

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ผู้ประกอบการ/องค์กร)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ด้วยวิธีแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form จากกลุ่มตัวอย่างในส่วนขององค์กร/สถานประกอบการ จำนวน 30 คน และการเก็บข้อมูลในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน เป็นผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการทั้งของภาครัฐและเอกชน บุคลากรในสถาบันการศึกษา และศิษย์เก่าที่ทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ โดยเนื้อหาในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นสมรรถนะทางสังคมของพนักงานต่อองค์กรในปัจจุบัน 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของพนักงานในองค์กร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS statistics for windows) เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ 1) มิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล และ 2) มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีการใช้สัญลักษณ์แทนค่าทางสถิติและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

df	แทน	องศาอิสระ
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคแอสควร์ (Chi-squared)
SE.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา แบบบรรยาย และพรรณนา (descriptive research) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ก่อนการวิเคราะห์ในขั้นต้นนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบตามเค้าโครงเรื่อง แล้วจึงสรุปออกมาเพื่อให้แนวทางในการวิเคราะห์และเพื่อการหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า จากตัวอย่างการสัมภาษณ์ หากทั้ง 3 กลุ่มได้รับข้อมูลเดียวกันหรือมีทิศทางเดียวกันในการเลือกบุคคล เพื่อให้รายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล เป็นผู้บริหาร หัวหน้า และบุคลากรในองค์กร/สถานประกอบการ จำนวน 30 คน การนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างงานวิจัย ต้องตระหนักและเข้าใจลักษณะพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัยและกำหนดว่าผลการวิจัยดังกล่าวอาจนำไปใช้ในวงกว้างได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) เพศ		
1. ชาย	13	43.33
2. หญิง	17	56.67
รวม	30	100.00

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2) อายุ		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	3	10.00
2. 25-35 ปี	8	26.67
3. 36-45 ปี	14	46.67
4. 46-55 ปี	5	16.67
5. สูงกว่า 50 ปี	0	0.00
รวม	30	100.00
3) ตำแหน่งงาน		
1. ผู้บริหารระดับสูง / กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ	10	33.33
2. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ	4	13.33
3. หัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย	1	3.33
4. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	12	40.00
5. อื่นๆ	3	10.00
รวม	30	100.00
4) ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	2	6.67
2. 1-5 ปี	12	40.00
3. 6-10 ปี	5	16.67
4. 11-15 ปี	7	23.33
5. 16-20 ปี	3	10.00
6. มากกว่า 20 ปี	1	3.33
รวม	30	100.00
5) ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	2	6.67
3. อนุปริญญา หรือ ปวส.	2	6.67
4. ปริญญาตรี	14	46.67
5. ปริญญาโท	9	30.00
6. ปริญญาเอก	2	6.67
7. อื่น ๆ	1	3.33
รวม	30	100.00

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6) จังหวัดที่ตั้งขององค์กร/สถานประกอบการ		
1. ภาคกลาง	20	66.67
2. ภาคเหนือ	1	3.33
3. ภาคใต้	1	3.33
4. ภาคตะวันออก	1	3.33
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	23.33
รวม	30	100.00
7) ลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ		
1. องค์กร/หน่วยงานรัฐบาล	5	16.67
2. องค์กร/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	1	3.33
3. องค์กร/หน่วยงานเอกชน	24	80.00
4. องค์กร/หน่วยงานในชุมชน	0	0.00
รวม	30	100.00
8) ประเภทกลุ่มขององค์กร/สถานประกอบการ		
1. กลุ่มองค์กรสินค้าอุปโภคบริโภค	2	6.67
2. กลุ่มองค์กรธุรกิจการเงินและธนาคาร	7	23.33
3. กลุ่มองค์กรอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	1	3.33
4. กลุ่มองค์กรธุรกิจบริการ	9	30.00
5. กลุ่มองค์กรเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	3	10.00
6. กลุ่มองค์กรสินค้าอุตสาหกรรม	0	0.00
7. กลุ่มองค์กรทรัพยากรและพลังงาน	1	3.33
8. กลุ่มองค์กรธุรกิจดิจิทัลและการสื่อสาร	1	3.33
9. กลุ่มองค์กรธุรกิจการศึกษา	6	20.00
10. กลุ่มองค์กรรัฐบาลและอื่นๆ	0	0.00
รวม	30	100.00
9) ระดับการบริหารจัดการของสถานประกอบการ		
1. ระดับท้องถิ่นและชุมชน	14	46.67
2. ระดับชาติ	11	36.67
3. ระดับนานาชาติ	5	16.67
รวม	30	100.00
10) ขนาดขององค์กร/สถานประกอบการ		
1. ขนาดเล็ก (การจ้างงานไม่เกิน 50 คน)	14	46.67

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. ขนาดกลาง (การจ้างงาน 50-200 คน)	2	6.67
3. ขนาดใหญ่ (การจ้างงานเกิน 200 คน)	14	46.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ร้อยละ 56.67 อายุส่วนใหญ่ 36-45 ปี ร้อยละ 46.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 46.67 ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ร้อยละ 40.00 ซึ่งมีระยะเวลาในตำแหน่งงาน 1-5 ปี ร้อยละ 40.00 โดยมีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดในโซนภาคกลาง ร้อยละ 66.67 เป็นหน่วยงานองค์กรเอกชน ร้อยละ 80.00 ในกลุ่มประเภทองค์กรธุรกิจบริการ 30.00 การบริหารจัดการระดับท้องถิ่นและชุมชน 46.67 และเป็นองค์กรขนาดเล็ก (การจ้างงานไม่เกิน 50 คน) ร้อยละ 46.67

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของบุคลากรองค์กรในปัจจุบัน

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของบุคลากรในองค์กรปัจจุบัน

สมรรถนะทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ แปลผล	ลำดับ
สมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) $\bar{X}=4.53$ S.D.=0.47				
1. ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)	4.40	0.93	มาก	9
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)	4.70	0.53	มากที่สุด	2
3. ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)	4.73	0.52	มากที่สุด	1
4. ทักษะทางสังคม (social skills)	4.60	0.62	มากที่สุด	5
5. ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)	4.50	0.68	มากที่สุด	8
6. ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)	4.53	0.63	มากที่สุด	7

สมรรถนะทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ แปลผล	ลำดับ
7.ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)	4.50	0.73	มากที่สุด	8
8.ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)	4.27	0.83	มาก	10
สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills) $\bar{X}=4.61$ S.D.=0.46				
9.ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)	4.57	0.63	มากที่สุด	6
10.ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)	4.67	0.48	มากที่สุด	3
11.ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)	4.63	0.61	มากที่สุด	4
12.ทักษะความคิดริเริ่ม (initiative skills)	4.53	0.68	มากที่สุด	7
13.ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)	4.50	0.68	มากที่สุด	8
14.ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)	4.70	0.65	มากที่สุด	2
15.ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)	4.57	0.63	มากที่สุด	6
16.ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)	4.60	0.62	มากที่สุด	5
17.ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills)	4.60	0.50	มากที่สุด	5
18.ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)	4.73	0.45	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 5.2 สรุปได้ว่า จากการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาจากสถานประกอบการ พบว่า ทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน โดยรวมส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญและเห็นถึงความจำเป็นต่อสมรรถนะทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills) เป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills) ซึ่งเป็นทักษะของมิติระหว่างบุคคล ทั้งสองทักษะถูกประเมินค่าอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 และรองลงมา มี 2 ด้าน คือ ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills) เป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคล และทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork) ซึ่งเป็นทักษะของมิติระหว่างบุคคล ทั้งสองทักษะถูกประเมินค่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.70 จะเห็นได้ว่า ด้านสถานประกอบการต่างให้ความสำคัญและเห็นถึงความ

จำเป็นด้วยการเริ่มต้นที่จากตัวบุคคลที่มีความสามารถจัดการตนเองได้ก่อน เพื่อสะท้อนออกสู่การตระหนักรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม

5.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิต

ตารางที่ 5.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิต

สมรรถนะทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ แปลผล	ลำดับ
สมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะระหว่างบุคคล				
(Interpersonal Skills) ($\bar{X}$)=4.39 S.D.=0.75				
1. ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)	4.43	0.77	มาก	5
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)	4.53	0.73	มากที่สุด	2
3. ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)	4.40	0.89	มาก	6
4. ทักษะทางสังคม (social skills)	4.37	0.89	มาก	7
5. ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)	4.47	0.73	มาก	4
6. ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)	4.30	0.84	มาก	8
7. ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)	4.30	0.88	มาก	8
8. ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)	4.30	0.79	มาก	8
สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล				
(Intrapersonal Skills) ($\bar{X}$)=4.40 S.D.=0.71				
9. ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)	4.50	0.78	มากที่สุด	3
10. ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)	4.37	0.81	มาก	7
11. ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)	4.40	0.77	มาก	6
12. ทักษะความคิดริเริ่ม (initiative skills)	4.43	0.73	มาก	5
13. ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)	4.37	0.81	มาก	7

สมรรถนะทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ แปลผล	ลำดับ
14.ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)	4.57	0.77	มากที่สุด	1
15.ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)	4.43	0.77	มาก	5
16.ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)	4.30	0.88	มาก	8
17.ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills)	4.37	0.89	มาก	7
18.ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)	4.30	0.88	มาก	8

จากตารางที่ 5.3 สรุปได้ว่า จากการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาจากสถานประกอบการ พบว่า ทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน โดยรวมส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลต่างมีความต้องการสมรรถนะทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills) มีค่าเฉลี่ย 4.57 ซึ่งเป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคลถูกประเมินค่าอยู่ในระดับสูงที่สุด และรองลงมาคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork) มีค่าเฉลี่ย 4.57 ซึ่งเป็นทักษะของมิติระหว่างบุคคล และรองลงมาอีกคือทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills) มีค่าเฉลี่ย 4.50 เป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า เมื่อสถานประกอบการต้องคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จะมีความคาดหวังสมรรถนะเหล่านี้จากบุคคลไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นที่มีสูงมากกว่า โดยที่สถานประกอบการต่างมีความเห็นว่า ความต้องการสมรรถนะทางสังคมของพนักงาน นักศึกษา หรือบัณฑิต คุณภาพของบุคคลนั้นต้องเริ่มต้นที่ตัวบุคคลให้ดีมีความซื่อตรง มีคุณธรรมจริยธรรมก่อน จึงจะสามารถแสดงออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างดีและมีความน่าเชื่อถือ อันเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมจุดแข็งขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีความเติบโตด้วยความมีทีมเวิร์กที่แข็งแกร่งนั่นเอง

	1. ทักษะ การแก้ ปัญหา	2. ทักษะ การ ทำงาน เป็นทีม	3.ทักษะ การ ตระหนัก รู้ทาง สังคม	4. ทักษะ ทาง สังคม	5. ทักษะ การ เอาใจ ใส่	6.ทักษะ ทางสื่อ สังคม ออนไลน์	7.ทักษะ การ จัดการ ความ สัมพันธ์	8.ทักษะ ความ ยืดหยุ่น	9.ทักษะ การมี คุณธรรม	10. ทักษะ แรงจูงใจ ใฝ่ สัมฤทธิ์	11. ทักษะ การ ควบคุม ตนเอง	12. ทักษะ ความคิด ริเริ่ม	13. ทักษะ ความ เชื่อมั่น ใน ตนเอง	14. ทักษะ ความ ซื่อตรง	15. ทักษะ ความ ฉลาด ทาง อารมณ์	16. ทักษะ การ ตระหนัก รู้ตนเอง	17. ทักษะ ความ สามารถ ของ ตนเอง	18. ทักษะ การ จัดการ ตนเอง
10.ทักษะแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	.674**	.708**	.696**	.669**	.693**	.698**	.666**	.521**	.796**	1.000								
11.ทักษะการ ควบคุมตนเอง	.741**	.834**	.761**	.735**	.760**	.717**	.786**	.643**	.749**	.808**	1.000							
12.ทักษะความคิดริเริ่ม	.879**	.718**	.731**	.704**	.709**	.798**	.762**	.662**	.640**	.775**	.726**	1.000						
13.ทักษะความ เชื่อมั่นในตนเอง	.619**	.650**	.648**	.765**	.693**	.698**	.763**	.789**	.686**	.684**	.642**	.717**	1.000					
14.ทักษะความซื่อตรง	.843**	.728**	.807**	.789**	.736**	.740**	.808**	.724**	.717**	.593**	.706**	.773**	.703**	1.000				
15.ทักษะความ ฉลาดทางอารมณ์	.885**	.797**	.837**	.863**	.789**	.857**	.869**	.791**	.774**	.729**	.798**	.818**	.729**	.900**	1.000			
16.ทักษะการ ตระหนักรู้ตนเอง	.767**	.711**	.765**	.738**	.635**	.719**	.776**	.708**	.633**	.763**	.735**	.816**	.618**	.706**	.767**	1.000		
17.ทักษะ ความสามารถของ ตนเอง	.763**	.750**	.849**	.826**	.683**	.773**	.826**	.668**	.773**	.813**	.684**	.811**	.765**	.789**	.813**	.826**	1.000	
18.ทักษะการ จัดการตนเอง	.818**	.818**	.897**	.826**	.743**	.766**	.865**	.757**	.683**	.666**	.735**	.762**	.618**	.859**	.818**	.865**	.870**	1.000

** . มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5.4 สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 18 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .521-.959 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกคู่ แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยที่ Kutner et al. (2010) ได้แนะนำว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity)

ตารางที่ 5.5 แสดงผลข้อมูลเปรียบเทียบการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา กับความต้องการของสถานประกอบการ

สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน	ความต้องการ ของสถาน ประกอบการ		การประเมิน ตนเองของ นักศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	SD.
สมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills)	4.53	0.47	4.13	0.79
1. ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)	4.40	0.93	3.89	0.67
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)	4.70	0.53	3.95	0.70
3. ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)	4.73	0.52	4.33	0.60
4. ทักษะทางสังคม (social skills)	4.60	0.62	3.94	0.58
5. ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)	4.50	0.68	4.01	0.66
6. ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)	4.53	0.63	4.03	0.65
7. ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)	4.50	0.73	3.88	0.71
8. ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)	4.27	0.83	4.19	0.67
สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills)	4.61	0.46	3.91	0.88
9. ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)	4.57	.63	4.39	0.62
10. ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)	4.67	0.48	4.09	0.72

สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน	ความต้องการ ของสถาน ประกอบการ		การประเมิน ตนเองของ นักศึกษา	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	SD.
11.ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)	4.63	0.61	4.07	0.66
12.ทักษะความคิดริเริ่ม (imitative skills)	4.53	0.68	3.97	0.68
13.ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)	4.70	.65	3.65	.76
14.ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)	4.57	0.63	4.18	0.66
15.ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills)	4.60	0.62	3.96	0.64
16.ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)	4.60	0.50	4.12	0.68
17.ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills)	4.60	0.50	4.00	0.69
18.ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)	4.73	0.45	4.05	0.65

จากการเปรียบเทียบ พบว่า ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามีค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับการประเมินตนเองของนักศึกษาที่มีสมรรถนะทางสังคมที่ต่ำกว่าความต้องการ นั่นหมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางสังคมที่สูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกับบุคลากรในสถานประกอบการ โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน บุคลากรในองค์กรหรือสถาบันศึกษา และศิษย์เก่าในองค์กรหรือสถานประกอบการ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมในแง่มุมมองขององค์กรหรือสถานประกอบการ ผู้ผลิตบัณฑิต และศิษย์เก่า รวมถึงแนวทางการพัฒนาและการบริหารจัดการสมรรถนะ

ทางสังคมของบัณฑิตที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรในอนาคต โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน พบว่าเป็นเพศชาย 5 คนและเพศหญิงจำนวน 4 คน อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-45 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการองค์กรเอกชน และพนักงาน

ตารางที่ 5.6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูล (นามสมมติ)	เพศ	อายุ ตำแหน่ง ทำงาน	ตำแหน่งงาน	ประเด็นความเชี่ยวชาญ
1	นักวิจัยคนที่ 1	ญ	10	รองประธานกรรมการ	ผู้ประกอบการ และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์
2	นักวิจัยคนที่ 2	ช	12	กรรมการผู้จัดการ	ฝ่ายการตลาดและดูแล นักศึกษาปฏิบัติงาน
3	นักวิจัยคนที่ 3	ช	15	อาจารย์ประจำ หลักสูตรและรอง กิจการนักศึกษา	เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์และ การพัฒนานักศึกษาและงาน พัฒนาอาชีพนักศึกษา
4	นักวิจัยคนที่ 4	ช	10	พนักงาน	งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์ เก่าสัมพันธ์
5	นักวิจัยคนที่ 5	ญ	11	อาจารย์ประจำ หลักสูตร	เชี่ยวชาญด้านการจัดการและ งานสหกิจศึกษา
6	นักวิจัยคนที่ 6	ญ	19	หัวหน้างาน	งานสื่อสารองค์กรทางธุรกิจ
7	นักวิจัยคนที่ 7	ช	18	เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย	การกำกับดูแลและขับเคลื่อน งานสหกิจศึกษา
8	นักวิจัยคนที่ 8	ญ	22	หัวหน้าส่วนงาน พนักงานของรัฐ	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9	นักวิจัยคนที่ 9	ช	13	พนักงาน	งานบุคคล

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นคำถามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นด้านสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา บัณฑิต และบุคลากร ในองค์กรปัจจุบัน

ประเด็นทักษะที่ควรพัฒนาและแก้ไข

- ยังขาดทักษะการควบคุมอารมณ์ของตนเอง
- ยังขาดทักษะการปรับตัวให้สามารถเข้ากับสังคมใหม่ สภาพแวดล้อมใหม่ได้
- ยังไม่กล้าแสดงออกทางความคิด
- มีการแสดงออกด้านความสัมพันธ์ทางสังคมที่ฉาบฉวย
- ยังขาดการพัฒนาทางด้านอารมณ์
- ขาดการจัดการตนเองและชอบโทษผู้อื่น
- ขาดการยับยั้งการแสดงออกในเชิงไม่สร้างสรรค์บนสื่อสังคมออนไลน์
- ยังขาดการให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ยังขาดทักษะความอดทน
- ยังขาดการเอาใจใส่ผู้อื่น มองตนเป็นที่ตั้ง
- ยังขาดความมุ่งมั่น
- ยังขาดทักษะการใช้ชีวิต
- ความพยายามหรือไฟเรี่ยวรู้ยังมีน้อย
- ขาดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์
- มีความสามารถทำงานแค่ตามคำสั่ง
- มีโลกส่วนตัวสูง ดำเนินชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ไร้การปฏิสัมพันธ์
- ยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ยังขาด mindset ในการทำงานและการดำเนินชีวิต
- ยังขาดประสิทธิภาพในการสื่อสาร
- ยังขาดเป้าหมายในชีวิต ทำงานไปวัน ๆ
- เสพติดโซเชียลมีเดีย
- บางส่วนขาดความรับผิดชอบ
- สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษายังมีน้อย ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทของ

องค์กร/สถาบันการศึกษา/ครอบครัว/สภาพแวดล้อมของนักศึกษา (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ประเด็นทักษะที่ควรหนุนเสริมและเพิ่มศักยภาพ

- มีการทำงานเก่งและมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหรืองานที่รักที่ชอบ
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความเก่งและชาญฉลาดทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
- ความน่าสมัย
- ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันและโปรแกรมต่าง ๆ
- นักศึกษาที่ชอบร่วมกิจกรรมหรือการทำงานด้วยเรียนรู้ด้วยมีจุดแข็งของทักษะหลาย

ด้าน เช่น มีทักษะการเข้าสังคม ทักษะการวางแผน ทักษะความอดทน เป็นต้น (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยสมรรถนะทางสังคมของบุคลากรในองค์กร

- ระบบกระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการละลายพฤติกรรม มีการจัดกิจกรรมโครงการหรือมีเวทีให้เกิดการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สามารถเรียนรู้เพื่อเข้าใจตนเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีความรักในองค์กร

- คนในองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างเช่น ในสถานการณ์โควิด ก็เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทางสังคม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สัมพันธภาพทางสังคมก็จะแน่นแฟ้นและดีขึ้น

- กระบวนการสร้างคนและคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากพนักงานลาออก นั่นคือทำให้เกิดต้นทุนและเสียเวลาในการคัดหาคนเข้ามาทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากความเก่งของบุคคลแล้ว บุคคลนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนมุมานะ มีความเพียรพยายาม มีความซื่อสัตย์สุจริต การให้เกียรติกัน มี mindset ที่ดีหรือมีทัศนคติในเชิงบวก การปรับตัวให้เข้ากับคนต่างวัย การเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การอยู่ร่วมกันมีสัมพันธภาพที่ดีสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- มีเวทีหรือส่งเสริมการคิดนอกกรอบและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

- องค์กร ผู้บริหาร หรือทีมงานควรมีความเป็นกลาง เพื่อความสามารถในความกล้าแสดงออกทางความคิด การแสดงความรับผิดชอบต่อการคิดการตัดสินใจและการกระทำของคนในองค์กร

- มีกระบวนการสื่อสารที่ดีและง่าย มีความเข้าใจอย่างกระจ่างในเรื่องที่สื่อสารระหว่างทีมงาน
- มีกฎระเบียบการปฏิบัติตนในองค์กรร่วมกันเพื่อความเป็นระเบียบวินัยในการทำงาน (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นด้านทิศทางการส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิตจากสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ

- สถาบันการศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนและออกแบบหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ และกลุ่มศิษย์เก่า เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางสังคม ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับยุคและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (นักวิจัยคนที่ 1 และ 7)
- หลักสูตรควรมุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและสร้างประสบการณ์ในการทำงานจริงในชุมชน สังคม องค์กร/สถานประกอบการ เพื่อฝึกฝนให้นักศึกษา/บัณฑิตได้มีประสบการณ์ในบทบาทต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับ เสริมสร้างสมรรถนะทางสังคม มีความสามารถกล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบจริงได้ การมีสติในการดำเนินชีวิต การยับยั้งชั่งใจในการประพฤติตนไม่ดี การมีความยืดหยุ่นในทุกสถานการณ์ มองโลกในแง่บวก สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ง่าย สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ สามารถเข้าสังคมและปรับตัวได้ดีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง การเรียนรู้จากสถานการณ์แห่งความขัดแย้ง การมีทักษะการทำงาน การเรียนรู้จากความผิดพลาดทั้งจากตนเองและผู้อื่น ความกระตือรือร้นและแอคทีฟตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ และที่สำคัญคือโอกาสในอาชีพและการทำงานที่เร็วขึ้นเมื่อสำเร็จการศึกษา (นักวิจัยคนที่ 2, 3, 4, 5 และ 7)
- ควรมีการศึกษาความต้องการด้านคุณลักษณะและความรู้ของบัณฑิตจากองค์กรหรือสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิตอย่างจริงจัง เพื่อการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ (นักวิจัยคนที่ 6)
- มุ่งเน้นการปฏิบัติลงมือทำจริงมากกว่าวิชาการทางทฤษฎี เพราะองค์กรสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะสูงมากกว่าความเก่งด้านทฤษฎี ซึ่งการเน้นปฏิบัติจริง การได้ทำงานจริงในวิชาชีพนั้น ๆ และการเรียนรู้นอกห้องเรียนสามารถเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาได้ดีมากขึ้น สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นมนุษย์ร่วมกับสังคมที่แตกต่างกัน เรียนแล้วไม่เครียด สามารถต่อยอดทางความคิดได้ ช่วยส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (นักวิจัยคนที่ 9)

- มุ่งเน้นส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ชมรมสมาคมนักศึกษา หรือจัดกิจกรรมโครงการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม CSR ให้นักศึกษาเข้าร่วม เพื่อเป็นเวทีเป็นบ้นหลอมให้เกิดการเรียนรู้สังคม ช่วยเหลือสังคม และการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ช่วยขัดเกลาจิตใจให้มีความอ่อนโยน ใจเย็น มีความคิดดี กล้าแสดงออก การวางตัว การเคารพผู้อื่น การเรียนรู้ตนเองเรียนรู้ผู้อื่น การเข้าสังคม การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ฝึกให้กล้าแสดงความคิดเห็น การพูด และการเปลี่ยน mindset เพื่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม ทักษะอื่นๆ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน อาจารย์ หัวหน้า และผู้คนในสังคมได้ (นักวิจัยคนที่ 2, 5 และ 7)

- การจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ควรมุ่งเน้นการสอดแทรกและเสริมสร้างสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เช่น เน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น การมีกิจกรรมควบคู่กับการเรียน ทฤษฎี การทำโครงการ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม เกิดการกล้าแสดงความคิดเห็น การรับฟังทีม การเคารพกัน เกิดทัศนคติในเชิงบวก การนำนักศึกษาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียนร่วมกับชุมชน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นการหล่อหลอมให้นักศึกษามีสมรรถนะที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สถานประกอบการเน้นและต้องการเป็นอย่างมาก (นักวิจัยคนที่ 1-9)

- การจัดการเรียนการสอนต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน เช่น ความต้องการเป็นผู้ประกอบการ สามารถสอนให้เขาเป็นผู้ประกอบการจริงๆ ตั้งแต่เป็นนักศึกษา ฝึกปฏิบัติทำงานจริง ส่งเสริมหล่อหลอมสมรรถนะทางสังคมและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการอย่างเข้มข้น นักศึกษาจะเกิดความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ และสามารถกระตุ้นเป้าหมายในชีวิตให้นักศึกษาได้มองเห็นภาพบทบาทความเป็นผู้ประกอบการอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นต้น เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ประเด็นที่ 4 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของบัณฑิตต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

- อาจารย์หรือบุคลากรในสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตบัณฑิต ควรมีการพัฒนาตนเองด้านทักษะต่าง ๆ ให้มากกว่าการพัฒนาด้านเอกสารทางวิชาการ หรือควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ควบคู่ทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรและเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับนักศึกษา/บัณฑิตในสายวิชาชีพของตน (นักวิจัยคนที่ 1, 2, และ 9)

- ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษา ให้มีความเข้าใจองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอย่างแท้จริง รู้ลึกถึงความจำเป็น ความต้องการขององค์กรทั้งในแง่ของเนื้อหาความรู้ทางวิชาการที่มีความทันสมัยและตรงกับการใช้งานจริงในองค์กร ตลอดจนเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับลักษณะงานตามสายวิชาชีพนั้น ๆ เพื่อการออกแบบหลักสูตรสำหรับผู้เรียน เนื่องจากบุคลากรในสถาบันการศึกษาคือกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ผลิตบัณฑิตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (นักวิจัยคนที่ 1-9)

- สถาบันการศึกษาและองค์กร/สถานประกอบการ ควรสร้างความร่วมมือหรือมีเวทีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำงานแบบคู่ขนานร่วมกันได้ สามารถแบ่งปันข้อมูล สร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตบัณฑิตให้มีความสอดคล้องกับการใช้งานจริง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (นักวิจัยคนที่ 7)

- นโยบายการปรับใช้ของสถาบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ของการบริหารจัดการองค์กรให้มีความสามารถทางการแข่งขัน ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นฝึกฝนและส่งเสริมให้นักศึกษา/บัณฑิต หรือบุคลากรในองค์กรมีทักษะความสามารถทางสังคม การรู้หน้าที่ตน การตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในตนเอง เพื่อการปฏิบัติตนที่ดีต่อสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่หรือการทำงานในองค์กรของนักศึกษา/บัณฑิตในอนาคต (นักวิจัยคนที่ 3 และ 8)

- ครอบครัวหรือภูมิหลังทางครอบครัว เป็นจุดกำเนิดเริ่มต้นของตัวบุคคล สถาบันครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็จะเข้มแข็งตามไปด้วย ครอบครัวถือว่าเป็นเสาหลักที่จะช่วยขัดเกลาบุคคลในเบื้องต้น การอบรมเลี้ยงดูลูกหลานในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไป ปฏิสัมพันธ์ของคนในครอบครัวลดลง เด็กติดมือถือ ติดโซเชียลมีเดีย ติดเกมส์ ผู้ปกครองไม่เข้าใจและไม่ทราบปัญหาต่าง ๆ ของเด็ก (นักวิจัยคนที่ 1-9)

- สถาบันการศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคมของนักศึกษา และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (facilities) ของสถาบัน เช่น การพัฒนาระบบและบริการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้เข้าร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (นักวิจัยคนที่ 2 และ 3)

- สถานประกอบการ เป็นแหล่งเรียนรู้การทำงานและการสร้างอาชีพ ดังนั้น องค์กรหรือสถานประกอบการสามารถรองรับ และควรให้ความสำคัญให้ร่วมมือให้การสนับสนุนส่งเสริมการฝึกงานและการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างจริงจัง (นักวิจัยคนที่ 5)

- บทบาทของภาครัฐและผู้นำประเทศ ถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เพราะถือว่าเป็นอีกเสาหลักของโครงสร้างการบริหารประเทศ การวางนโยบายสนับสนุนงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแผนการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศ และมีนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้กับองค์กร/สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือในการสร้างคนร่วมกับสถาบันการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนประเทศและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้กำลังคนในการพัฒนา (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นด้านแนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนา นักศึกษา บัณฑิต บุคลากรในสถาบันการศึกษาในยุคดิจิทัล

- การปลูกฝังเรื่องของจิตสำนึกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การตระหนักรู้และความเข้าใจของการสื่อสารบนโลกออนไลน์หรือการใช้สื่อดิจิทัล การรับข้อมูล การวิเคราะห์แยกแยะข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องตระหนักรู้ถึงประโยชน์และโทษภัยที่จะเกิดขึ้น การให้ความรู้ป้องกันภัยจากโลกไซเบอร์ ซึ่งให้เห็นถึงอันตรายจากโลกออนไลน์หรือจากสื่อสังคมออนไลน์ (นักวิจัยคนที่ 4 และ 7)

- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อหนุนเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสนับสนุนและให้บริการแบบ one stop service ช่วยลดขั้นตอนและเวลาในการดำเนินงานของนักศึกษา บุคลากรในองค์กร (นักวิจัยคนที่ 4, 5 และ 6)

- การเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน การสื่อสารที่สามารถสื่อสารกับคนต่างชาติได้ อาจสามารถปรับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนแบบสองภาษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการสื่อสารระดับสากล สามารถยกระดับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาและช่วยเพิ่มศักยภาพที่เป็นจุดแข็งให้กับหลักสูตร (นักวิจัยคนที่ 6 และ 7)

- การเล็งเห็นถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคม ไม่ใช่แค่ในตำรา ต้องมีการพิจารณาอย่างลึกซึ้งแบบ case by case เพื่อการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและสร้างกระบวนการหล่อหลอมทักษะความรู้ความสามารถทางสังคมให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับ

ผู้เรียน ซึ่งล้วนแต่มีความแตกต่างกัน มีอัตตาตัวตนแตกต่างกัน การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ไม่เท่ากัน การเรียนรู้จึงมีความแตกต่างกัน (นักวิจัยคนที่ 1-9)

- สถาบันการศึกษา/องค์กร/สถานประกอบการ ควรปรับแนวทางการพัฒนานักศึกษา ด้วยมุ่งเน้นการพัฒนา IQ ไปพร้อมๆ กับการพัฒนา EQ ให้มีความเหมาะสม โดยส่วนใหญ่มักจะมองเรื่องของการพัฒนา EQ เป็นเรื่องรอง และให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา IQ เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น การพยายามเพิ่มความสะดกสบายสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องจักรกลต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อการเรียนให้เกิดเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งการพัฒนา EQ ของนักศึกษาถูกมองข้ามหรือละเลยไม่ให้ความสำคัญ ซึ่งความจริงแล้วการดำเนินชีวิต การทำงาน การประกอบอาชีพต่าง ๆ ของนักศึกษาและผู้คนในสังคม สิ่งที่เป็นฐานที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพชีวิตก็คือเรื่องของการพัฒนาทางอารมณ์ ที่จะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการทำงานที่เชื่อมประสานกันระหว่าง EQ และ IQ นั่นเอง (นักวิจัยคนที่ 1-9)

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากงานสหกิจศึกษา เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะทางสังคมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ได้แก่ด้านพฤติกรรมและทัศนคติ พนักงานในองค์กรมีเพศ อายุ ความคิด ความต้องการ ผลประโยชน์ การจัดการเวลา ความรับผิดชอบ พื้นฐานความรู้และเข้าใจ มีข้อจำกัด ความกระตือรือร้น การมีเป้าหมาย คุณธรรมจริยธรรม ความเข้าใจความเป็นมนุษย์ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรม ทัศนคติในการแสดงออกที่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏในเชิงลบ เช่น คนเห็นแก่ตัวส่งผลต่อความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นผลงานโดยนึกถึงสิทธิความเป็นมนุษย์น้อยลง ด้านความคิดติดลบ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ องค์กรอาจจะต้องมีการปลูกฝัง ส่งเสริมหรือวางนโยบายการบริหารจัดการให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักรู้ในตนเองและสังคมให้มากขึ้น

ด้านสังคมสูงวัยและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรที่สูงวัยและไม่ถนัดกับเทคโนโลยีดิจิทัลต้องปรับตัวสูงมาก และบางคนไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ประกอบกับบางองค์กรบางหน่วยงานมีการฟรีช้อัตรากำลังคน ซึ่งเมื่อมีผู้เกษียณอายุราชการในแต่ละปีจะไม่ได้ช้อัตรากำลังทดแทน ทำให้ภาระงานที่บุคลากรถือครองจะมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและประสิทธิผลของชิ้นงาน

ด้านทักษะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้นำหรือบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนขององค์กรหน่วยงานต้องมีย่างสูง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน