคำนึงถึงผู้รับสาร จนทำให้ผู้รับสารเกิดความยากลำบากในการทำความเข้าใจสิ่งที่สื่อ	เลือกใช้วิธีสื่อสารที่คำนึงถึงผู้รับสารอยู่บ้าง แต่ไม่ทั้งหมด ทำให้ผู้รับสารยังมีข้อสงสัย หรือรับสารได้อย่างไม่เต็มที่ เช่น ขนาดอักษรไม่เหมาะกับผู้รับสาร เผลอใช้ศัพท์เทคนิคโดยไม่	เลือกใช้วิธีสื่อสารทั้งระดับภาษา คำพูด ตัวอักษร ภาพ ภาษากาย ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	แนะนำผู้อื่นได้ว่าควรสื่อสารอย่างไรให้เหมาะสมกับผู้รับสาร

			แปล เป็นต้น		
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
4.2	สื่อสารให้ผู้รับสารหรือทีมงานเข้าใจตรงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สื่อสารแล้วผู้รับสารไม่เข้าใจในเนื้อหาไม่เข้าใจเจตนาในการสื่อสาร มีแต่ข้อสงสัยค้างคาใจ หรือทำให้เข้าใจผิดเพิ่มขึ้นหรือไม่สื่อสารกับผู้อื่นจนผู้อื่นไม่รับทราบความคิด ความรู้สึกและความต้องการ	สื่อสารแล้วผู้รับสารเข้าใจประเด็นที่สื่อสารบางส่วน เข้าใจไม่ครบถ้วน และยังมีข้อสงสัยต่อประเด็นที่สื่อสาร หรือสื่อสารกับทีมเป็นครั้งคราวไม่อัปเดตอย่างต่อเนื่อง	สื่อสารแล้วผู้รับสารเข้าใจในประเด็นที่สื่อสารได้อย่างกระจ่างทุกประเด็น ไม่มีข้อสงสัยใด ๆ ค้างคาใจ และสื่อสารกับทีมให้เข้าใจตรงกัน มีข้อมูลเท่ากันอย่างสม่ำเสมอ	ออกแบบระบบและรูปแบบการสื่อสารที่คำนึงถึงผู้รับสารเสมอที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและมีข้อมูลเท่ากันสม่ำเสมอใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หรือแนะนำคนอื่นได้ว่าควรสื่อสารอย่างไร
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
4.3	สื่อสารสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไขความขัดแย้งได้ เป็นต้น	สื่อสารแล้วไม่เกิดผลใด ๆ ตามที่คาดหวังเลย สักนิด เช่น โน้มน้าวใจไม่ได้ แก้ไขความขัดแย้งไม่ได้ ไม่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ เป็นต้น หรือทำให้เข้าใจในเจตนาผิดว่าต้องการสิ่งอื่น	สื่อสารแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย เช่น ผู้รับสารเริ่มสนใจในสิ่งที่พูดโน้มน้าว แต่ผู้รับสารยังไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ค่อยๆตาม เป็นต้น	สื่อสารแล้วทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ ตอรองสำเร็จ แก้ไขความขัดแย้งได้ สร้างความสบายใจได้ เป็นต้น	แนะนำให้ผู้อื่นสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (10%)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
5	ความคิดสร้างสรรค์ Creativity	เปิดรับความเป็นไปได้ หลากหลายรูปแบบ ไม่ จำกัดความคิด สร้างสรรค์ของตนเอง และผู้อื่น สามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิด ริเริ่ม ต่อยอด ออกนอก กรอบ ประยุกต์ หลากหลายแนวคิดได้ สร้างสรรค์แนวทาง วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือใหม่ที่โจทย์ และสร้างคุณค่าให้แก่ ผู้คนเพื่อแก้ไขปัญหา ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การมีความคิดริเริ่ม เกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการ และ เทคโนโลยีใหม่ๆ	การระบุปัญหาและเสนอ แนวทางแก้ปัญหาได้ หลากหลายวิธี การ ค้นหาและทดลองวิธีการ สร้างนวัตกรรมเพื่อการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	การนำประสบการณ์ ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ ในการหาวิธีการใหม่ๆ การออกแบบหา แนวทางในการสร้าง คุณค่าทดแทนสิ่งที่มี อยู่เดิมได้

	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not Meet	ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
5.1	เปิดรับความเป็นไปได้ หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิด สร้างสรรค์ของตนเอง และผู้อื่น	ไม่กล้าเสนอความคิด เลย ตัดไอเดียของ ตนเองหรือผู้อื่นทิ้ง เพราะคิดว่าเป็นไปได้ ไม่ได้ แสดงถึงความ กลัว ความกังวลว่าจะ ผิดอยู่เสมอ	กล้าแสดงไอเดียที่ หลากหลาย สนุกกับ ไอเดียที่แปลกใหม่ แต่ยังเผลอตัดสิน ตัด บางไอเดียทิ้ง ปิดกั้น การแสดงความคิด เพราะคิดว่าเป็นไปได้ ไม่ได้	เสนอและสร้างสรรค์ ไอเดียที่หลากหลาย โดย ไม่ปิดกั้นหรือตัดไอเดียที่ เกิดขึ้นในหัวของตนเอง หรือผู้อื่นทิ้งเพราะเชื่อว่า หลายไอเดียนำไปใช้งาน ได้ สนุกกับการคิด สร้างสรรค์	เชื่อมั่นในทุกความ เป็นไปได้ กระตุ้นให้ ตนเองและผู้อื่นเกิด ความคิดสร้างสรรค์ที่ แปลกใหม่
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
5.2	สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิด ริเริ่ม ต่อยอด ออก นอกกรอบ ประยุกต์ หลากหลายแนวคิด	เลียนแบบสิ่งที่มีอยู่เดิม แล้ว ไม่กล้าสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ มีความกังวลว่า จะผิดพลาด ไม่เสี่ยงไม่ ทดลองความคิดแปลก ใหม่	นำสิ่งที่มีอยู่เดิมมา ผสมกัน ประยุกต์กัน แต่ยังอยู่ในกรอบ	สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิด นอกกรอบ นำความคิดที่ หลากหลาย มาประยุกต์ ต่อยอดจากไอเดียของ ตนเองหรือคนอื่น	กระตุ้นให้คนรอบข้าง เกิดการสร้างสรรค์ ต่อยอด และประยุกต์สิ่ง ที่มีอยู่เดิมให้ กลายเป็นสิ่งใหม่ได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
5.3	สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบ โจทย์ผู้คน สร้าง คุณค่าแก่ผู้คน แก้ไข ปัญหา หรือเหมาะแก่ การใช้งานจริง	สร้างสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่า ใด สร้างเพียงเพื่อ ตอบสนองความต้องการ ตัวเอง ขาดการคำนึง ผู้ใช้งานจริงหรือปัญหา ที่เกิดขึ้น	สร้างสรรค์สิ่งที่แก้ไข ปัญหาแต่ยังแก้ไข ปัญหาไม่ได้ หรือยังไม่ เหมาะกับการใช้ งานจริง 100%	สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบ โจทย์ สร้างคุณค่าให้แก่ ผู้คน แก้ไขปัญหา เหมาะกับการใช้งานจริง	แนะนำให้ผู้อื่น สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบ โจทย์การแก้ปัญหา สามารถสร้างคุณค่า ได้ทั้งในระดับปัจเจก ระดับองค์กร ระดับ ชุมชน และระดับ สังคมได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) (10%)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
6	ความเข้าใจผู้อื่น Empathy	ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อทำความเข้าใจได้อย่างเหมาะสม เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น แสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่าง หลากหลายของผู้คนทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ และสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึง ความต้องการ ความคิด ความรู้สึกได้อย่างจริงใจ	การฟังอย่างตั้งใจและฟังจนจบโดยปราศจากการตัดสิน เข้าใจความต้องการที่ หลากหลายได้	การยอมรับความ หลากหลาย และเข้ากับผู้อื่นได้ดี	สามารถปรับเปลี่ยน อารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มี ความคิดเห็นต่างกันได้ สร้างความเข้าใจที่มีความ หลากหลายได้
	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not Meet	ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
6.1	ฟังอย่างตั้งใจ และถามเพื่อทำความเข้าใจได้อย่างเหมาะสม	ไม่ตั้งใจฟัง วกวนวกเมื่อฟัง ตามในสิ่งที่ตนอยากรู้เท่านั้น	พยายามตั้งใจฟัง แผลงถามแทรกในขณะที่ยากรู้ ผลอใช้คำถามซ้ำ	ฟังอย่างตั้งใจ อยู่กับผู้พูด โดยไม่ถามแทรก ไม่ตัดสิน ทวนความเข้าใจ จากการฟัง และถามเพื่อ	แนะนำวิธีการฟังอย่าง ตั้งใจและการถามเพื่อ ความเข้าใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามได้

			คำถามปลายปิดที่ไม่ทำให้เกิดบทสนทนาเพื่อความเข้าใจเชิงลึก	เข้าใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ไม่ชี้นำ	
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
6.2	เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ยอมรับความหลากหลายของผู้คน ทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ ฯลฯ	ไม่แสดงถึงความเข้าใจผู้อื่น ยึดมั่นในตัวเอง เป็นหลัก ตัดสิน แบ่งแยก กีดกัน ทอดทิ้งผู้อื่น	แสดงถึงการพยายามทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้อื่น แต่ยังไม่ลืมนึกถึงผู้อื่น หรือเหมารวม ยังไม่ยอมรับความแตกต่างได้อย่าง 100%	แสดงถึงความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้อื่น โดยไม่คิดแทน ยอมรับความหลากหลายของผู้คน ไม่กีดกัน แบ่งแยก ทอดทิ้ง หรือตัดสินผู้อื่น	แนะนำวิธีให้ผู้อื่นเข้าใจความรู้สึก รับรู้ ความคิด ความต้องการของผู้ที่สนทนาด้วยได้ ทำให้ผู้อื่นยอมรับความหลากหลายได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
6.3	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิด ของผู้อื่น	ทำตามใจตัวเอง ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยเอาตนเองตั้งต้นใหญ่ ไม่สนใจ ความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่น	พยายามปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่นบ้าง แต่ยังไม่ทำตามความต้องการของตัวเอง บางส่วน	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น เช่น ใช้คำพูดที่ไม่ทำร้ายจิตใจ ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้อื่น เป็นต้น	แนะนำ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นปฏิบัติ แสดงออก ด้วยความคำนึงถึง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการของคนตรงหน้าได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....



ส่วนที่ 2 การประเมินผลสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการจากผู้เข้าอบรม โดยการใช้คะแนนการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนPre-test และ หลังPost test การฝึกอบรม วัดระดับ Level of Proficiency

**แบบประเมินตนเอง**

**ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา**

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับคะแนนการประเมินผลการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ มีดังนี้

ระดับ 0	หมายถึง	ไม่มีพบสมรรถนะ Not Meet
ระดับ 1	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อย Foundation
ระดับ 2	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับปานกลาง Intermediate
ระดับ 3	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมาก Advanced

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
1. การคิดเชิงวิพากษ์ Critical thinking								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
1	การคิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ และตัดสิน ข้อมูลที่มีอยู่ได้ ผ่าน การเชื่อมโยงข้อมูล การ คัดอย่างมีเหตุมีผล สามารถหาหลักฐาน เพื่อมาประกอบข้อมูล นั้น ๆ เพื่อให้สามารถ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนยัน หรือ โต้แย้งได้บนหลักการ เพื่อให้เกิดการ พิจารณาที่รอบคอบ ไม่ ด่วนตัดหรือสรุป เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	ความคิดเป็นเหตุเป็น ผล ห่วงค้ประกอบ สนับสนุน และมี ตัวอย่างมายืนยันได้	การตัดสินใจบน ข้อเท็จจริง พิจารณาโดย ไม่เห็นคล้อยตามข้ออ้าง ที่น่าเสนาอ	การตั้งคำถามอย่าง ท้าทาย เพื่อเป็น แนวคิด ค้นหา ทางออกอย่าง สร้างสรรค์ การหา คำตอบที่ สมเหตุสมผลในการ หักล้างข้อโต้แย้งจาก ข้ออ้างเดิม
	<b>ประเด็นประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not Meet</b>	<b>ระดับ1 Foundation</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advanced</b>
1.1	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูล ได้	ไม่สามารถแยกแยะ ระหว่างข้อเท็จจริงและ ความคิดเห็นได้ เชื่อทุก ข้อมูลที่มี เชื่อกติใน การตัดสิน	สามารถวิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินระหว่าง ข้อเท็จจริง และ ความคิดเห็นได้ เบื้องต้น ยังไม่ สามารถเลือก แหล่งข้อมูลที่ น่าเชื่อถือได้	วิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลที่มี ได้ว่าเป็นข้อเท็จจริง หรือ ความคิดเห็น นำเชื่อถือ แค้ไหน หรือเกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่กำลังทำ หรือไม่ อย่างไร และ ระมัดระวังอคติของตน	เชิญชวน แนะนำให้ ผู้อื่นวิเคราะห์ แยกแยะ วิพากษ์ ตัดสินข้อมูลบน หลักการที่เป็นเหตุ เป็นผล นำเชื่อถือได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

1.2	เชื่อมโยงเหตุผล ข้อมูล มีหลักคิดหรือ หลักฐานสนับสนุน ความคิด	ไม่สามารถคิดเป็นเหตุ เป็นผลได้ ตัดสินใจด้วย อารมณ์ หรือไร้หลักคิด ไร้หลักฐานสนับสนุน	เชื่อมโยงข้อมูลหรือ หลักคิดได้ระดับหนึ่ง อาจเชื่อมั่นใน ตัวบุคคล ไม่อิง ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือหลักคิดใน บางครั้ง	เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็น เหตุเป็นผล มีหลักคิด หรือข้อมูลหลักฐานที่ น่าเชื่อถือมาสนับสนุน อยู่เสมอ	แนะนำให้ผู้อื่น เชื่อมโยงวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ให้เห็นถึงที่มาที่ไป สามารถตรวจสอบ ย้อนกลับไปถึงข้อมูล อ้างอิงที่มีความ น่าเชื่อถือ ได้รับการ รับรองได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
1.3	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนหยัด โต้แย้งบนหลักคิดและ หลักฐานที่ตนเองใช้ วิเคราะห์	ไม่ใช้สิทธิในการแสดง ความคิดเห็น ปล่อยให้ โอกาสในการโต้แย้ง หรือยืนหยัดหลักคิดของ ตัวเองหลุดลอยไป คล้อยตามผู้อื่นโดยไม่มี เหตุผล	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนหยัด หรือโต้แย้งเพื่อยืนยัน ในหลักคิดในบางครั้ง เลือกตามเสียงส่วน ใหญ่ในหลาย ๆ ครั้ง โดยไม่คิดวิเคราะห์ ก่อน	แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ยืนหยัดโต้แย้ง เพื่อยืนยันหลักคิดหรือ หลักฐานที่ตนเองมีและ วิเคราะห์แล้ว เมื่อเกิด การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นทุกครั้ง ไม่คล้อย ตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	แลกเปลี่ยน แสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน วิเคราะห์ทุกความ คิดเห็นเพื่อหาข้อหา มติที่ทุกคนเห็นข้อ ตรงกัน 100% ได้ ไม่ใช่การตัดสินใจ ตามเสียงข้างมาก
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
2.การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embracing Ambiguity)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
2	การเข้าใจและยอมรับ ความไม่ชัดเจน Embracing Ambiguity	เข้าใจ ยอมรับว่าความ ไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลง สามารถเกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา ไม่ใช่เกิด ความกลัวจนไม่กล้าลง มือทำ แต่ต้องกล้า เผชิญหน้า กล้าเสี่ยง และบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้วยข้อมูลที่ มี สามารถวางแผน สำรอง แผนฉุกเฉินไว้ เพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้ง ในปัจจุบันและอนาคต	ความสามารถในการ จัดการกับ สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็ว มีความ ยืดหยุ่น	การตัดสินใจในเชิงขาด เสถียรภาพ หรือมีข้อมูล บางส่วนที่มีความ คลุมเครือได้	การจัดการเพื่อลด ความเสี่ยง ประเมิน และคำนวณความ เสี่ยง ระบุความเสี่ยง ในสิ่งแวดล้อมนั้นๆได้ การบริหารความเสี่ยง ด้วยชุดข้อมูลที่ ประเมินทางเลือก มี แผนสำรอง แผน ฉุกเฉินไว้เพื่อเลือก หากจำเป็น
	<b>ประเด็นประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not Meet</b>	<b>ระดับ1 Foundation</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advanced</b>
2.1	เข้าใจและยอมรับว่า ความไม่ชัดเจน ไม่ แน่นอน และความ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา	แสดงถึงการต่อต้าน หงุดหงิด อึดอัด ไม่ ยอมรับความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอน ไม่ ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ เกิดขึ้น	เข้าใจ รับรู้ว่าความ ไม่ชัดเจน ความไม่ แน่นอน ความ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ แต่ยังไม่ยอมรับ สิ่งเหล่านั้น ยังรู้สึก อึดอัดหากต้องรับมือ	แสดงถึงเข้าใจและ ยอมรับว่าความไม่ ชัดเจน ไม่แน่นอน และ ความเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเป็นธรรมชาติของ โลก	แนะนำผู้อื่นหรือทำให้ ผู้อื่นเข้าใจและ ยอมรับความไม่ ชัดเจน ไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
2.2	กล้าเผชิญหน้า กล้า เสี่ยง ลงมือทำต่อไป เมื่อเจอความไม่	หนีไม่เผชิญหน้า ไม่ กล้าเสี่ยง ไม่ลงมือทำ แสดงถึงความวิตก	เผชิญหน้ากับความ ไม่ชัดเจน ความไม่ แน่นอน ความ	กล้าเผชิญหน้า กล้า เสี่ยง ลงมือทำต่อไป อย่างมั่นใจเมื่อเจอความ	แนะนำผู้อื่นหรือทำให้ ผู้อื่นกล้าเผชิญหน้า กล้าเสี่ยง กล้าลงมือ

	ชัดเจน	ควบคุมตัวเองไม่ได้ ทำอะไรไม่ถูกเมื่อพบกับความไม่ชัดเจนหรือความเปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง ด้วยความรู้สึกไม่มั่นคง กังวล กลัว ฯลฯ โดยพยายามควบคุมตัวเองและแก้ไขสถานการณ์ต่อไปโดยไม่หนี	ไม่ชัดเจน พยายามหาหนทางสร้างความชัดเจน ความแน่นอน ขึ้นมาเอง พยายามควบคุมสถานการณ์	ทำเมื่อเจอความไม่ชัดเจนได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
2.3	สร้างแผนจัดการความเสี่ยง ควบคุมความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	ลดความเสี่ยง ไม่เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	คิดคำนึงถึงความเสี่ยง ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่พร้อมรับมือที่ชัดเจน ใช้วิธีแก้ไขเฉพาะหน้าเมื่อความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น	สร้างแผนจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ เช่น ประเมินความเสี่ยง ลดความเสี่ยง หลีกเลี่ยงความเสี่ยง กระจายความเสี่ยง เป็นต้น	แนะนำแนวทางในการจัดการความเสี่ยงให้ผู้อื่นได้ โดยวิเคราะห์ความไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน ความเปลี่ยนแปลง ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นออกมาอย่างเป็นระบบ แบบแผน
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
3.การทำงานเป็นทีม Collaborative (10%)								
อธิบายเหตุก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
3	การทำงานเป็นทีม Collaboration	ออกแบบกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือเพื่อให้ ทุกคนในทีมสามารถ ทำงานร่วมกันได้โดย เห็นถึงเป้าหมาย ร่วมกัน ผ่านการตั้ง ทักษะ ความรู้ และ ทัศนคติของแต่ละ บุคคลมาใช้ในการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เปิดรับ ความคิดเห็นที่แตกต่าง หลากหลายทั้งในเชิง ความคิด ทัศนคติ และ บริหารจัดการความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน ทีมได้	การสร้างความรู้ ร่วมมือสร้างความรู้ เข้าใจให้สมาชิกทุก คนมีเป้าหมาย เดียวกัน	การสร้างแรงจูงใจ สร้าง ความสัมพันธ์ให้ทุกคน โน้มนำกับคุณค่า ร่วมกัน	การวางบทบาทให้ทุก คนมีความรับผิดชอบ ที่ต่างกัน ผสมผสาน หรือสร้างทีมงานบน ความแตกต่าง การ เผชิญความขัดแย้งใน เชิงบวกเพื่อการสร้าง คุณค่าร่วมกัน
	<b>ประเมินประเมิน</b>	<b>ระดับ0 Not Meet</b>	<b>ระดับ1 Foundation</b>	<b>ระดับ2 Intermediate</b>	<b>ระดับ3 Advanced</b>
3.1	แสดงถึงการมีส่วนร่วม และมีเป้าหมาย ร่วมกันกับทีม	ไม่แสดงถึงการมี เป้าหมายร่วมกับทีม มี แต่เป้าหมายส่วนตัว ตัดสินใจ คิด หรือลงมือ ทำเพียงคนเดียว หรือ ปล่อยให้บางคนทำสิ่ง เหล่านั้นลำพัง	มีเป้าหมายร่วมกับ บางคนในทีม แต่ยังไม่ ใช่หนึ่งเดียว ยัง เห็นเป้าหมายตรงกัน แต่ ละคนมีส่วนร่วมใน ทีมไม่เท่ากันในการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจ	มีเป้าหมายหนึ่งเดียว ร่วมกับคนในทีม เปิด โอกาสให้ทุกคนในทีมมี ส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ หรือลงมือทำ ใช้รูปแบบเสี่ยงข้างมาก	ตัดสินใจด้วยรูปแบบ ชั้นทามติ เอกฉันท์ รับ ฟังเสียงทุกคน 100% ไม่ใช่เพียงเสียงข้าง มาก

	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
3.2	บริหารจัดการทีม และแบ่งบทบาทกันในทีมได้อย่างเหมาะสม	ไม่มีการแบ่งบทบาทกันในทีม ต่างคนต่างทำ ไม่เชื่อมโยงกัน	มีการแบ่งบทบาทกันในทีม แต่ยังไม่เหมาะสม เช่น บางคนมีภาระหน้าที่มากกว่าผู้อื่น หรือมีบทบาททับซ้อนกัน	บริหารจัดการทีมได้ อย่างเป็นระบบ แบ่งบทบาทกันได้อย่างเหมาะสม เช่น แบ่งตามความถนัด ความชอบ การฝึกฝน เป็นต้น	ออกแบบและปรับบทบาทคนในทีมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้อย่างทัน่วงที่ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมที่ออกแบบไว้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
3.3	เปิดรับความคิดเห็นต่างและจัดการความขัดแย้งในทีมได้	ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เชื้อมั่นในความคิดของตนเอง ปลดปล่อยผ่าน หลีกเลียง ละเลยการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	รับฟังความคิดเห็นของบางคนในทีม แต่ไม่ใช่ทุกคน เปิดพื้นที่ให้คนในทีมแสดงความคิดเห็นแต่ยังไม่เท่ากัน บางคนมีโอกาสมีพื้นที่มากกว่าคนอื่น ๆ พยายามแก้ไขความขัดแย้งแต่ยังไม่สำเร็จ	เปิดรับความคิดเห็นต่างของทุกคนในทีม เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม บริหารจัดการความหลากหลาย ควบคุมความขัดแย้งในทีมได้	แนะนำให้ผู้อื่นเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
4. การสื่อสาร Communication								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
4	การสื่อสาร Communication	สามารถเลือกวิธีการสื่อสารให้ผู้รับสารที่มีความแตกต่างหลากหลายสามารถเข้าใจถึงสิ่งที่เราต้องการได้ไม่ว่าจะผ่านวีจนภาษาหรืออวัจนภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการโน้มน้าวให้คนเห็นด้วย สื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้ง	มีความชัดเจนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ตรงกันจากหลากหลายวิธี เพื่อคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมกับผู้บริโภค	สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้มีส่วนร่วมเป้าหมายเดียวกันสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานได้	การสื่อสารโดยใช้แนวทางแก้ไขปัญหาภายใต้ความขัดแย้งโดยระบุข้อโต้แย้งสร้างแรงบันดาลใจและสามารถเจรจาต่อรองได้
	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not Meet	ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
4.1	เลือกวิธีสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	เลือกใช้วิธีสื่อสารที่ตนถนัดเป็นหลัก ขาดการคำนึงถึงผู้รับสาร จนทำให้ผู้รับสารเกิดความยากลำบากในการทำความเข้าใจสิ่งที่สื่อ	เลือกใช้วิธีสื่อสารที่คำนึงถึงผู้รับสารอยู่บ้าง แต่ไม่ทั้งหมด ทำให้ผู้รับสารยังมีข้อสงสัย หรือรับสารได้อย่างไม่เต็มที่ เช่น ขนาดอักษรไม่เหมาะสมกับผู้รับสาร เผลอใช้	เลือกใช้วิธีสื่อสารทั้งระดับภาษา คำพูด ตัวอักษร ภาพ ภาษากาย ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร	แนะนำผู้อื่นได้ว่าควรสื่อสารอย่างไรให้เหมาะสมกับผู้รับสาร



			ศัพท์เทคนิคโดยไม่ แปล เป็นต้น		
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
4.2	สื่อสารให้ผู้รับสารหรือ ทีมงานเข้าใจตรงกัน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สื่อสารแล้วผู้รับสารไม่ เข้าใจในเรื่องหา ไม่ เข้าใจเจตนาในการ สื่อสาร มีแต่ข้อสงสัย ค้างคาใจ หรือทำให้ เข้าใจผิดเพิ่มขึ้น หรือไม่สื่อสารกับผู้อื่น จนผู้อื่นไม่รับทราบ ความคิด ความรู้สึก และความต้องการ	สื่อสารแล้วผู้รับสาร เข้าใจประเด็นที่สื่อ บางส่วน เข้าใจไม่ ครบถ้วน และยังมีข้อ สงสัยต่อประเด็นที่ สื่อสาร หรือสื่อสาร กับทีมเป็นครั้งคราว ไม่อัปเดตอย่างตี่ อเนื่อง	สื่อสารแล้วผู้รับสาร เข้าใจประเด็นที่สื่อได้ อย่างกระจ่างทุกประเด็น ไม่มีข้อสงสัยใด ๆ ค้าง คาใจ และสื่อสารกับทีม ให้เข้าใจตรงกัน มีข้อมูล เท่ากันอย่างสม่ำเสมอ	ออกแบบระบบและ รูปแบบการสื่อสารที่ คำนึงถึงผู้รับสาร เสมอเพื่อให้ทุกคนเข้าใจ ตรงกันและมีข้อมูล เท่ากันสม่ำเสมอให้ เป็นมาตรฐาน เดียวกัน หรือแนะนำ คนอื่นได้ว่าควร สื่อสารอย่างไร
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
4.3	สื่อสารสร้างการ เปลี่ยนแปลงได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจได้ โน้มน้าวใจได้ แก้ไข ความขัดแย้งได้ เป็น ต้น	สื่อสารแล้วไม่เกิดผลใด ๆ ตามที่คาดหวังเลย สัักนิด เช่น โน้มน้าวใจ ไม่ได้ แก้ไขความ ขัดแย้งไม่ได้ ไม่ทำให้ เกิดแรงบันดาลใจ เป็น ต้น หรือทำให้เข้าใจใน เจตนาคิดว่าต้องการสิ่ง อื่น	สื่อสารแล้วทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง เพียงเล็กน้อย เช่น ผู้รับสารเริ่มสนใจใน สิ่งที่พูดโน้มน้าว แต่ ผู้รับสารยังไม่ ตัดสินใจเด็ดขาด คล้อยตาม เป็นต้น	สื่อสารแล้วทำให้เกิดผล ลัพธ์ตามที่คาดหวังได้ เช่น สร้างแรงบันดาลใจ ได้ โน้มน้าวใจได้ ตอรอง สำเร็จ แก้ไขความ ขัดแย้งได้ สร้างความ สบายใจได้ เป็นต้น	แนะนำให้ผู้อื่นสื่อสาร เพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลงได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
5	ความคิดสร้างสรรค์ Creativity	เปิดรับความเป็นไปได้ หลากหลายรูปแบบ ไม่ จำกัดความคิด สร้างสรรค์ของตนเอง และผู้อื่น สามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิด ริเริ่ม ต่อยอด ออกนอก กรอบ ประยุกต์ หลากหลายแนวคิดได้ สร้างสรรค์แนวทาง วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือใหม่ที่โจทย์ และสร้างคุณค่าให้แก่ ผู้คนเพื่อแก้ไขปัญหา ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การมีความคิดริเริ่ม เกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการ และ เทคโนโลยีใหม่ๆ	การระบุปัญหาและเสนอ แนวทางแก้ปัญหาได้ หลากหลายวิธี การ ค้นหาและทดลองวิธีการ สร้างนวัตกรรมเพื่อการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	การนำประสบการณ์ ที่ผ่านมามาประยุกต์ใช้ ในการหาวิธีการใหม่ๆ การออกแบบหา แนวทางในการสร้าง คุณค่าทดแทนสิ่งที่มี อยู่เดิมได้
	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not Meet	ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
5.1	เปิดรับความเป็นไปได้ หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดความคิด	ไม่กล้าเสนอความคิด เลย ตัดไอเดียของ ตนเองหรือผู้อื่นทิ้ง	กล้าแสดงไอเดียที่ หลากหลาย สนุกกับ ไอเดียที่แปลกใหม่	เสนอและสร้างสรรค์ ไอเดียที่หลากหลาย โดย ไม่ปิดกั้นหรือตัดไอเดียที่	เชื่อมั่นในทุกความ เป็นไปได้ กระตุ้นให้ ตนเองและผู้อื่นเกิด

	สร้างสรรค์ของตนเอง และผู้อื่น	เพราะคิดว่าเป็นไปไม่ได้ แสดงถึงความกลัว ความกังวลว่าจะผิดอยู่เสมอ	แต่ยังผลอดคิดค้น คิด บางไอเดียทั้ง ปิดกั้น การแสดงความคิด เพราะคิดว่าเป็นไปไม่ได้	เกิดขึ้นในหัวของตนเอง หรือผู้อื่นทั้งเพราะเชื่อว่าหลายไอเดียนำไปใช้งานได้ สနุกกับการคิด สร้างสรรค์	ความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
5.2	สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดริเริ่ม ต่อยอด ออกนอกกรอบ ประยุกต์ หลากหลายแนวคิด	เลียนแบบสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้ว ไม่กล้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความกังวลว่าจะผิดพลาด ไม่เสี่ยงไม่ทดลองความคิดแปลกใหม่	นำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาผสมกัน ประยุกต์กัน แต่ยังคงอยู่ในกรอบ	สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดนอกกรอบ นำความคิดที่หลากหลายมาประยุกต์ ต่อยอดจากไอเดียของตนหรือคนอื่น	กระตุ้นให้คนรอบข้างเกิดการสร้างสรรค์ ต่อยอด และประยุกต์สิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
5.3	สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์ผู้คน สร้างคุณค่าแก่ผู้คน แก้ไขปัญหา หรือเหมาะแก่การใช้งานจริง	สร้างสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่าใด สร้างเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการสร้างของตนเอง ขาดการคำนึง ผู้ใช้งานจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้น	สร้างสรรค์สิ่งที่แก้ไข ปัญหาแต่ยังแก้ไข ปัญหาไม่ได้ หรือยังไม่เหมาะกับการใช้งานจริง 100%	สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์ สร้างคุณค่าให้แก่ผู้คน แก้ไขปัญหา เหมาะกับการใช้งานจริง	แนะนำให้ผู้อื่น สร้างสรรค์สิ่งที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหา สามารถสร้างคุณค่า ได้ทั้งในระดับปัจเจก ระดับองค์กร ระดับชุมชน และระดับสังคมได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

สมรรถนะ Level of Proficiency	ก่อนฝึกอบรม				หลังฝึกอบรม			
	0	1	2	3	0	1	2	3
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)								
อธิบายเหตุผลก่อนฝึก:	อธิบายเหตุผลหลังฝึก:							

	สมรรถนะ	คำอธิบาย	Level of Proficiency		
			Foundation	Intermediate	Advanced
6	ความเข้าใจผู้อื่น Empathy	ฟังอย่างตั้งใจ และถาม เพื่อความเข้าใจได้อย่าง เหมาะสม เข้าใจ ความรู้สึก ความ ต้องการของผู้อื่น แสดงออกถึงการยอมรับ ความแตกต่าง หลากหลายของผู้คนทั้ง ในมิติตัวตน ความคิด ความต้องการ และ สามารถปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยการคำนึงถึงการ ความต้องการ ความคิด ความรู้สึกได้อย่างจริงใจ	การฟังอย่างตั้งใจและ ฟังจนจบโดย ปราศจากการตัดสิน เข้าใจความต้องการที่ หลากหลายได้	การยอมรับความ หลากหลาย และเข้ากับ ผู้อื่นได้ดี	สามารถปรับเปลี่ยน อารมณ์ ตามทัศนคติ พฤติกรรมของผู้อื่นที่มี ความคิดเห็นต่างกันได้ สร้างความเข้าใจที่มี ความหลากหลายได้
	ประเด็นประเมิน	ระดับ0 Not Meet	ระดับ1 Foundation	ระดับ2 Intermediate	ระดับ3 Advanced
6.1	ฟังอย่างตั้งใจ และถาม เพื่อความเข้าใจได้ อย่างเหมาะสม	ไม่ตั้งใจฟัง วอกแวกเมื่อ ฟัง ตามในสิ่งที่ตนอยาก รู้เท่านั้น	พยายามตั้งใจฟัง แต่ถามแทรกใน ขณะที่อยากรู้ เผลอ	ฟังอย่างตั้งใจ อยู่กับผู้พูด โดยไม่ถามแทรก ไม่ ตัดสิน ทวนความเข้าใจ	แนะนำวิธีการฟังอย่าง ตั้งใจและการถามเพื่อ ความเข้าใจให้ผู้อื่น

			ใช้คำถามชี้แนะ คำถามปลายปิดที่ไม่ ทำให้เกิดบทสนทนา เพื่อความเข้าใจเชิง ลึก	จากกรรพียง และถามเพื่อ เข้าใจผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสม ไม่ชี้แนะ	ปฏิบัติตามได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
6.2	เข้าใจความรู้สึก ความ ต้องการของผู้อื่น ยอมรับความ หลากหลายของผู้คน ทั้งในมิติตัวตน ความคิด ความ ต้องการ ฯลฯ	ไม่แสดงถึงความเข้าใจ ผู้อื่น ยึดมั่นในตัวเอง เป็นหลัก ตัดสิน แบ่งแยก กีดกัน ทอดทิ้ง ผู้อื่น	แสดงถึงการพยายาม ทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของ ผู้อื่น แต่ยังไม่ลืมนึก แทนผู้อื่น หรือเหมา รวม ยังไม่ยอมรับ ความแตกต่างได้ อย่าง 100%	แสดงถึงความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้อื่น โดยไม่คิดแทน ยอมรับ ความหลากหลายของ ผู้คน ไม่กีดกัน แบ่งแยก ทอดทิ้ง หรือตัดสินผู้อื่น	แนะนำวิธีให้ผู้อื่น เข้าใจความรู้สึก รับรู้ ความคิด ความ ต้องการของผู้ที่ สนทนาด้วยได้ ทำให้ ผู้อื่นยอมรับความ หลากหลายได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	
6.3	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการ คำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิด ของผู้อื่น	ทำตามใจตัวเอง ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นโดยเอาตนเอง ตั้งต้นใหญ่ ไม่สนใจ ความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของ ผู้อื่น	พยายามปฏิบัติเพื่อ ตอบสนองของความ ต้องการของผู้อื่นบ้าง แต่ยังทำตามความ ต้องการของตัวเอง บางส่วน	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการ คำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึก ความคิดของ ผู้อื่น เช่น ใช้คำพูดที่ไม่ ทำร้ายจิตใจ ปรับ สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับผู้อื่น เป็นต้น	แนะนำ โน้มน้าว ให้ ผู้อื่นปฏิบัติ แสดงออก ด้วยความคำนึงถึง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการของคน ตรงหน้าได้
	<b>ระดับการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนนก่อนฝึก:</b>		<b>ระดับคะแนนหลังฝึก:</b>	

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### แบบประเมินความพึงพอใจ

เรื่องการจัดอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ  ชาย  หญิง

**ตอนที่ 2** คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดอบรม กิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็น

ผู้ประกอบการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลง  
ในช่อง  ที่ตรงกับระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของท่าน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>เนื้อหา</b>					
1.ความสอดคล้องของสื่อประกอบการฝึกอบรม					
2.การกำหนดหัวข้อเนื้อหามีความเหมาะสม					
3.เนื้อหาเป็นประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง					
4.เนื้อหามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาในการเข้าอบรม					
5.เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาผู้เข้ารับการอบรม					
<b>กิจกรรมการฝึกอบรม</b>					
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การทำงานเป็นทีม(Collaboration)					
6.กิจกรรมที่ 1.1 Team Building					
7.กิจกรรมที่ 1.2 Learning Reflection					

ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจและยอมรับความไม่ชัดเจน (Embrace Ambiguity)					
8. กิจกรรม 2.1 Growth mindset					
9. กิจกรรม 2.2 Design Thinking					
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)					
10. กิจกรรม 3 Empathy					
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)					
11. กิจกรรม Ideate					
12. กิจกรรม Prototype					
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)					
13. กิจกรรม Define					
หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสื่อสาร (Communication)					
14. กิจกรรม Test					
<b>ขั้นการสังเกต คิววิเคราะห์</b>					
15. กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความกระตือรือร้นในการฝึกอบรม					
16. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้					
17. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ซักถาม					
18. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม					
19. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม					
20. ผู้เข้าอบรมมองเห็นภาพรวมในการเรียนรู้สมรรถนะ					

ความเป็นผู้ประกอบการ					
----------------------	--	--	--	--	--

ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>สื่อประกอบการฝึกอบรม</b>					
21.สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
22.สอดคล้องกับเนื้อหาในหน่วยการฝึกอบรม					
23.สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม					
<b>การวัดและประเมินผล</b>					
24.วิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม					
25.วิธีวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย					
26.การวัดและประเมินผลก่อนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
27.การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (โปรดระบุ)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## อ้างอิง

- จิตรา ดุษฎีเมธา (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 17 เมษายน 2564)
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 28 ธันวาคม 2564)
- ธเนศ ศิริณูมาศ (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 14 กุมภาพันธ์ 2565)
- อุรวิรักษ์ ปัญญางาม (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 29 เมษายน 2564)
- ประจักษ์ ปัทม์ทัศน์ และคณะ. (2556). รายงานการวิจัยสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พรจรรย์ ไกรวัตนุสสรณ์ (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 29 มิถุนายน 2562)
- พิรพรรณ วรธนะเมธาวงศ์ (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 12 กุมภาพันธ์ 2565)
- มัลลิกา สังข์สนิท (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 12 มีนาคม 2563)
- วิธินยาอร เหลืองบริบูรณ์ (2564), นวัตกรรมภาคปฏิบัติ ฉบับ #EasyInnovation, กรุงเทพฯ: EasyInnovation
- หทัยาธิติ ช้วนุกิจ (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 1 พฤษภาคม 2564)
- อนุสรณ์ ทนองบัว (การสื่อสารระหว่างบุคคล, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

ภาคผนวก จ  
ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา



ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการ  
ของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา

ปฐมนิเทศ



กิจกรรมวันที่ 1



กิจกรรมวันที่ 2

# TESTER

- อธิบายกลไกการใช้งาน  
ไม่ใช่เอาดั่งสรรพคุณ
- รับฟัง Feedback  
อย่าเพิ่งเถียง
- อย่าลืมสังเกตพฤติกรรม  
สีหน้า ตอนลองใช้งาน

**3 MIN**

# CUSTOMER

**WORK?**  
มันใช้งานได้ตรงจุดไหม

**BUG?**  
ใช้แล้วงง ผิดขั้นตอน



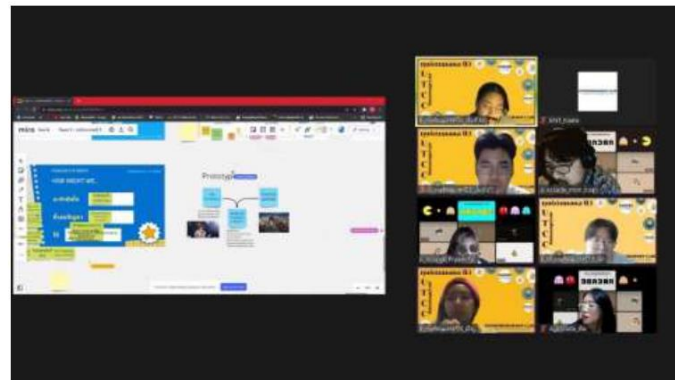
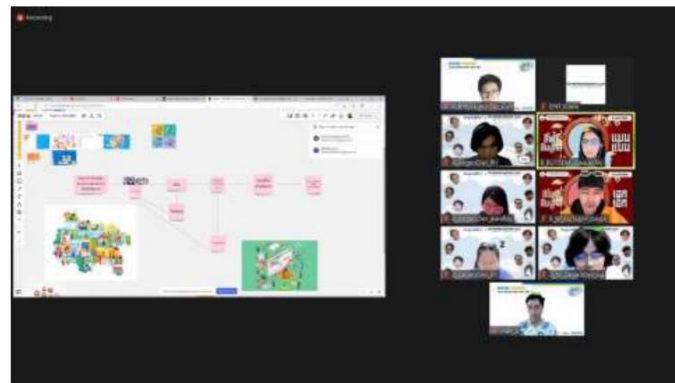
**I LIKE**  
ชอบตรงไหนบ้าง

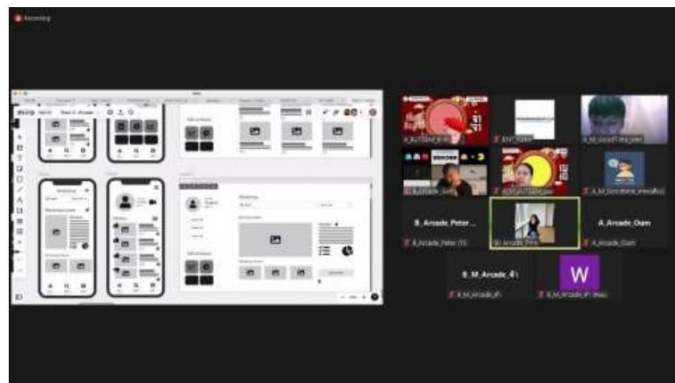
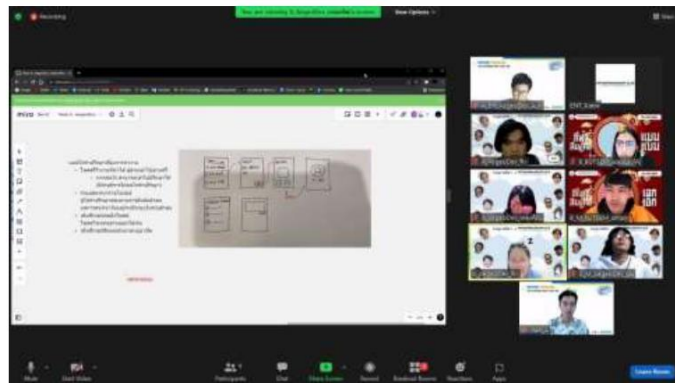
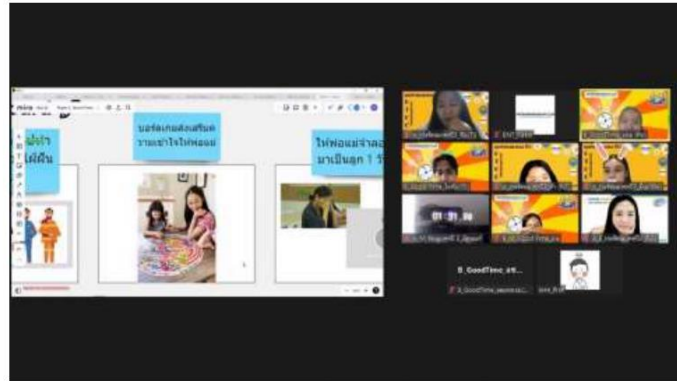


**I WISH**  
อยากได้มันไปรับใช้ทำอะไรบ้าง

**2 MIN**

© Influencer Co., Ltd. (2022)





กิจกรรมวันที่ 3

PRESENT  
TEAM'S  
IDEA

**Topic**  
รู้สึกและเตรียมความพร้อมยังงี้  
เมื่อใกล้เข้าสู่วัยทำงาน

**สิ่งที่อยากให้นำเสนอ**

1. ข้อมูลที่ได้จากการลงไป Empathize
2. Pain points หรือปัญหาที่เราจะแก้
3. Prototype (และผล Test ถ้ามี)
4. แผนการทำงานและการเติบโตของทีม

มีเวลานำเสนอกันละ 5 นาที



**DESIGN THINKING**  
FOR STARTING YOUR FIRST JOB

**Meet our Experts**

วันที่ 27 มีนาคม 2565  
13:00 – 15:30 น.





นายภรณ์นา นัตถวิภาช (พี่กั้ง)  
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฟาร์ม ฟอว์ดเชอรัล จำกัด  
กรรมการผู้จัดการ ศูนย์นิคมพัฒนาธุรกิจ (TNP Group)



นายจตุก กิมสลิม (พี่เป้ง)  
Just ID Founder  
Entrepreneurship Club Co-Founder  
Entrepreneur, Innovator, Start-up  
Mentor, Instructor

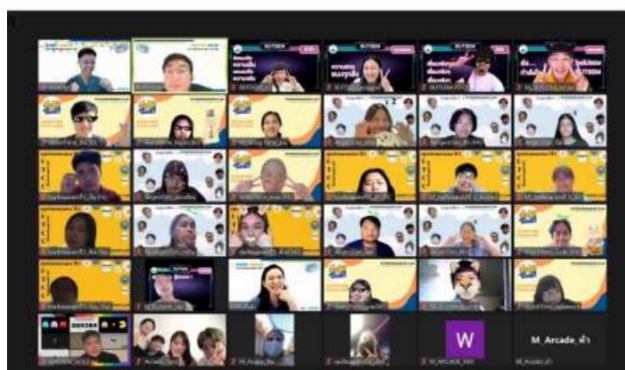


นางสาวจตุภาสกร ใจเย็น (พี่จ๋า)  
ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี  
และ ควบคุม ผลิตผลของวิสาหกิจสังคม  
สาธารณสุข สาขาวิชาการจัดการสุขภาพที่ไม่ใช่  
สาขาสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขมูลฐาน (สหกิจ)









## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ทรรศวรรณ ปรีดาวิภาต
วัน เดือน ปี เกิด	14 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2565 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	559/9 ซอยนนทรี 20 ถนน นนทรี แขวง บางโพงพาง เขต ยานนาวา กรุงเทพฯ 101020

