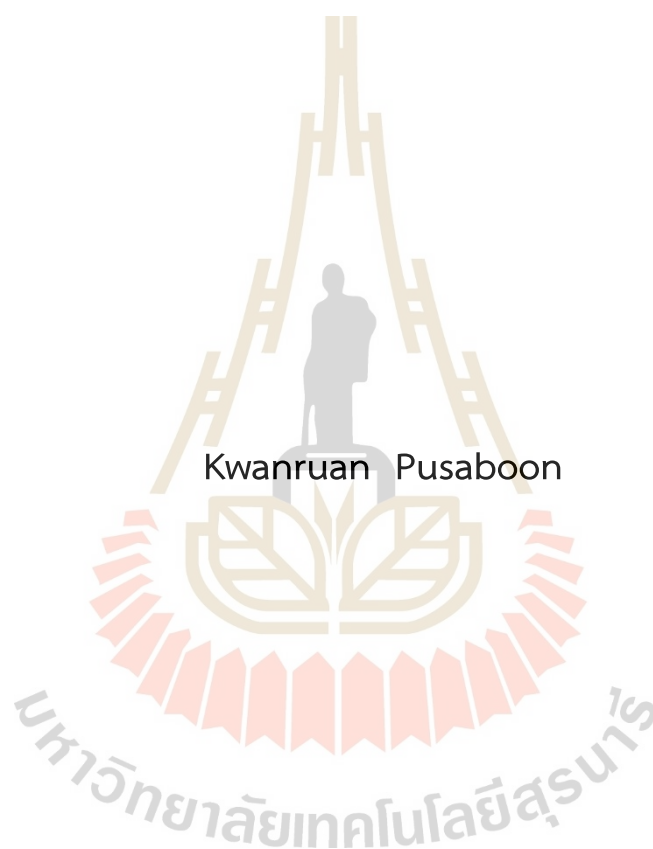


การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน :
นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาของนักศึกษา
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการดุขฎิบัณตติ
สาขาวิชาสหกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2565

DEVELOPING INDICATORS OF SOCIAL COMPETENCIES FOR LABOR
MARKET NEEDS : CO-OP AND NON CO-OP BUSINESS STUDENTS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Management in Cooperative Education
Suranaree University of Technology
Academic Year 2022

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน :

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาของนักศึกษา

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้หน่วยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการคุุณชีพัฒนิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อ.พ. -

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)

ประธานกรรมการ

อ.พ. -

(รองศาสตราจารย์ ดร.บูรณ ชำกริฐ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

อ.พ. -

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุตสาหกรรม)

กรรมการ

อ.พ. -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ คุณศรีสุข)

กรรมการ

อ.พ. -

(อาจารย์ ดร.ธีระสุด สุขกำเนิด)

กรรมการ

อ.พ. -

อ.พ. -

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย โชติษฐยางกูร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

และประกันคุณภาพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี วรรณรักษ์)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

ขวัญเรือน ภูเขาบุญ : การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน : นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (DEVELOPING INDICATORS OF SOCIAL COMPETENCIES FOR LABOR MARKET NEEDS : CO-OP AND NON CO-OP BUSINESS STUDENTS) อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.บุรทิน ขำภีรัฐ , 238 หน้า.

คำสำคัญ : ตัวชี้วัด สมรรถนะทางสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) เปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา และ 4) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย บุคลากรในองค์กรหรือผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามด้วยวิธีการแบบออนไลน์ และเป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบกึ่งโครงสร้างด้วยวิธีการทางโทรศัพท์และผ่านระบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการบริหารธุรกิจที่สังกัดในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 402 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแบบออนไลน์ เป็นการประเมินสมรรถนะทางสังคมด้วยตนเองของนักศึกษา โดยงานวิจัยนี้ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ซึ่งได้ประมวลผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นรูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น แบบมีตัวแปรแฝง ในลักษณะของรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งประกอบด้วยมิติหลัก 2 ด้าน คือ 1. มิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skill) 2) ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง (self-awareness skill) และ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) และ 2. มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skill) 2) ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skill) และ 3) ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skill) ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีและยอมรับได้ โดยมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก

ในภาพรวมของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษา และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบการประเมินตนเองในสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาทั้ง 2 มิติ พบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา จากการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา มีอิทธิพล ทางตรงในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยด้านรายได้ของครอบครัว ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย ปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยส่วนใหญ่ ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วงค่าที่ต่ำ จึงไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อ สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สาขาวิชาสหกิจศึกษา
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนักศึกษา ๘๕๘
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ๔๗๗

KWANRUAN PUSABOON: DEVELOPING INDICATORS OF SOCIAL COMPETENCIES
FOR LABOR MARKET NEEDS : CO-OP AND NON CO-OP BUSINESS STUDENTS)
THESIS ADVISOR: ASSOCIATE PROFESSOR DR. BURATIN KHAMPIRAT, 238 PP.

Keyword: indicators, social competencies, labor market need

This research is on the development of indicators of social competence in students according to the needs of the labor market in the context of Thailand. The objectives were: 1) to study the components of the indicators of social competence according to labor market needs; 2) to develop the indicators of social competence of students according to the needs of the labor market; 3) to compare the social competences of CO-OP and Non CO-OP students; and 4) to study causal factors affecting the social competence of students. The population and sample consisted of personnel in organizations or entrepreneurs. A purposive sampling, total of 30 samples were collected from online questionnaires, and 9 samples were semi-structured interviews via telephone and online methods. Moreover, the sample group was composed of 402 students affiliated with higher education institutions at business undergraduate with multi-stage sampling, using the method of collecting data from online questionnaires. It is a self-assessment of students' social competence.

In this research, the error was 0.05 to obtain accurate and reliable results. Which has been processed, analyzed, and synthesized to create a model of affirmative elements that affect students' social competence that is a linear structural relationship model with latent variables. As a second-order confirmatory component analysis model, which consists of two main dimensions: 1. The dimension of skills within Intrapersonal skills consist of 3 variables: 1) self-responsibility skills 2) self-awareness skills and 3) communication skills and 2. dimension of interpersonal skills consisted of 3 variables: 1) social relationship skills 2) team building skills and 3) social networking skills. The indicators of social competencies developed by the researcher are consistent with the empirical data at a good and acceptable level, with a direct influence path in a positive direction.

In the overall picture of students' social competencies, it can be concluded that there are students who practice cooperative education and students who do not practice cooperative education. There was no statistically significant difference at the 0.05 level. When considering the self-assessment of students' social competencies in both dimensions, it was found that students who practiced cooperative education had higher social competencies than students who did not practice cooperative education.

Research results on causal factors affecting the social competencies of students According to the analysis of the personal factors of students, it was found that the factors of experience in cooperative education practice have a direct influence in the same direction as the family income factor, age factor, GPA factor, gender factor and school factors that graduated from high school. Most of the individual factors of the students had a weight of components in the low range. Therefore, there is no influence on the social competencies of students, statistical significance at the 0.05 level.

School of Cooperative Education
Academic Year 2022

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุรทิน ขำภีรัฐ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาอบรมบ่มเพาะและกรุณาให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้อันเป็นคุณค่าสูงยิ่งช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้วิจัยมีความรู้ ทักษะและความก้าวหน้าทางการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธาน และกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ คุณศรีสุข และอาจารย์ ดร.ธีระสุด สุขกำเนิด เป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขอขอบคุณ ดร.พนมมาศ บำรุงศิลป์ ดร.เจตนิพิฐ กันฉาย และเพื่อนพ้องร่วมหลักสูตร ที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนผู้ประสานงานหลักสูตรและเจ้าหน้าที่ของสำนักเทคโนโลยีสังคม ที่ให้ความสะดวกด้านการอำนวยความสะดวกและประสานงานในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบุญบารมีแห่งคุณพระรัตนตรัย คุณมารดาบิดา คุณครูบาอาจารย์ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งทางจิตใจให้เกิดมีสติปัญญาในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแด่มารดา บิดา ครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนผู้แต่งตำราหนังสือ และผู้วิจัยบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขวัญเรือน ภูษาบุญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	
สารบัญตาราง.....	
สารบัญภาพ.....	
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตในการวิจัย.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.6 การวิจัยครั้งต่อไป.....	9
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม.....	9
2 บริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้.....	12
2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้.....	12
2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม.....	23
2.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัด.....	27
2.2.1 แนวคิดของการพัฒนาตัวชี้วัด.....	27
2.2.2 ลักษณะของตัวชี้วัดสมรรถนะ.....	28
2.2.3 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด.....	29
2.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางสังคม.....	30

2.3.1	ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะทางสังคม.....	31
2.3.2	การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม.....	43
2.3.3	องค์ประกอบของสมรรถนะทางสังคม.....	48
2.4	แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน.....	65
2.4.1	ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ.....	65
2.4.2	แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน.....	68
2.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	71
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	72
3.1	การดำเนินการวิจัย.....	72
3.2	การกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา.....	74
3.3	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
3.4	การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (นักศึกษา).....	96
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
4.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	111
4.3	ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	120
4.4	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมระหว่างนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา.....	128
4.5	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงาน.....	131
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (องค์กร/สถานประกอบการ).....	133
5.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	134
5.2	ผลการวิเคราะห์ความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของ บุคลากรองค์กรในปัจจุบัน.....	137
5.3	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของ นักศึกษา/บัณฑิต.....	139

5.4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในองค์กรปัจจุบัน.....	141
5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	144
6 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	154
6.1 ขั้นตอนการวิจัย.....	155
6.2 สรุปผลการวิจัย.....	158
6.3 ข้อเสนอแนะ.....	166
รายการอ้างอิง.....	168
ภาคผนวก.....	200
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในเครื่องมือ.....	201
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	203
ภาคผนวก ค เอกสารขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	218
ภาคผนวก ง การนำเสนอบทความวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ.....	223
ภาคผนวก จ การนำเสนอบทความวิจัยเผยแพร่ในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ.....	236
ประวัติผู้เขียน.....	238

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตัวอย่างคำนิยามความหมายของสมรรถนะทางสังคม	41
2.2 ตัวอย่างตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะทางสังคม	42
2.3 ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies indicators)	44
2.4 สรุปลักษณะโครงสร้างของสมรรถนะทางสังคม	60
3.1 แสดงจำนวนมหาวิทยาลัยจำแนกตามภูมิภาค	80
3.2 จำนวนนักศึกษาตัวอย่างจำแนกตามภาค	81
3.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	82
3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)	88
3.5 ตารางสรุปการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์	90
4.1 ค่าสถิติเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิง สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	98
4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
4.3 ผลการวิเคราะห์การประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา	105
4.4 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วย KMO (Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และตรวจสอบค่าเมตริก สหสัมพันธ์ Bartlett's Test	111
4.5 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคม ของนักศึกษา	112
4.6 แสดงค่าเมตริกซ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรจาก การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	112
4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	119
4.8 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกสมรรถนะทางสังคมของ นักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	122
4.10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus เมทริกซ์ น้ำหนักองค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) หลังปรับรูปแบบ การวิจัย	125
4.11 ค่าสถิติของข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบการวิจัยกับความสอดคล้อง ของรูปแบบการวิจัย	126
4.12 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมระหว่างนักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษา และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา	128
5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล	134
5.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับ สมรรถนะทางสังคมของบุคลากรในองค์กรปัจจุบัน	137
5.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของ นักศึกษา/บัณฑิต	139
5.4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางสังคมของนักศึกษาในองค์กรปัจจุบัน	141
5.5 แสดงผลข้อมูลเปรียบเทียบการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม ของนักศึกษา กับความต้องการของสถานประกอบการ	143
5.6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	145

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 การเรียนรู้ของมนุษย์	14
2.2 ทักษะในอนาคต Top 10 skills of 2025	22
2.3 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ เป็นเหตุและผลซึ่งกันและกัน	24
2.4 ปริซึมสมรรถนะทางสังคม (Social Competence Prism)	36
2.5 กรอบแนวคิดการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด	59
2.6 ภาพรวมของผลลัพธ์ความแข็งแกร่งของสมรรถนะทางสังคม	61
2.7 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory)	67
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	70
3.1 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	73
3.2 แสดงขั้นตอนในการการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	75
3.3 แสดงขั้นตอนในการสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา	78
4.1 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของบิดาผู้ตอบแบบสอบถาม	103
4.2 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของมารดาผู้ตอบแบบสอบถาม	103
4.3 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางรายได้ของครอบครัวผู้ตอบแบบสอบถาม	104
4.4 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานประสบการณ์การทำงานระหว่างเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม	104
4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 1 องค์ประกอบ	121
4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หลังการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย	124
4.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เฉพาะนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา	127
4.9 ร้อยละข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา	130
4.10 รูปแบบเดลต้าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	131

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่	หน้า
6.1	
สรุปรูปแบบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย	163



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Skewness	แทน	ค่าความโด่งของข้อมูล
Kurtosis	แทน	ค่าความเป็นเบ้ของข้อมูล
EFA	แทน	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ
CFA	แทน	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน
PCA	แทน	การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
KMO	แทน	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin)
Eigenvalue	แทน	ค่าที่บ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบที่จะอธิบาย ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด
Varimax	แทน	การหมุนแกนแบบตั้งฉาก
Orthogonal	แทน	เป็นวิธีการหมุนแกนที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน
df	แทน	องศาอิสระ
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคแอสแควร์ (Chi-squared)
Bartlett's Test	แทน	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร
SE.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตได้ เนื่องจากในการวัดโมเดลไม่สามารถ วิเคราะห์ได้ถูกต้องครบถ้วนทุกปัจจัย
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ต่อ)

RMSEA	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative Fit Index)
IFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental fit index)
TLI	แทน	ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker Lewis index)
NFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Normal Fit Index)
CR	แทน	อัตราส่วนที่สำคัญ (Critical Ratio)
P	แทน	ค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
CMIN/DF	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (Normed Chi-square)
VIF	แทน	องค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
Multicollinearity	แทน	ปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (latent variable)
	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable)
	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยจากตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรผล
	หมายถึง	ความสัมพันธ์หรือแปรปรวนของตัวแปรที่ไม่ทราบทิศทางความเป็นสาเหตุ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

SC	แทน	สมรรถนะทางสังคม (social competencies)
INTER	แทน	สมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills)
INTRA	แทน	สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills)
PSS1	แทน	ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)
TEA2	แทน	ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ต่อ)

SAS3	แทน	ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)
SOS4	แทน	ทักษะทางสังคม (social skills)
EMS5	แทน	ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)
SMS6	แทน	ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)
RMS7	แทน	ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)
RES8	แทน	ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)
ETH9	แทน	ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)
ACS10	แทน	ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)
SCS11	แทน	ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)
IMS12	แทน	ทักษะความคิดริเริ่ม (initiative skills)
SES13	แทน	ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)
CON14	แทน	ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)
EIS15	แทน	ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional Intelligence skills)
SEL16	แทน	ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)
SES17	แทน	ทักษะความสามารถในตนเอง (self-efficacy skills)
SEM18	แทน	ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SER	แทน	ทักษะความรับผิดชอบต่อตนเอง
SRS	แทน	ทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม
SAS	แทน	ทักษะความตระหนักรู้ในตนเอง
TBS	แทน	ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม
SNS	แทน	ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม
COM	แทน	ทักษะการสื่อสาร

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางสังคมทั่วโลก ส่งผลให้ผู้คนจำเป็นต้องเข้าใจยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลจำนวนมากที่มีอยู่ เนื่องจากแนวโน้มของโลกาภิวัตน์มีความหลากหลายในศตวรรษที่ 21 และต้องเหลียวมองความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการยุคใหม่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะสภาวะการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 (National Research Council, 2011; Song และคณะ, 2019; Khan และคณะ, 2021) ภายใต้บริบทเหล่านี้ พลเมืองจะต้องใช้สมรรถนะทางสังคมมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง นอกจากนี้ ด้วยความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้คนต้องการความรู้และความสามารถที่กว้างขวางมากขึ้น นอกเหนือจากการได้รับความรู้เฉพาะทางหรือเพียงแคฝึกฝนทักษะเล็กน้อยเท่านั้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน สมรรถนะทางสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในสถานที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน (Gedvilienė และคณะ, 2014; Makkar และ Basu, 2019; Vasanthakumari, 2019) สมรรถนะทางสังคมหรือประสิทธิภาพในการติดต่อกับผู้อื่น หรือความสามารถในการอยู่อย่างปกติสุขในสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับองค์กรในปัจจุบัน เห็นได้จากการเตรียมทีมงานและการดำเนินงานที่เน้นคุณภาพการบริการและมีทุกรอบด้านมากขึ้น แม้ว่าแนวคิดเรื่องสมรรถนะทางสังคมอาจไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร (Taborsky และ Oliveira, 2012; Sabuhari และคณะ, 2020) อย่างไรก็ดี การเริ่มศึกษาบทบาทของสมรรถนะทางสังคมเพื่อความมั่นคงทางอาชีพและการดำรงชีวิต การวิจัยแสดงให้เห็นว่า นอกเหนือจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงบวกแล้ว ผู้ที่มีสมรรถนะทางสังคมที่แข็งแกร่งนั้นยังส่งเสริมการพิจารณาประเมินผลงานและเงินเดือนที่สูงขึ้น (Gedvilienė และคณะ, 2012; Nair และ Fahimirad, 2019) นอกจากนี้เมื่อเทียบกับปัจจัยการทำงานความสำเร็จในอาชีพอื่น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตและความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป สมรรถนะทางสังคมมีความโดดเด่นเป็นพิเศษ เมื่อมีการระบุปรับปรุงและประยุกต์ใช้อย่างถูกต้อง สมรรถนะทางสังคมจะสามารถช่วยให้องค์กรหรือบุคคลประสบ

ความสำเร็จได้ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่เป็นเป้าหมาย เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศสมาชิก (European Commission, 2018; Sabuhari et al., 2020)

มีการศึกษารายงานการวิจัยการสำรวจหลายครั้งในช่วงไม่นานที่ผ่านมา ถึงประเด็นปัญหาของตลาดแรงงาน มีรายงานถึงการขาดแคลนทักษะที่นายจ้างต้องการ ในสหรัฐอเมริกา ในปี 2011 ตำแหน่งการผลิตมีมากกว่า 600,000 ตำแหน่งงานเหล่านั้นไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานขาดแคลนทักษะของพนักงาน และการขาดทักษะเหล่านั้นนี้ เกี่ยวข้องกับทักษะที่ไม่ใช่ด้านเทคนิคหรือด้านองค์ความรู้ ซึ่งเป็นหลักจรรยาบรรณในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความตรงต่อเวลาและความเป็นมืออาชีพ เป็นต้น (Schislyaeva & Saychenka, 2022) โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการหลายท่านได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างและส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมให้นักศึกษา ปัจจัยทางสังคมมีบทบาทโดดเด่นในกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อการเตรียมความพร้อมอย่างมืออาชีพให้มีบทบาทในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่ Schoon (2009) ได้กล่าวว่าการเพิ่มขึ้นของโลกาภิวัตน์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประวัติศาสตร์หลายอย่างที่มีสมรรถนะทางสังคมได้รับอิทธิพลจากการเกิดคุณค่าและวิถีชีวิตใหม่ ๆ ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะทางสังคมได้กลายเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของระบบการศึกษาและสถาบันร่วมสมัยในปัจจุบัน (Gedvilienė, 2012; Schislyaeva & Saychenka, 2022) มหาวิทยาลัยจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะทั่วไปของนักศึกษา เพื่อชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษา (Xie et al., 2022) จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ทางคณะกรรมการการยุโรป ได้พิจารณาสมรรถนะทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องแสดงความวิวัฒนาการที่สำคัญที่สุดของความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมในประเทศสมาชิก นอกจากนี้ การแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมต่อสังคมในบริบทที่ต่างกัน ตามความคาดหวังทางสังคมของสิ่งแวดล้อมนั้น ทำให้บุคคลที่มีสมรรถนะทางสังคมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพฤติกรรมทางสังคมของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมที่เป็นอยู่ (Taborsky & Oliveira, 2012; Singh & Jaykumar, 2019) สมรรถนะเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและอาจขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นของพฤติกรรมของบุคคล ตามที่ European Commission (2018) ระบุว่า สมรรถนะทางสังคมเป็นหนึ่งใน 8 ของทักษะหลักสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมายถึงพฤติกรรมทั้งหมดที่สามารถช่วยให้บุคคลเป็นผู้มีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างของสังคมและการทำงานในชีวิตประจำวัน (Singh & Jaykumar, 2019)

ส่วนในแง่ทางการศึกษา สมรรถนะทางสังคมมีอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถในการสื่อสารและให้ความร่วมมือในแต่ละด้าน (Gedvilienė, 2012; Singh & Jaykumar, 2019) สอดคล้องกับ Moran et al., (2015) เน้นย้ำว่าการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จนั้น จะประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะและพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork), การแก้ปัญหา (problem-solving), การตัดสินใจ (decision making), การกล้าเผชิญความท้าทาย (facing challenges), การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ (establishing and maintaining relationships), การควบคุมตนเอง (self-control), การกล้าแสดงออก (assertiveness), ความรับผิดชอบ (responsibility), ความเคารพ (respect), ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) หรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) และอื่น ๆ ซึ่งทักษะเหล่านี้สอดคล้องกับทักษะในยุคศตวรรษที่ 21 (Arslangilay, 2019) การพัฒนาสมรรถนะทางสังคมจากโรงเรียนสู่มหาวิทยาลัย จากมหาวิทยาลัยสู่ตลาดแรงงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการช่วยให้มีการเจริญเติบโตของส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น ความภาคภูมิใจในตัวเอง (self-esteem) และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่สังคมกำหนด ในรายบุคคลการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมอาจไม่ดีมากนัก อาจมักพบปัญหาจากผลสัมฤทธิ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุการณ์ในชีวิตของตน การแสดงถึงความรู้สึกในเชิงบวก การกำหนดเป้าหมายหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (WEF, 2016; Arslangilay, 2019)

สำหรับการพัฒนาเครื่องมือตัวชี้วัด มีการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา มีผลการศึกษาหลายชิ้นสอดคล้องกับการยืนยันถึงความสำคัญของการออกแบบและประเมินผลโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Leganés-Lavall & Pérez-Aldeguer, 2016; Legauskas & Magelinskaite-Legauskiene, 2019) นอกจากนี้ ยังบ่งบอกให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาเครื่องมือตัวชี้วัดที่มีเหตุผลสำหรับการวัดสมรรถนะทางสังคม เนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกในการวิจัยทางการพัฒนาสมรรถนะทางสังคม และผลกระทบต่อผลการเรียนอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่นเดียวกับการพัฒนาด้านจิตสังคม (Schoon, 2009; Legauskas & Magelinskaite-Legauskiene, 2019) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและการวัดสมรรถนะทางสังคมในด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดูเหมือนว่าจะเผชิญกับความท้าทาย เนื่องจากองค์กรทั่วไปไม่สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มและเป้าหมายทางการศึกษาที่มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว โดย Buchs และ Butera (2015) เน้นย้ำว่าการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือควรคำนึงถึงความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อยกระดับการเรียนรู้รายบุคคลและผลสำเร็จของกลุ่ม (Buchs & Butera, 2015) ทั้งนี้มี

ข้อเสนอแนะจาก Gedviliene (2012) เกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมระหว่างครูและนักเรียนว่า ในการพัฒนาขีดความสามารถทางสังคม ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางสังคม, เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่ยั่งยืนและสอดคล้องกันในบริบทโลกาภิวัตน์ ในขณะที่กระบวนการของโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานและการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะทางสังคมและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ จึงควรมีแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (Mitchell et al., 2010) สอดคล้องกับคำกล่าวของ ศ.คลินิก นพ.อุดม คชินทร ที่ว่าด้วยสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ตลาดแรงงานมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตาม ความอ่อนแอของระบบการศึกษาไทย สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถตอบโจทย์ประเทศและโลกได้ สะท้อนถึงการพัฒนาและสร้างบุคลากรคุณภาพสู่วิชาชีพ ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อประกอบเป็นทุนมนุษย์ อีกทั้ง ยังไม่สามารถเป็นกลไกในการสร้างทุนทางปัญญาที่เทียบเคียงนานาประเทศได้ การบริหารการศึกษาที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ จึงเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่จะสร้างนวัตกรรมของชาติได้ สอดคล้องกับ Ministry of Higher Education (2012) ได้กล่าวถึงทักษะสำคัญในสถานประกอบการในปัจจุบันนั้น เปิดเผยว่า บุคคลหรือพนักงานมีความสามารถในการสื่อสารที่ค่อนข้างต่ำ, ไม่มีความมั่นใจในตนเอง, การแก้ปัญหาที่ไม่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน (Mitchell et al., 2010; Zakirova et al., 2019; Pérez-Jorge, 2020) จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้บิดาแห่งสหกิจศึกษาไทย ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เล็งเห็นถึงปัญหาและความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จึงได้เป็นผู้ริเริ่มนำระบบการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาเข้ามาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาไทย ในความสามารถผลิตบัณฑิตให้ตรงต่อความต้องการของสถานประกอบการ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง (วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ, 2552)

จากข้อเท็จจริงดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัย เล็งเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีพและการทำงานในอนาคต การจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา หรือรูปแบบ CWIE (Cooperative Work Integration Education) ถือว่าเป็นฐานที่สำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ จะเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา ยังเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ด้วย อาทิ ด้านสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะในโลกสมัยใหม่ (General Competencies) สอดคล้องกับงานประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำปี

2562 ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จทางการศึกษาสู่การเป็นบัณฑิตสายพันธุ์ใหม่ (New SAGE: Smart, Auto-man, Generation, Education) ที่มีความเชี่ยวชาญและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงในบริบทของประเทศไทย

ปัญหาการวิจัย ความสำคัญ

จากปัญหาในการดำรงชีพของบุคคลในสังคม ความตึงเครียด พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน ความล้มเหลวทางอาชีพมีเพิ่มมากขึ้น วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ คือการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและเพื่อความสำเร็จในอาชีพและการดำรงชีวิต โดยครอบคลุมในทุกบริบทของการดำรงชีพการทำงานอย่างยั่งยืน ทั้งในบริบทด้านทักษะ ทักษะคนดี องค์กรความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จะส่งให้บุคคลกล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวันได้ เพื่อการเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในสภาพการณ์ และเพื่อให้อยู่รอดปลอดภัย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงทางอาชีพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2.2 เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1.3.1 องค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความต้องการของตลาดแรงงานสำหรับการพัฒนาในบริบทประเทศไทย

1.3.2 ผลการประเมินตนเองในสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจระหว่างนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาและไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังต่อไปนี้

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ตามแนวคิดของ John W. Creswell ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) (Creswell, 2014; Ishtiaq, 2019)

1.4.2 การวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมจากทฤษฎี แนวคิด และการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.4.3 การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสำหรับการสอบถามสถานประกอบการในประเทศไทย จำนวน 30 คนและการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการ ส่วนที่ 2 การนำตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับการสอบถามนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาและไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานอุดมศึกษา ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 402 คน จำแนกตามภูมิภาคจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 ภูมิภาค และจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของแต่ละภูมิภาค และสุ่มเก็บข้อมูลอย่างง่ายจากนักศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดที่เลือก จำนวน 14 มหาวิทยาลัย

1.4.4 ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1.4.4.1 ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ สำหรับการสอบถามสถานประกอบการในประเทศไทย

2) ตัวแปรตาม คือ ความต้องการของตลาดแรงงานต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ

3) ประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือพนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานประกอบการ/องค์กร

4) ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือพนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนในสถานประกอบการหรือองค์กร สำหรับการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติคือมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ได้แก่ผู้บริหาร หัวหน้าหรือพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 3 คน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศงานนักศึกษา จำนวน 3 คน และศิษย์เก่าที่มีประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

1.4.4.2 ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ สำหรับการนำตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมไปใช้กับนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในบริบทของประเทศไทย และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

2) ตัวแปรตาม คือ ผลของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจระหว่างนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

3) ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานการอุดมศึกษา ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย

4) ตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานการอุดมศึกษา ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 402 คน เนื่องจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะสำเร็จการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงานในอนาคต และเพื่อให้ได้ตัวแทนของตัวอย่างที่ดี จึงใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยจำแนกตามภูมิภาคจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 ภูมิภาค และจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของแต่ละภูมิภาค และสุ่มเก็บข้อมูลอย่างง่ายจากนักศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดที่เลือก จำนวน 14 มหาวิทยาลัย

ระยะเวลา คือ การศึกษาวิจัยตลอดปีการศึกษา 2562-2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์จากงานวิจัย

ได้ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในสายบริหารธุรกิจตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย และเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสำหรับการประเมินตนเองของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจและหลักสูตรอื่น ๆ

ประโยชน์เชิงนโยบาย

สามารถนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ประโยชน์กับการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในสมรรถนะทางสังคมให้กับนักศึกษา

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

การประยุกต์ใช้องค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น สำหรับประเทศไทยในการประเมินสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนาสมรรถนะทางสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6 การวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ตัวแทนของตัวอย่างที่ดี ควรเน้นสัดส่วนของการกระจายตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น และควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาต่อไป เพื่อให้บรรลุการวัดสมรรถนะทางสังคมอย่างรอบด้าน มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของตลาดแรงงานได้เพียงพอ มีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือได้มากขึ้น

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สมรรถนะทางสังคม หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลในการอยู่รอด การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม และปรับความคิดให้เป็นปกติภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ รู้ลึกเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบหลักใหญ่ 18 องค์ประกอบย่อย มีดังนี้ 1. *มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills)* ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achieve motivation) 2) การควบคุมตนเอง (self-control) 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) 4) ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) 5) คุณธรรม (ethics) 6) การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) 7) ประสิทธิภาพของตนเอง (self-efficacy) 8) การบริหารจัดการตนเอง (self-management) 9) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) และ 10) ความซื่อตรง (conscientiousness) 2. *มิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills)* ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การแก้ปัญหา (problem-solving) 2) ความยืดหยุ่น (resilience) 3) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 4) ทักษะทางสังคม (social skill) 5) การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) 6) ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skill) 7) การเอาใจใส่ (empathy) และ 8) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ (relationship management)

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานการอุดมศึกษา จำแนกนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

ผู้บริหาร หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ หมายถึง บุคลากรตำแหน่งหัวหน้าขึ้นไป หรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ทั่วประเทศ

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้อะไรอยากมีอยากเป็น ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีพจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งมนุษย์มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า บุคคลจะต้องการบางสิ่งในระดับที่แตกต่างกัน โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยหรือสถานะข้อพิจารณาอื่น ๆ บุคคลคนเดียวก็จะจัดหาความต้องการหรือตอบสนองความต้องการของตน ดังนั้นควรจัดหาสิ่งที่ผู้รับต้องการอย่าง

แท้จริง เนื่องจากหากได้รับการตอบสนองในลักษณะเดียวกัน ก็จะทำให้เกิดความสุขและพึงพอใจสูงสุด

ตลาดแรงงาน หมายถึง แหล่งพบปะระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ตกลงเจรจาทำสัญญาการว่าจ้าง กล่าวคือ นายจ้างเป็นผู้ซื้อแรงงานและลูกจ้าง เป็นผู้ขายแรงงาน โดยนายจ้างได้รับการบริการจากลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นตัวแทน ซึ่งก็คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน กลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทาน แรงงานจะทำงานร่วมกันในการกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่ได้รับจนกระทั่งอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานเข้าสู่สภาวะที่เรียกว่าดุลยภาพของตลาดแรงงาน

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้บ่งบอกถึงสมรรถนะทางสังคม โดยการรวมองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงานของบริบทประเทศไทย เป็นแบบอย่างทางการจัดการเรียนการสอนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง



บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

2.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัด

2.2.1 แนวคิดของการพัฒนาตัวชี้วัด

2.2.2 ลักษณะของตัวชี้วัดสมรรถนะ

2.2.3 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด

2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies)

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะทางสังคม

2.3.2 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม

2.3.3 องค์ประกอบสมรรถนะทางสังคม

2.4 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor Market Needs)

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการและการจูงใจ

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

มาตรฐานการครองชีพในสังคม ผู้คนต้องศึกษาเรียนรู้เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและจำเป็นต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตน อุปนิสัย การดำเนินชีวิต และการศึกษา การเรียนรู้ ความคิดรวบยอดมีความสำคัญมาก

2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

การเรียนรู้ในสังคมทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติได้ขยายเป็นวงกว้าง มีคุณค่าและความหมายเป็นอย่างมากกับตัวบุคคล โดยมีจุดเริ่มต้นจากสังคมเล็กๆ คือครอบครัว และเริ่มขยายใหญ่ขึ้นสู่ชุมชน โรงเรียน มหาวิทยาลัยและสถานที่ทำงาน ดังนั้น ปรัชญาการศึกษาและการเรียนรู้สนับสนุนแนวปฏิบัติทางการศึกษาทั้งหมด เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายถึงการได้มาซึ่งองค์ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การทำงาน หรือศักยภาพของบุคคล

2.1.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่าน และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบันต่างได้ให้ความหมายคำนิยามของคำว่า “การเรียนรู้” ไว้หลากหลาย อย่างเช่น Learningbp (2019) ซึ่งเป็นองค์กรด้านการศึกษาของเครือรัฐปวยร์โตรีโก ได้นำเสนอว่า เป็นความต่อเนื่องและความเป็นธรรมชาติของกระบวนการที่มนุษย์ต้องเผชิญทุกวันตลอดชีวิต ถูกกำหนดซึ่งองค์ความรู้ พฤติกรรม ทักษะอย่างถาวรผ่านการฝึกฝน การศึกษา หรือประสบการณ์ ส่วน EL-Amin (2020) ได้กล่าวถึง Andragogy ว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านบริบทต่าง ๆ กับสถานที่ทำงาน กระตุ้นให้นักศึกษามีกิจกรรมปฏิบัติร่วมกับทฤษฎีที่ลึกมากยิ่งขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้นักศึกษาพิจารณาทางเลือกนอกเหนือไปจากสายอาชีพทั่วไป และมองหาโอกาสในด้านการศึกษาน้อยหนึ่งด้าน นักศึกษาสนใจเทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่ เมื่อนักศึกษาสามารถตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง มีส่วนร่วมในชั้นเรียน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษามีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ Andragogy จึงใช้วิธีการที่เน้นการสอนและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย (Lewis & Bryan, 2021) ส่วนในอดีตมีนักวิชาการแสดงไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่แสดงออก และปรับใช้ตามสิ่งที่แต่ละคนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งแบบชั่วคราวและแบบระยะยาว และมีแรงจูงใจเป็นตัวเร้า (Blum et al., 2013)

นอกจากนี้ในประเทศไทย เช่นในอดีตอย่าง กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนจากพฤติกรรมเก่าไปสู่พฤติกรรมใหม่อย่างถาวรอย่างสมเหตุสมผล พัฒนาผ่านทำซ้ำ ปฏิบัติจากประสบการณ์จริง ซึ่งไม่ใช่เกิดเองตามธรรมชาติ รวมทั้งไม่ใช่ความบังเอิญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นเหตุให้บุคคลประสบกับความแตกต่างของสถานการณ์เดิม ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรง ประสบการณ์อ้อม เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่แต่ละบุคคลได้เผชิญและได้รับเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมในเชิงบวก โดยจากการเลียนแบบหรือถ่ายโอนหรือกระทำอย่างซ้ำ ๆ กัน (ประดินันท์ อุปรมัย, 2540; บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2556) นอกจากนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้แสดงไว้ว่า เป็นวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การรับคำแนะนำ อบรม ฝึกฝน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจหรือความชำนาญ เพื่อสร้างคลังข้อมูลและสิ่งเร้าต่าง ๆ เข้าทางระบบประสาทสัมผัส ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึกและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ หรือแม้แต่องค์กรอย่าง Wisdom Max Center ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะบุคคล แสดงความคิดเห็นว่าเป็นพฤติกรรมของการเปลี่ยนแปลงเมื่อเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการฝึกฝน และค่อนข้างยั่งยืนเมื่อพฤติกรรมเดิมเปลี่ยนไปเป็นพฤติกรรมที่คาดหวัง (Wisdom Max Center, 2565)

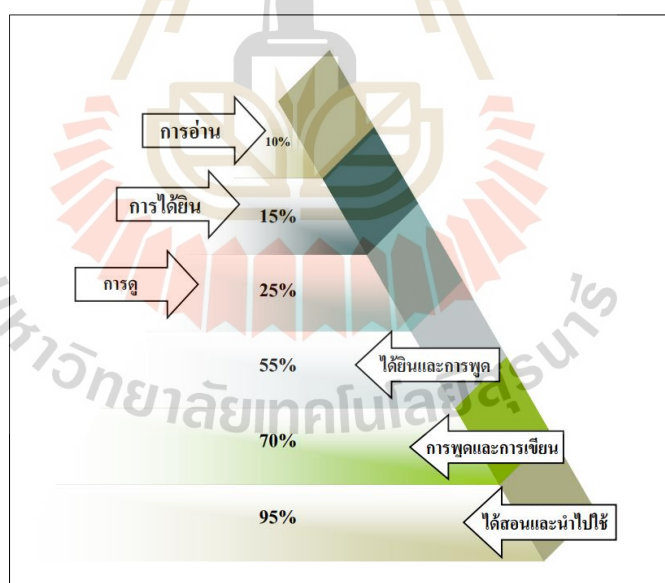
จากการนิยามความหมายของการเรียนรู้ สามารถสกัดความได้ว่า เป็นประสบการณ์หรือวิธีหรือกระบวนการที่บุคคลรับเข้ามาทางประสาทสัมผัส เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาสู่ศักยภาพ เกิดทัศนคติ มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ส่งผลให้เกิดเป็นแรงเสริมในการแสดงออกเชิงบวกค่อนข้างถาวร มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากการฝึกฝน อบรม ฝึกปฏิบัติและผ่านประสบการณ์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่บุคคลได้เผชิญและได้รับ ได้ทุกที่ทุกเวลา

2.1.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้

ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้คือสิ่งสำคัญในชีวิตของผู้คน ดังที่ Leonardo da Vinci ได้แสดงทัศนะไว้ว่า “การเรียนรู้เป็นสิ่งเดียวแห่งจิตใจไม่เคยอ่อนล้า ไม่เคยกลัว และไม่เคยเสียใจ” การเรียนรู้ช่วยหล่อเลี้ยงจิตใจของผู้คนซึ่งทำให้จิตวิญญาณนั้นบริสุทธิ์ (Joshi, 2021) ช่วยพัฒนานตนเอง การช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจโลกรอบตัวเมื่อได้รับข้อมูลและทักษะใหม่ ๆ เป็นหนึ่งในแง่มุมที่เติมเต็มการเรียนรู้มากที่สุด จะมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในทุกสิ่งด้วยข้อมูลเพิ่มเติม มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบและรอบรู้ ซึ่งสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดได้ ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2552) บิดาแห่งสหกิจศึกษาไทย ได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาสำหรับนักศึกษา จึงนำกระบวนการทัศน์การเรียนการสอนที่ได้รับการยอมรับจากต่างประเทศมาบูรณาการขึ้นในประเทศคือ

การศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา หรือรูปแบบ CWIE (Cooperative and Work-Integrated Education) เป็นระบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการเรียนกับการทำงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษามีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ มีประสบการณ์ในวิชางานและวิชาชีวิตได้ ช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนในการแสดงออกเชิงบวก สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะของนักศึกษาผ่านประสบการณ์ตรงในการทำงานจริงสถานที่ทำงาน การศึกษา สามารถรับรู้บทบาทหน้าที่ แนวทาง และขั้นตอนเฉพาะสำหรับตำแหน่งภายในบริษัทหรือสังคม เพื่อการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต่อการอยู่รอดในโลกนี้ ส่งผลให้เกิดการคิดค้นหรือหาวิธีคิดใหม่ ๆ ซึ่งมนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ ทุกวันตลอดชีวิต (ณัฐกร อินทุยศ, 2556)

ผู้วิจัยจึงสรุปความคือ ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ในทุกแง่มุมของชีวิตมนุษย์ ทั้งผู้คน ครอบครัวย โรงเรียน สถานที่ทำงาน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปได้สำเร็จและมีความสุข การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในโลกรจริงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังรูปที่ 2.1 การเรียนรู้ของมนุษย์ (ทศพร แสงสว่าง, 2556)



รูปที่ 2.1 การเรียนรู้ของมนุษย์

ที่มา: ทศพร แสงสว่าง. (2556). การเรียนรู้ของมนุษย์. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จะเห็นได้ว่า มนุษย์เรียนรู้จากแนวทางการสอน ปฏิบัติและฝึกฝนเทคนิคต่าง ๆ ผู้ที่เคยผ่านประสบการณ์ปฏิบัติจริงถือว่ามีความได้เปรียบ การรับรู้หรือการศึกษามีผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นตั้งแต่แรกเกิดและดำเนินต่อไปตลอดชีวิตของบุคคลหนึ่ง และได้ข้อสรุปว่า วิธีที่เหมาะสมคือ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงหรือสัมผัสประสบการณ์โดยตรง

2.1.1.3 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือการให้นักศึกษามีความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในโลกสมัยใหม่ ที่ต้องปรับปรุงเพื่อรองรับความต้องการที่เปลี่ยนไป เป็นการศึกษาแบบหนึ่งที่เน้นการเจริญเติบโตของความสามารถ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ถือว่ามีความสำคัญต่อชีวิตทางสังคม แนวทางการเรียนรู้ การคิด และการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อจัดการกับข้อกังวลด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม จริยธรรมในการทำงานและความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ (Wrahatnolo, 2018) อันเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษามากที่สุด คาดว่าจะใช้ห้องเรียนเสมือนจริงเมื่อทำงานที่ทันสมัย และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการขยายความรู้และการเข้าถึงข้อมูล ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วช่วยให้นักศึกษาปรับตัวและอยู่รอด การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการทำโครงการหรือการปฏิบัติจริง โดยปรับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะ โดยเน้นการทำงานร่วมกันผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมในชุมชน สังคม และเครือข่ายทั่วโลก ที่สำคัญที่สุดคือมีการประเมินผลการเรียนรู้ซ้ำเพื่อยกระดับการเรียนรู้ นำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Hacıoğlu, 2021) ทักษะการเรียนรู้หลัก 3 ประการได้รับการเน้นย้ำในการศึกษาศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น ทักษะการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น 2) ทักษะด้านสื่อและเทคโนโลยี (ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี) เช่น ความเข้าใจข้อมูลและสื่อ เป็นต้น และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ เช่น ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น การกำหนดเป้าหมายของตนเองและความคิดริเริ่ม ความสามารถทางสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ เป็นต้น (ชมพู เนื่องจำนงค์ และคณะ 2563; Supriadi, 2019)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางการศึกษาที่เตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับความท้าทายของโลกสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ

ความสำเร็จ เช่น การแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและชาญฉลาด เป็นต้น

รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เป็นลักษณะนิสัย ความคิด และความรู้สึกรักของบุคคล เป็นสิ่งที่ใช้ในการรับรู้ ตอบสนอง และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยเทคนิคการเรียนรู้และนิสัยทางปัญญา อธิบายได้ว่านักศึกษาสามารถควบคุมหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ รูปแบบทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1) การเรียนรู้เชิงลึก (deep learning)

การเรียนรู้เชิงลึกเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้วิธีการสื่อสาร นักศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลพื้นฐานจะเน้นที่วิธีการบูรณาการ สังเคราะห์ และสะท้อนข้อมูล ผู้เรียนจะมีความรับผิดชอบต่อการศึกษของตนเองมากขึ้น ซึ่งการมีระเบียบวินัยจะพัฒนากระบวนการคิดและผลลัพธ์ที่ซับซ้อนได้มากขึ้น ข้อมูลเชิงลึกจะถูกเพิ่มให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ การวางแผนกิจกรรมการศึกษาช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย (สุมนา โสติดิพลอนันต์, 2564) เมื่อมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงลึก นักศึกษาจะคิดอย่างมีวิจารณญาณ สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพในทุกวิชา นักศึกษาเรียนรู้ที่จะกำหนดทิศทางการศึกษาของตนเองและนำสิ่งที่เรียกว่า กรอบความคิดทางวิชาการมาใช้ และสามารถที่จะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนกระบวนการเรียนรู้เชิงลึกทางระบบคอมพิวเตอร์จะเป็นการดำเนินการเหมือนที่มนุษย์ทำ เช่น การรู้จำเสียง การระบุรูปภาพ หรือการทำนาย แทนที่จะจัดเรียงข้อมูลที่จะป้อนลงในสูตรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การเรียนรู้เชิงลึกสร้างลักษณะพื้นฐานของข้อมูลและสอนให้คอมพิวเตอร์เรียนรู้ด้วยตัวเองโดยการระบุรูปแบบโดยใช้ชั้นการประมวลผลหลายชั้น เป็นอัลกอริทึมที่ทำให้หุ่นยนต์สามารถเลือกได้เหมือนกับที่คนเลือก การเรียนรู้ของเครื่องคือการใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสร้างแบบจำลองการคาดการณ์จากข้อมูลและผลการพยากรณ์ (Janiesch et al., 2021)

2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential-based learning)

เป็นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ความพยายามในการออกแบบของการสร้างสถานการณ์ที่ให้การเรียนรู้ในบริบทจริงหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความจริงใน การสร้างประสบการณ์การทำงานมากที่สุด โดยที่ Andresen และคณะ (2020) ได้กล่าวว่าแนวคิดนี้มีต้นกำเนิดจาก Kolb และ Lewin ซึ่งมีหลากหลายแนวทางปฏิบัติที่ใช้ในอาชีวศึกษาและ

สายวิชาชีพ ได้แก่ การฝึกงาน การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ การฝึกอบรมในที่ทำงาน การทัศนศึกษา การผจญภัยและการเดินทางในถิ่นทุรกันดาร ฝึกปฏิบัติในสตูดิโอ ห้องปฏิบัติการ การทำเวิร์กช็อป คลินิก การปฏิบัติ กรณีศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ บทบาทสมมติ สมมุติฐานและการจำลอง เป็นต้น ทั้งนี้ Correia et al. (2020) ได้กล่าวเสริมว่า มุมมองที่โดดเด่นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่นำเสนอโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการใช้บ่อยในด้านการศึกษา รวมถึงการเรียนรู้และการสอนออนไลน์ ซึ่งประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นแหล่งความรู้หลักและการเติบโต และเป็นการประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์สมัยใหม่ ทำให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันที่มีบริบทที่สมบูรณ์ สามารถพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ระดับบัณฑิตศึกษา เช่น การคิดวิเคราะห์และความสามารถในการแก้ปัญหา (Görgür-Rashiti, Ratten, 2020)

3) การเรียนรู้แบบผู้เรียนนำตนเอง (self- directed learning)

เป็นการเรียนรู้ที่มีผลลัพธ์จากประสบการณ์ ที่ให้อำนาจแก่ผู้เรียนในการออกแบบเกี่ยวกับข้อมูลของผู้เรียนต้องการที่จะมีความเชี่ยวชาญ อาจเห็นได้จากการสร้างประสบการณ์จริงเป็นหลัก เช่น ในสายนักศึกษาแพทย์ เมื่อผู้ป่วยแสดงสถานะของโรคที่ไม่คุ้นเคย และนักศึกษาต้องหาแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลนี้ด้วยตนเอง (Hiemstra, 2013; Robinson & Persky, 2020) ซึ่งทำให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดสิ่งที่ควรค่าแก่การศึกษา ผู้สอนมีส่วนร่วมและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว (Loeng, 2020) อาจถือได้ว่าเป็นความสามารถพื้นฐานของการเรียนรู้สำหรับผู้คนที่อาศัยอยู่ในโลกสมัยใหม่ ซึ่งบริบททางสังคมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในยุคดิจิทัล การเรียนรู้แบบการนำตนเองนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนรับผิดชอบในการควบคุม กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเรียนรู้เอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลหรือความต้องการที่รับรู้ในบริบทของแต่ละคน คุณลักษณะเด่นของกระบวนการนี้คือ วิธีการเรียนรู้และวัตถุประสงค์เป็นรายบุคคล มีความแตกต่างตามสถานการณ์ชีวิต ซึ่งผู้เรียนเองจะเป็นตัวแทนของคุณลักษณะหลักและเด่นของบริบทของตนเอง (Morris, 2019)

4) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning)

เป็นวิธีการที่นักศึกษาทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ส่งเสริมให้นักศึกษาทำงานร่วมกัน แบ่งปันความคิด เพื่อให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน แนวทางนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่านักศึกษามีแนวโน้มที่จะเก็บข้อมูลเมื่อต้องอธิบายให้ผู้ฟัง และงานของนักศึกษาจะได้รับการประเมินทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม เป็นแนวทางการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนามากว่า 40 ปี และการวิจัย

ได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงความสำเร็จของนักศึกษา ทั้งในทัศนคติ และระดับแรงจูงใจ (Erbil & Kocabaş, 2018; Erbil, 2020) ถือว่าเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ของการสอนให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยผู้สอนจะวางโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาและเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับความร่วมมือ โดยนักศึกษาที่มีความเข้าใจต่างกันจะพยายามสอนซึ่งกันและกัน เมื่อเทียบกับวิธีการแบบตัวต่อตัว กลยุทธ์นี้เข้าใจได้ง่ายกว่า ก่อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Lestari et al., 2019; Abramczyk & Jurkowski, 2020) นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบร่วมมือยังเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นวิธีการสอนที่ส่งเสริมการเข้าสังคมและการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกระดับการศึกษา และทุกวิชา โดยเกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ เช่น โครงการกลุ่ม การฝึกแก้ปัญหา และการโต้วาทีกลุ่ม ช่วยในการพัฒนาความสามารถที่สำคัญรวมถึงการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และการแก้ไขข้อโต้แย้ง การเรียนรู้แบบร่วมมือมักถูกนำมาใช้ในห้องเรียนเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (Gillies, 2014; Legrain et al., 2021)

5) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (inquiry learning)

เป็นวิธีการที่นักศึกษามีการตั้งคำถาม หรือการสำรวจคำถามและปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริงอย่างกระตือรือร้น เน้นการสำรวจและการค้นพบที่นำโดยตัวนักศึกษาเอง และยึดตามแนวคิดที่ว่านักศึกษาจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสามารถถามคำถาม ค้นหาคำตอบ และสร้างความสัมพันธ์ได้ และนำประสบการณ์ชีวิตจริงมาสร้างกระบวนการคิดผ่านวิธีตั้งคำถาม ช่วยและกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดเป็นแนวทางของวิธีคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีแนวทางการสืบเสาะหาความรู้และพัฒนาทักษะพื้นฐาน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร สังเกต ตั้งสมมติฐาน รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูล วิธีสรุปผลและอนุมาน และวิธีค้นหาแนวทางแก้ไข เป็นต้น (Abaniel, 2021) ซึ่งจะช่วยให้ศึกษามีทักษะที่สำคัญที่สูงขึ้น และสามารถปรับใช้ได้กับทุกวิชาที่มีความหลากหลาย และอาจรวมเข้ากับเทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ และสามารถออกแบบให้ลงมือปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องกับชีวิตของนักศึกษา โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสืบเสาะหาความรู้ ประกอบด้วย การวางแผน ขั้นตอนการทดลอง และเสนอผลตามเป้าหมาย กิจกรรมการสอนดำเนินไปอย่างมีแบบแผน คือ การออกแบบข้อค้นพบที่สามารถเพิ่มพูนความรู้และแสดงหลักฐาน คำอธิบาย ทฤษฎีที่มีอยู่และข้อเท็จจริงที่ได้จากกิจกรรมการทดลองสามารถทำให้เกิดข้อค้นพบใหม่ได้ (Palupi & Subiyantoty, 2020; Sutiani, 2021)

6) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning)

การเรียนรู้แบบผสมผสานคือ แนวทางการศึกษาที่ผสมผสานการสอนแบบตัวต่อตัว กับกิจกรรมศึกษาผ่านออนไลน์ ส่งผลให้นักศึกษาสามารถสืบค้นแหล่งข้อมูลดิจิทัลและเทคโนโลยี ตลอดจนรับคำแนะนำส่วนบุคคล ทั้งในห้องเรียนจริงหรือจากสถานที่ห่างไกล การเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถส่งเสริมการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม เกิดประสิทธิภาพมากพร้อมกับการยืดหยุ่นและความสะดวกสบายของการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ ความสมดุลระหว่างสองรูปแบบการเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อตอบสนองความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละคน การเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถใช้ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่หลากหลาย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา และในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบผสมผสานมีมานานเป็นเวลา 10 ปีในยุค Digital Transformation เกิดการผสมผสานสื่อที่หลากหลาย ซึ่งสามารถออกแบบมาเพื่อเสริมซึ่งกันและกัน รวมถึงพฤติกรรมกรเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน (Albiladi & Alshareef, 2019) หรือเรียกอีกชื่อว่า hybrid learning เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ในยุค New normal คิดเป็นสัดส่วน 30 ถึง 70% ของการศึกษาทั้งหมด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหัวข้อ ใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์เป็นส่วนใหญ่สำหรับการเรียนการสอนที่เน้นความสามารถในการเข้าถึง และการปรับตัวสำหรับนักศึกษา แต่ยังคงมีกิจกรรมในชั้นเรียน เช่น การทดลอง การปฏิบัติจริงที่หลากหลาย เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และมีทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ (Cronje, 2020; Singh, 2021) และมีศักยภาพในการกระตุ้นการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิผลและเอื้อต่อการศึกษามีคุณภาพสูง นักศึกษาสามารถโต้ตอบและหารือเกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนรู้ การประชุมแบบเห็นหน้ากันได้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ ผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนที่ได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้สอน (Westerlaken et al., 2019)

7) การเรียนรู้ด้วยปัญหาเป็นฐาน (problem based learning)

เป็นแนวทางการเรียนรู้ ที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลางตามแนวทางคอนสตรัคติวิสต์ ในการศึกษา ถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของนักศึกษาทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถทางสังคม (Fidan & Tuncel, 2019) ที่นักศึกษาเรียนรู้โดยการทำงานผ่านปัญหาและความท้าทายในโลกแห่งความเป็นจริง เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับการกำหนดปัญหา รวบรวมข้อมูล ค้นหาวิธีแก้ปัญหา และประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้กับสถานการณ์ใหม่ เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและมีส่วนร่วม โดยมักใช้ในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การแพทย์หรือแม้กระทั่งสายสังคมก็มีการปรับ

ใช้อย่างกว้างขวาง และมีการศึกษาที่หลากหลาย (Moallem et al., 2019) แม้จะมีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นพื้นฐาน มีลักษณะสำคัญสามประการ แม้ว่าจะใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ ครูคือผู้แนะนำหรือผู้อำนวยความสะดวก การทำงานเป็นทีมและการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีลักษณะอื่น ๆ อีกได้แก่ บริบทในชีวิตจริง ความเป็นสหวิทยาการ ความถูกต้อง แรงจูงใจ นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง การกำกับตนเองและควบคุมตนเอง การเรียนรู้แบบไตร่ตรอง เป็นต้น (Jesiek et al., 2006; Fidan & Tuncel, 2019)

8) การเรียนรู้ด้วยโครงการ (project-based learning)

เป็นการเรียนรู้ ที่เป็นแนวทางที่มีแนวโน้มในความสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเน้นที่ผลลัพธ์ของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ผลลัพธ์ทางอารมณ์ ความรู้สึก เช่น การรับรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยโครงการ และการรับรู้ประสบการณ์ ผลลัพธ์ทางปัญญา เช่น ความรู้และกลยุทธ์ทางปัญญา และผลลัพธ์ทางพฤติกรรม เช่น ทักษะและการมีส่วนร่วม เป็นต้น สามารถวัดผลลัพธ์ได้จากแบบสอบถามรูบริก การสัมภาษณ์ การสังเกต บันทึกการสะท้อนตนเอง การทดสอบ ประสิทธิภาพของสิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น (Guo et al., 2020) ซึ่งนักศึกษามีส่วนร่วมในโลกแห่งความเป็นจริง และทำโครงการที่มีคุณค่า เน้นที่กระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์สุดท้าย และมักเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันและการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ โครงการสามารถออกแบบให้สอดคล้องกับสาขาวิชาเฉพาะทาง หรือเหมาะสมกับเป้าหมายทางการเรียนรู้ และมักจะรวมเข้ากับเทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม แรงจูงใจของนักศึกษา และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่นักศึกษามี (Indrawan & Jalinus, 2019)

2.1.1.4 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาไทย

จากการประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง “รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565” (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ได้ดำเนินการออกประกาศฯ มาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นผลที่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา อบรม หรือมีประสบการณ์จากการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริง

ในที่ทำงานระหว่างการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566) ได้แก่

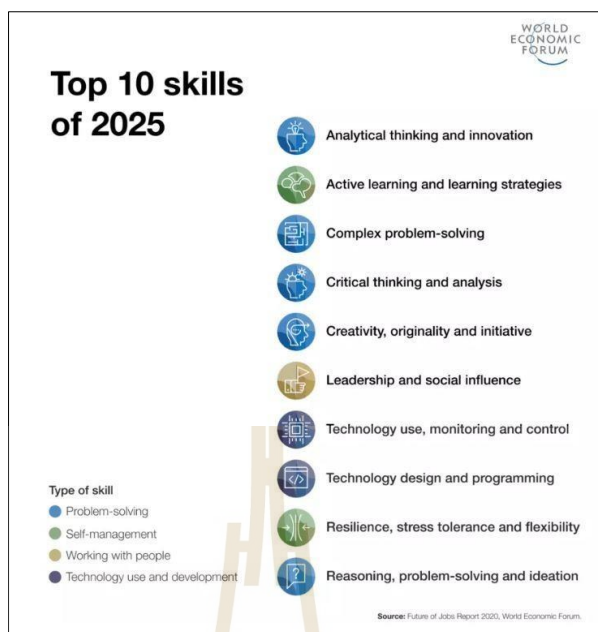
1) ด้านความรู้ (knowledge) เป็นความรู้ที่ได้มาจากการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การฝึกอบรม การวิจัย การปฏิบัติ หรือการเผชิญหน้าอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์จริงได้ และต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างการดำรงชีวิต อาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

2) ด้านทักษะ (skill) เป็นความสามารถของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ ผูกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ วิชาการ การงานส่วนตัว และสังคม

3) ด้านจริยธรรม (ethics) คุณธรรมความดีของบุคคลสามารถแสดงออกได้จากการกระทำหรือพฤติกรรม ทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและตนเอง

4) ด้านลักษณะบุคคล (character) คุณลักษณะที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์การฝึกอบรมจากหลักสูตร บุคลิกภาพ อุปนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนถึงคุณลักษณะเฉพาะของวิชาชีพและสถาบันสามารถปรับให้เข้ากับมาตรฐานการรับรองระดับอุดมศึกษาแต่ละระดับได้

สำหรับด้านทักษะ มีรายละเอียดผลการเรียนรู้แต่ละระดับตามคุณวุฒิแต่ละระดับที่ระบุไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะแห่งอนาคต Top 10 skills ของ World Economic Forum ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับคนทำงานที่ต้องมีในปี 2025 (World Economic Forum, 2022) ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 ทักษะในอนาคต Top 10 skills of 2025 (World Economic Forum, 2022)

จากรูปที่ 2.2 ทักษะในอนาคต สามารถอธิบายถึงความเชื่อมโยงการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ ให้มีความสอดคล้องกับทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ตามกรอบมาตรฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้านได้ ซึ่งทักษะแห่งอนาคตประกอบด้วยทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ **ด้านทักษะในการจัดการตัวเอง (self-management)** ได้แก่ การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ การจัดการความเครียด ยืดหยุ่น และรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น **ด้านทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving)** ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาซับซ้อน การคิดและวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ มีวิจารณญาณ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นต้นฉบับไม่ซ้ำใคร การให้เหตุผล การแก้ปัญหา และการระดมแนวคิด เป็นต้น **ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น (working with people)** ได้แก่ ความเป็นผู้นำ และการมีอิทธิพลต่อสังคม เป็นต้น และ **ด้านทักษะการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี (technology use and development)** ได้แก่ ความสามารถในการใช้ ควบคุม ดูแลเทคโนโลยี ความสามารถในการออกแบบเทคโนโลยี และเขียนโปรแกรม เป็นต้น (World Economic Forum, 2022)

จะเห็นได้ว่า 10 ทักษะแห่งอนาคตนั้นเป็นทักษะที่คนทำงานต้องมี ดังนั้น การจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและจำเป็น และการให้จุดประสงค์การเรียนรู้แก่นักศึกษาระหว่างเรียนจะมีประสิทธิภาพสูงสุด นั่นก็หมายความว่า การเรียนรู้นั้นครอบคลุมมากกว่าสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียน ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่

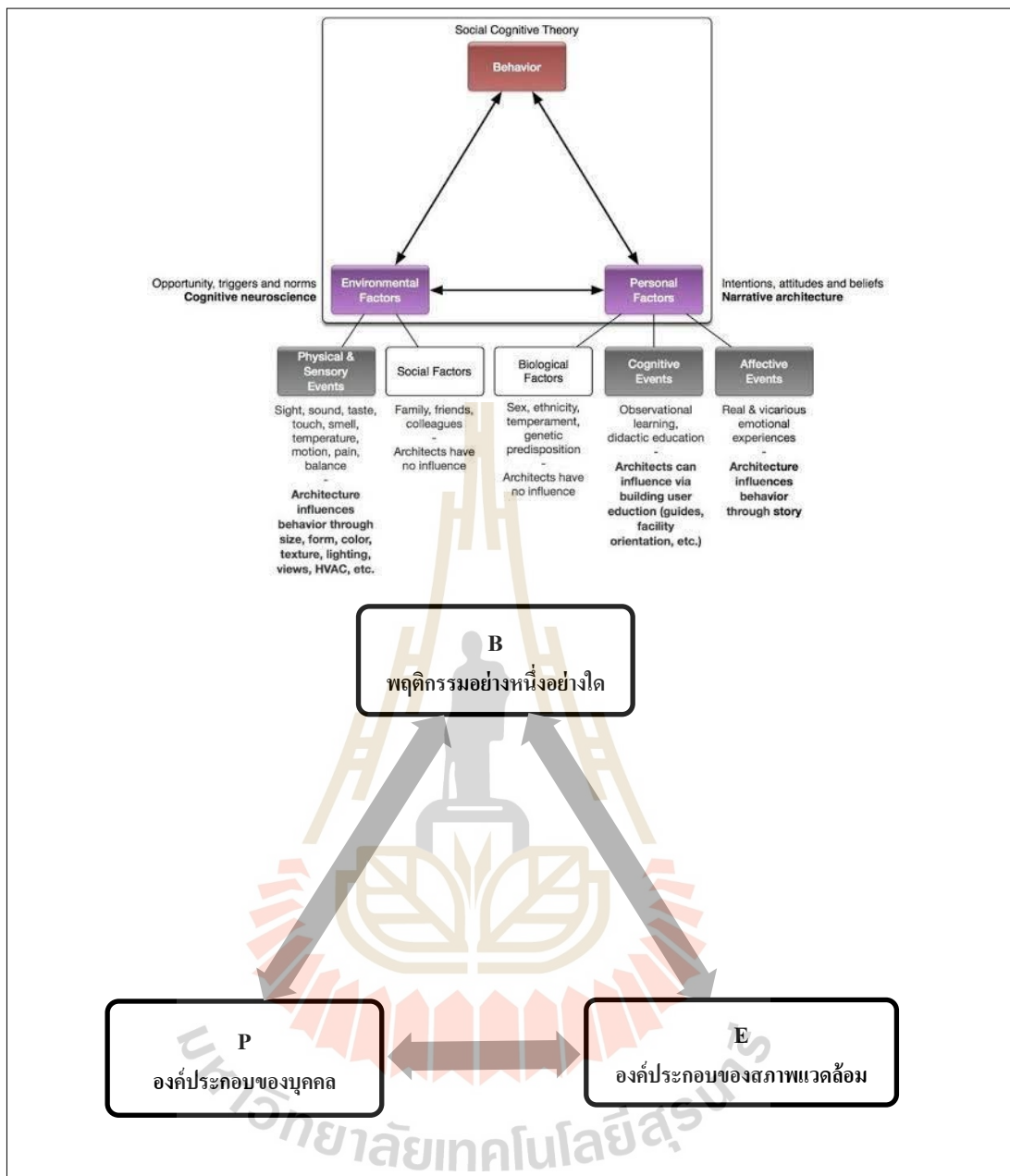
และหลักสูตรฯ อาจต้องปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษา เพื่อความสามารถในผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตสามารถมีผลที่ทรงพลัง และผลนั้นจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้สังเกตเชื่อว่าบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้นคล้ายกับตนเอง ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดจากสื่อต่างๆ และพฤติกรรมของมนุษย์ ด้วยการรับรู้ของจิต (Bandura, 1986; Bryant & Thompson, 2002; Deming & Johnson, 2019)

ซึ่ง Bandura (1986) ได้อธิบายว่า

“กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาการเป็นลำดับ ทำให้ขอบข่ายของทฤษฎีกว้างขวางขึ้น และได้เปลี่ยนเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognition Theory) ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น จุดเน้นของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตโดยผ่านตัวแบบ (model)” และได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม อีกว่า “เป็นพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรม (behavior) องค์ประกอบของบุคคล (other personal factors) และองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม (environment factors) องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน” (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2552) ดังนี้



รูปที่ 2.3 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ เป็นเหตุและผลซึ่งกันและกัน

ที่มา: Bandura (1986). **Social cognitive theory**. Annals of Child Development.

Bandura ได้ให้ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ของอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม และถือว่าการเรียนรู้ก็เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม

นอกจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้น (elementary reflex action) แล้ว พฤติกรรมมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่เกิดจากการเรียนรู้ รูปแบบของพฤติกรรมใหม่ ๆ เกิดได้จากการมีประสบการณ์โดยตรงหรือการสังเกตผู้อื่น และการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์เป็นการเรียนรู้ถึงเงื่อนไขของการกระทำที่ว่า การกระทำใดแล้วส่งผลบวก มนุษย์จะเลือกกระทำพฤติกรรมที่ได้รับเสริมแรงจากผลบวกนั้น มนุษย์จึงมีวิธีการเรียนรู้ได้ 2 วิธี คือ การเรียนรู้จากผลตอบสนอง และการเรียนรู้จากตัวแบบ (Bandura, 1986)

- การเรียนรู้จากผลการตอบสนอง (learning by response consequences) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผลการกระทำที่อาจเป็นบวกหรือลบจากประสบการณ์ในการดำรงชีวิต การเสริมแรงแบบต่าง ๆ จึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ที่ให้ผลในทางบวก การตอบสนองผลการกระทำมีผลต่อมนุษย์ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ข้อมูล (informative function) นอกจากมนุษย์จะเรียนรู้จากผลการตอบสนองแล้ว มนุษย์ยังสังเกตความแตกต่างที่ตามมาของการกระทำนั้นด้วย และจะเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นแนวทางและการตั้งสมมติฐานในอนาคต ว่าการกระทำใดจะส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยใช้ความคิด ความเข้าใจ และเลือกกระทำสิ่งนั้น ๆ โดยพิจารณาผลการกระทำที่แตกต่างนั้น 2) ด้านการจูงใจ (motivation function) ผลทางบวกที่เกิดจากการกระทำ จะกลายเป็นตัวจูงใจในการกระทำสูงหรือมีแรงจูงใจสูง ในทางกลับกัน หากผลในทางลบ ก็จะเป็นตัวจูงใจหรือแรงจูงใจที่ต่ำ ดังนั้น การจดจำผลที่เกิดขึ้นต่าง ๆ กลายเป็นตัวจูงใจให้มนุษย์พยายามกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำนั้นอีก 3) ด้านการเสริมแรง (reinforcing function) การตอบสนองใด ๆ ก็ตาม หากได้รับการเสริมแรงพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มเกิดขึ้นอีก สิ่งสำคัญคือเงื่อนไขในการเสริมแรง การเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพสำหรับมนุษย์ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือ การเสริมแรงที่เกิดขึ้น โดยที่มนุษย์รู้ว่าการกระทำของตนเองนำไปสู่การเสริมแรง และเน้นการทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่มากกว่าการสร้างพฤติกรรมใหม่

- การเรียนรู้จากตัวแบบ ส่วนใหญ่มนุษย์เราต้องผ่านการเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมจากผู้อื่นแทบทั้งสิ้น เรียกว่า “การเรียนรู้แบบสังเกต (observational learning) ซึ่งการเรียนรู้โดยการสังเกตย่อมเกิดจากตัวแบบ (Model) เป็นส่วนใหญ่ สามารถลดความเสี่ยงสำหรับผลดีหรือผลเสียจากพฤติกรรมการเรียนรู้เหล่านั้น โดยที่ตัวแบบมีหน้าที่อยู่ 3 ลักษณะด้วยกันคือ 1) ทำหน้าที่สร้างพฤติกรรมใหม่ 2) ทำหน้าที่เสริมพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และ 3) ทำหน้าที่ยับยั้งการเกิดของพฤติกรรมในกรณีที่ไม่พึงประสงค์

การเรียนรู้ทางสังคมเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเรียนรู้ และมีการตอบสนอง โดยมีลักษณะที่สำคัญ (Good, 1959; Mednick, 1962; Murti & Mathez-Stiefel, 2019) ดังนี้

1. การเรียนรู้มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง
2. การเรียนรู้เป็นผลของการฝึกปฏิบัติหรือฝึกฝนและทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง
3. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะค่อนข้างถาวร
4. การเรียนรู้ไม่อาจสังเกตหรือเห็นได้โดยตรง

ทั้งนี้ ในอดีตยังมีอีกหลายท่านที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ทางสังคมไว้อย่างน่าสนใจ ได้แก่ Hilgard and Bower (1966) ได้เสนอไว้ว่า เป็นวิธีการอย่างหนึ่ง โดยศึกษาจากภาพประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ไม่อาจแยกออกจากกันได้ และค่อนข้างต้องใช้เวลาสำหรับองค์ประกอบหนึ่งที่จะมีผลกระทบต่ออีกสองปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความประพฤติของบุคคลนั้น เผยให้เห็นถึงความคาดหวัง ความเชื่อ และการรับรู้ในตนเอง ตลอดจนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ความตั้งใจและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงวิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิด นอกจากนี้ ความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรม ระบบประสาทและการรับรู้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและศักยภาพของบุคคล เช่นเดียวกับประสบการณ์ทางพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ระบบการรู้คิดและสมองก็ได้รับอิทธิพลเช่นกัน (Greenough et al., 1987) สอดคล้องกับ อังคินันท์ อินทรกำแหง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามสภาพของสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ร่วมกับพฤติกรรมภายใน เช่น การคิด การรับรู้ ความรู้สึก ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น การยืน การเดิน การนั่ง การนอน เป็นต้น ทำให้เข้าใจได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง ที่ต้องอาศัยปัจจัยทางจิตวิทยาควบคู่ไปกับเงื่อนไขทางสังคม

นอกจากนี้ วันทนา วัฒนธรรม (2557) ได้ศึกษาพบว่า ความเชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความช่วยเหลือทางสังคมจากหัวหน้าทีม ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้คนเมื่อทำงานเป็นกลุ่มและแผนก ยกเว้นสตรีที่มองเห็นพฤติกรรมความร่วมมือได้ดีมาก ความภักดีต่อบริษัทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมของผู้นำกล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) หรือทฤษฎีการเรียนรู้

ทางสังคม เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นนั้น เป็นอิทธิพลจากลักษณะทางจิต และสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงไป ย่อมส่งผลให้องค์ประกอบที่เหลือเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น หากต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการเปลี่ยนแปลงที่สภาพแวดล้อม (E) และปัญญาและองค์ประกอบของบุคคล (P) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและองค์ประกอบส่วนบุคคลนั้น เป็นวิธีการหนึ่งที่ Bandura เสนอไว้ในเรื่องของ “การกำกับตนเอง” ซึ่ง Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์นอกจากจะพัฒนาได้โดยตรง การเสริมแรงและการลงโทษจากภายนอกแล้ว ยังสามารถพัฒนาได้โดยการควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนวางไว้ได้

กล่าวโดยสรุปสำหรับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน พฤติกรรมของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดการดำรงอยู่ และสิ่งนี้อาจเป็นผลมาจากยุคเทคโนโลยี ยิ่งในยุคปัจจุบันโลกของเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้คนต้องยิ่งปรับตัวให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาและประยุกต์ใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ก การเรียนรู้จะอยู่ในวงกว้างและไม่หยุดนิ่ง บุคคลจะต้องมีทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ โดยเฉพาะสมรรถนะทางสังคมของบุคคลที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออกให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมไร้พรมแดนได้อย่างราบรื่น เป็นปกติสุข และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างมั่นคง

2.2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัด

2.2.1 แนวคิดของการพัฒนาตัวชี้วัด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ตัวชี้วัด” ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Indicator” มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ Hopkins et al. (1989) ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงระดับของคุณสมบัติเพื่อให้อาจวัดและยืนยันได้ เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายได้ง่ายขึ้น อาจรวมทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสถิติที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือประสิทธิภาพของเงื่อนไข (Burstein et al., 1992) ในราชบัณฑิตยสถาน มีการใช้คำว่าเครื่องชี้บอกหรืออินดิเคเตอร์ โดยคณะกรรมการบัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ ที่เป็นตัวแปร ปัจจัย หรือองค์ประกอบที่มีค่าบ่งบอกถึงปริมาณหรือคุณลักษณะของระบบการศึกษาหรือเงื่อนไขที่ศึกษา มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณที่สัมพันธ์กันและเกิดเป็นค่าที่สามารถบ่งชี้สภาวะการณ์หรือลักษณะเฉพาะได้สามารถใช้เปรียบเทียบเพื่อดูว่าช่วงเวลาต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไร (นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่อง

วานิช, 2541; สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2547) อีกทั้ง เป็นองค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีซึ่งใช้ในการศึกษาช่วงเวลาเฉพาะเจาะจงและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถแสดงเป็นตัวเลขและอาจเป็นปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ (จิรัชญา พัดศรีเรือง, 2555)

กล่าวโดยสรุปคือ ตัวชี้วัด เป็นสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่สามารถวัดค่าหรือให้คุณค่าได้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สามารถแสดงออกมาได้ทั้งรูปแบบตัวอักษร ข้อความ ตัวเลข รูปภาพ ตัวแปร ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง แม่นยำและชัดเจน

2.2.2 ลักษณะของตัวชี้วัด

คุณภาพหรือคุณลักษณะของตัวชี้วัดที่เชื่อถือได้ ต้องแสดงค่าทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นตัวเลขที่สามารถเทียบได้กับมาตรฐานที่กำหนด คุณภาพหรือคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่เชื่อถือได้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) สรุปได้ดังนี้ 1) ความตรง คือความถูกต้องของการวัด ซึ่งต้องแสดงโดยคุณสมบัติของการวัดตามที่อธิบายอย่างเหมาะสม 2) ความเที่ยง คือความเชื่อถือได้ของตัวชี้วัด สามารถวัดซ้ำอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาเดียวกัน จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์ กล่าวคือ สถานะที่มีคุณสมบัติมากกว่าแค่ความรู้สึกและค่าตัวชี้วัด และมีการแปรผันเพียงเล็กน้อย โดยจะต้องมาจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ 3) ความเป็นกลาง คือการไม่มีอคติ ความโน้มเอียง ไม่มุ่งความสนใจไปที่ตัวชี้วัดเพียงอย่างเดียว 4) ความไว คือความเร็ว ความชัดเจน และระบบมาตราส่วนการวัดที่แม่นยำ สามารถแสดงความแปรปรวนหรือความแตกต่างได้ และ 5) การปฏิบัติได้จริง หมายถึงความง่ายในการรับข้อมูล เข้าใจง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

Pollate (2007) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวชี้วัดไว้ดังนี้

1. สามารถสร้างกลยุทธ์การวางแผนโดยใช้ตัวชี้วัดในการกำหนดนโยบาย ปัญหาหรือความสับสนในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายจะมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ช่วยให้รู้แน่ชัดว่าสิ่งใดที่จำเป็นในการสร้างผลลัพธ์ของนโยบาย

2. สามารถใช้ในการติดตามหรือติดตามผลในระบบการศึกษาได้ การปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากช่วยในการระบุว่ามีสิ่งใดเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งต้องวัดบ่อยครั้งและต่อเนื่อง จึงน่าจะได้ประโยชน์สูงสุด

3. ช่วยให้การศึกษาก้าวหน้ามีความพัฒนาก้าวหน้า สามารถใช้เป็นตัวแทนของลักษณะของการศึกษาวิจัย เพื่อค้นคว้าและศึกษาได้อย่างแม่นยำ ตามความจำเป็น และเชื่อถือได้ในบริบทที่แตกต่างกัน

4. ช่วยในการจำแนกระบบการศึกษาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีความเรียบง่ายและถูกต้องสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้

2.2.3 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัด นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้เสนอ สรุปได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) การใช้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นจะต้องถูกกำหนดล่วงหน้าโดยผู้พัฒนาหรือผู้ประเมิน จะได้ประโยชน์จากอะไรและใช้อย่างไร ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ มาตรฐานที่สูงขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดที่เข้มงวดที่สุด

2. การนิยามตัวชี้วัดและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ ความหลากหลายของระดับตัวชี้วัด ไม่ว่าจะเป็นตัวชี้วัดหลักหรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อแสดงข้อมูลต่าง ๆ หรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยที่สามารถนิยามตัวชี้วัดได้ 3 รูปแบบ คือ 1) ตัวชี้วัดเชิงปฏิบัติการ 2) ตัวชี้วัดเชิงทฤษฎี และ 3) ตัวชี้วัดเชิงประจักษ์ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ เป็นต้น

3. การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการทบทวนหรือประเมินตัวแปรสนับสนุนที่จำเป็นในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีการประเมินคุณภาพของตัวอย่างควบคู่กันไปทำงานภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลตัวแปรย่อยที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด

4. การสร้างตัวชี้วัด (Construction) ขั้นตอนนี้ นักพัฒนาหรือผู้ประเมินมักสร้างมาตรวัดโดยการคำนวณผลรวมของวิธีการใช้ตัวแปรย่อยในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างตัวชี้วัด ตัวแปรย่อยจะถ่วงน้ำหนักตามมาตรวัดที่เลือกหลังจากนั้นเพิ่มเข้าไป

5. การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัด โดยการตรวจสอบความตรงภายใน (Internal Validity) ว่าตัวแปรที่ใช้สร้างตัวชี้วัดครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการศึกษาสามารถวัดได้ในสภาพจริงและเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการศึกษา ส่วนใหญ่จะอธิบายอย่างเป็นเหตุเป็นผล การตรวจสอบเชิงทฤษฎีและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน และการตรวจสอบความเที่ยงในการวัด (Reliability) หรือความคงเส้นคงวาในการวัด มีเครื่องมือที่ดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการตามหลักวิชาการ

6. การนำเสนอรายงาน (Presentation) เพื่อให้คำตัวชี้วัดเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้ประเมินจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ แง่คำตัวชี้วัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและใช้ตัวชี้วัดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

Feng et al. (2013) ได้กำหนดและการประเมินสมรรถนะทางสังคมที่สำคัญสำหรับผู้จัดการโครงการก่อสร้างในจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและการประเมินสมรรถนะทางสังคมที่สำคัญสำหรับผู้จัดการโครงการก่อสร้างในจีน โดยเฉพาะสมรรถนะทางอารมณ์ เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะทางสังคมสำหรับผู้บริหารโครงการก่อสร้างในจีน เก็บข้อมูลจากการสุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้จัดการโครงการจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่สำคัญในมณฑลยูนนานด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะทางสังคมมี 4 มิติ คือ 1) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม และการจัดการความขัดแย้ง 2) การจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย การจัดการการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบและอิทธิพล 3) ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเข้าใจในภาวะผู้นำ 4) การรับรู้ทางสังคม ประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กร ความสัมพันธ์ส่วนตัว สมรรถนะเหล่านี้มีความสำคัญกับสำหรับผู้จัดการโครงการก่อสร้างในจีนเป็นอย่างมาก

2.3 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies)

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ผสมผสานรูปแบบความหมายของทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social-Emotional Skills) มาเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะทางสังคม (Kostelnik et al., 2006; Paolini, 2020) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของบุคคลและสังคมที่หลากหลายตลอดชีวิต (OECD, 2018) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด และการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ไว้ดังนี้

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะทางสังคม

2.3.2 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม

2.3.3 องค์ประกอบสมรรถนะทางสังคม

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงภาพรวมทางแนวความคิดของสมรรถนะ (competencies) และกล่าวเชื่อมโยงลงสู่แนวความคิดของสมรรถนะทางสังคม (social competencies) และนำเสนอแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางสังคม แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลักใหญ่ ๆ (Paolini, 2020) ดังนี้

1. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) คือสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการสร้าง

ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกเป็น 8 องค์ประกอบย่อย (Geisinger, 2016; Hamilton & Schwartz, 2019) ดังนี้ 1) ด้านการแก้ปัญหา (problem-solving) 2) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 3) การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) 4) ทักษะทางสังคม (social skill) 5) การเอาใจใส่ (empathy) 6) ข้อมูลทางสังคม (social information) 7) การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) และ 8) ด้านความยืดหยุ่น (resilience) (Anggraeni & Tarmidi, 2021; Paolini, 2020) **2. ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)** คือสมรรถนะที่สำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ภายในตนเอง ซึ่งเป็นอิทธิพลและเป็นจุดเริ่มต้นจากภายในที่จะประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการอยู่ร่วมกันกับสังคม ใช้กับโรงเรียน มหาวิทยาลัย การทำงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Geisinger, 2016; Hamilton & Schwartz, 2019) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกเป็น 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม (ethics) 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) 3) ด้านการควบคุมตนเอง (self-control) 4) ด้านความคิดริเริ่ม (initiative) 5) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) 6) ความซื่อตรง (conscientiousness) 7) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) 8) การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) 9) ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และ 10) การจัดการตนเอง (self-management) (Browder & Shapiro, 1985; Anggraeni & Tarmidi, 2021; Paolini, 2020) ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะภายในตัวบุคคล ถือว่าเป็นทักษะชีวิตซึ่งสามารถใช้ได้ในบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด ความท้าทาย และความต้องการในชีวิตประจำวันได้ (Newman, 2020; Hamilton & Schwartz, 2019)

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนะทางสังคม

ความหมายของสมรรถนะ (The Concept of Competence)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ระบุคำว่า สมรรถนะ แปลว่า ความสามารถ จากการศึกษาคำหมายของความสามารถ พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทางเดียวกัน ส่วน Hajiali et al. (2022) ได้กล่าวว่า ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จของทรัพยากรมนุษย์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติตนและดำเนินการในลักษณะที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และใช้แนวคิดของ McClelland เป็นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลงานที่ยอดเยี่ยม นั่นหมายความว่าผู้ที่เรียนดีอาจไม่ได้เป็นพนักงานเก่ง (Wong, 2020) กล่าวคือผู้ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ต้องเป็นผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข จึงจะถือว่าบุคคลนั้นๆ เป็นผู้มีสมรรถนะ จากการศึกษาเอกสารของ Winterton et al. (2005) เรื่อง Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype ได้ระบุว่า มีความสับสนและเป็นที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ที่ว่าเป็นไปได้ยากที่จะระบุหรือกำหนดทฤษฎีที่เชื่อมโยงกันหรือให้นิยามได้ เช่น ทักษะด้านการปรับตัวและด้านการยอมรับในความแตกต่างกัน (Winterton et al., 2005)

ในมุมมองของ Sturges (2012) จากองค์กร TalentAlign Organizational Effectiveness through People ได้กล่าวว่า ทักษะ (skill) และสมรรถนะ (competence) นั้น มีความสับสนและถูกสลับกันเมื่อนำมาใช้จริง มีผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลหลายท่าน มองว่าสมรรถนะจะเกี่ยวข้องกับด้านพฤติกรรม ซึ่งมีทั้งองค์ความรู้และทักษะความสามารถรวมถึงทัศนคติด้วย จึงมีความพยายามกำหนดความแตกต่างระหว่างทักษะและสมรรถนะ การสร้างความรู้ความเข้าใจในประเภทต่าง ๆ ของสมรรถนะ และระดับความสำคัญของสมรรถนะในองค์กร สมรรถนะในคำนิยามเหล่านี้ ถูกแยกออกจากแหล่งข้อมูล 6 แหล่ง (Wong, 2020) ได้แก่ แหล่งแรก มาจากกลุ่มของสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่น ความรู้และทักษะที่ช่วยให้คนหรือองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แหล่งที่สอง เป็นทักษะหรือความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า แหล่งที่สาม เป็นทักษะที่สามารถวัดได้ สมรรถนะและลักษณะบุคลิกภาพที่ระบุถึงความความสำเร็จกับบทบาทที่กำหนดภายใน แหล่งที่สี่ สมรรถนะเป็นมากกว่าความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อน โดยการระดมทรัพยากรทางจิตสังคม รวมถึงทักษะและทัศนคติ แหล่งที่ห้า เป็นบริบทเฉพาะแบบวัดความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและอื่น ๆ ลักษณะที่บุคคลต้องการเพื่อทำหน้าที่ในการทำงานหรือการประกอบอาชีพได้สำเร็จ และแหล่งสุดท้าย เป็นแนวทางของการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่คนต้องการที่จะทำงานได้สำเร็จ (Hajiali et al., 2022) ทั้งนี้สมรรถนะอาจรวมทักษะเข้าด้วยกัน แต่มีความกว้างมากกว่าทักษะ และรวมถึงสมรรถนะและพฤติกรรมตลอดจนความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการใช้ทักษะ กล่าวคือ สมรรถนะ (competencies) เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความรู้และทักษะที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถปฏิบัติงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สมรรถนะ จึงหมายถึงทักษะและความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า ในบริบทเฉพาะรูปแบบของทักษะความรู้ที่วัดได้ พฤติกรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ ตามความต้องการส่วนบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพได้สำเร็จ (Sturges, 2012; OECD, 2018)

และยังมี Nishimoto (2015) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลัก ว่าเป็นการรวบรวมทักษะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับทุกคน ทุกสถานประกอบการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเหล่านี้ เรียกว่า soft competencies หรือ soft skills ที่กำลังอยู่ในความต้องการสูงในสถานที่ทำงานทั่วโลก เนื่องจากความจำเป็นของอุตสาหกรรมในการปรับตัวจากการเพิ่มขึ้นในการย้ายถิ่นและการแข่งขันในเวทีโลก ในปี 2015 องค์กร Regional Director for Asia and the Pacific ได้นิยามสมรรถนะหลักว่าเป็นความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จทั้งหน้าที่การทำงานและชีวิต (OECD, 2018) สามารถใช้ในบริบทหรืองานอื่น ๆ ได้ สมรรถนะหลักถือเป็นหัวใจของทักษะความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นทักษะที่จำเป็น (essential skills), ทักษะในการถ่ายโอน (transferable competencies), ทักษะการจ้างงาน (employability skills), ทักษะหลักหรือทักษะ soft skill (core skills or soft skills) สมรรถนะเหล่านี้ จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้น เพราะเป็นสมรรถนะที่นายจ้างต้องการ ทักษะการจ้างงานนั้นถูกปลูกฝังจากการอ่าน การเขียน การแสวงหาทักษะด้านเทคนิคที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ และคุณลักษณะเฉพาะด้านวิชาชีพหรือความสามารถของรายบุคคล เช่น ความซื่อตรง ความน่าเชื่อถือ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาและความรักดี ทักษะเหล่านี้ถูกจัดอยู่ใน 4 ทักษะหลักได้แก่ การเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา (Brewer, 2013; OECD, 2018)

ทั้งนี้ สมรรถนะหลัก ยังช่วยให้ศักยภาพของแต่ละบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกด้าน โดยต้องดำเนินการตามประเภทของงานตามระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานและความสามารถโอนถ่ายจากบริบทหนึ่งไปยังบริบทหนึ่ง ในประเทศต่าง ๆ ได้ให้คำนิยามสมรรถนะหลักหรือทักษะที่เป็นที่รู้จักกันของคำที่แตกต่างกัน และมีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละบริบทที่น่าเสนอ ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่าง แต่ท้ายที่สุดทักษะการจ้างงานทั้งหมดก็มีองค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน อย่างเช่น ด้านทักษะพื้นฐาน เช่น การรู้หนังสือ (literacy) การใช้ตัวเลข (using numbers) และการใช้เทคโนโลยี (using technology) ด้านทักษะการคิด เช่น การรวบรวมและจัดการข้อมูล (collecting and organizing information) การแก้ปัญหา (problem-solving) ด้านทักษะการเรียนรู้ เช่น การคิดอย่างสร้างสรรค์ (thinking innovatively and creatively) และการคิดแบบระบบ (systems thinking) และด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับผู้คน เช่น ทักษะในการสื่อสาร (communication) และการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) เป็นต้น (Coombs, 1996; Agha et al., 2012; Eizaguirre et al., 2019)

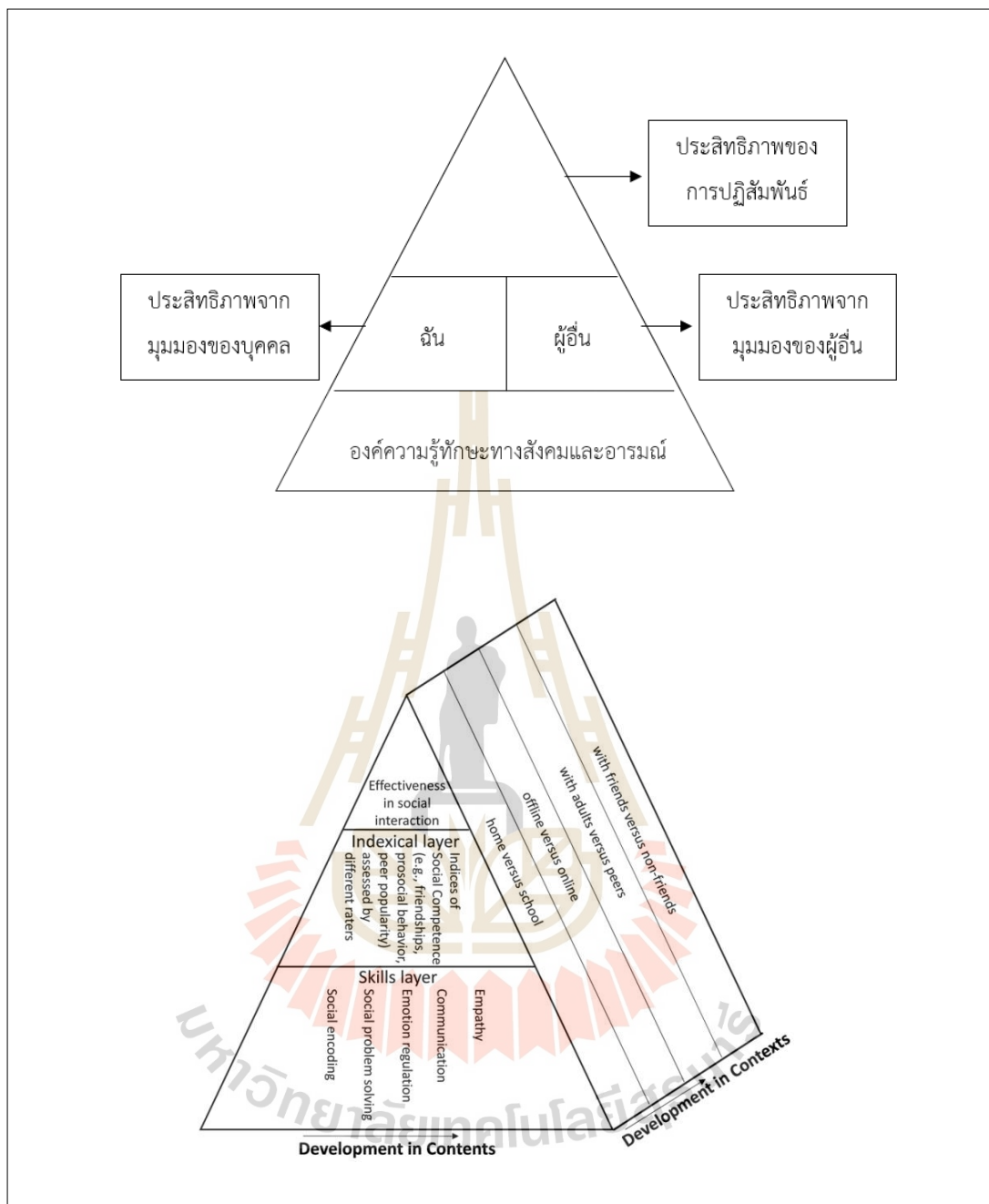
ความหมายของสมรรถนะทางสังคม (The Concept of Social Competencies)

ตามที่หน่วยงานอย่างเช่น Human Resource Service Training and Organization Development, University of Florida (2018) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการทำงานอาชีพและเป็นจุดแข็งเพื่อเพิ่มความเป็นเลิศของบุคคลนั้นก็คือ “สมรรถนะทางสังคม (social competencies)” (Yao et al., 2021) โดยมีความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันเป็นแกนหัวใจสำคัญของสมรรถนะทางสังคม และถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การความเอาใจใส่ (empathy) เป็นความสามารถในการอ่านอารมณ์และเข้าใจตนและผู้อื่นออก การเข้าใจปัญหาหรือความกังวลใจของผู้อื่น เป็นต้น และหากมองเป็นภาพรวมก็ถือว่าเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับ “soft skills” ซึ่งเป็นความสามารถที่สำคัญและจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ (Schulz, 2008; Qizi, 2020)

ในอดีต สมรรถนะทางสังคม ได้ถูกนิยามโดยนักวิชาการ นักการศึกษา นักแนวคิดทฤษฎีไว้อย่างเช่น Orpinas (2010) ได้แสดงทัศนะว่า เป็นความสำเร็จในความสามารถปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่ง เกี่ยวข้องกับการมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า มีความเข้าใจตนเองว่าเป็นใครและทำอย่างไรจึงจะเข้ากับผู้อื่นได้ สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดตลอดจนตอบสนองในรูปแบบที่สังคมยอมรับได้ เนื่องจากการเชื่อมต่อทางสังคมนั้นซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถทางปัญญาที่หลากหลายเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคล เช่น กระบวนการทางอารมณ์ ทักษะพฤติกรรม การรับรู้ทางสังคม คุณค่าส่วนบุคคลและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เพื่อทำให้ความเข้าใจในแนวคิดนี้ซับซ้อนยิ่งขึ้น (Huber et al., 2019) สมรรถนะทางสังคมนี้มักขึ้นอยู่กับ 1) ลักษณะทางการพัฒนา เช่น ความคาดหวังของความสมรรถนะทางสังคมแตกต่างกันไปตามช่วงอายุของบุคคล สถานการณ์ทางสังคมที่เฉพาะเจาะจง อาจกล่าวได้ว่าคนเราอาจมีสมรรถนะทางสังคมในสถานการณ์หนึ่ง หรือเด็กที่ขี้อายอาจแสดงออกซึ่งสมรรถนะทางสังคมมากขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม และ 2) ลักษณะทางวัฒนธรรม เช่น การกระทำเฉพาะของสมรรถนะทางสังคมถูกปลูกฝังกับความคาดหวังทางวัฒนธรรม ในความพยายามที่จะรวมองค์ประกอบเหล่านี้ Orpinas & Horne (2006) ได้กำหนดสมรรถนะทางสังคมว่าเป็น “ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับช่วงวัยของบุคคล” เพื่อการทำงานอย่างสงบสุขและสร้างสรรค์ในชุมชนหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมของตนเอง สมรรถนะทางสังคมคือ บทบาทของค่านิยมส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลนั่นเอง

Makkar (2019) ได้อธิบายไว้ว่า ตามทฤษฎีที่แตกต่างกันนั้น การทบทวนวรรณกรรมในช่วงเวลานี้มีคำจำกัดความมากมาย โดยพื้นฐานแล้วการสร้างความยืดหยุ่นจะเป็นการกำหนดความสามารถ เพื่อปรับและตอบสนองตามความต้องการของสิ่งแวดล้อม Llorent García et al. (2020) ในขณะที่ในอดีตอย่าง Fligstein (2001) ได้กล่าวว่า เป็นการแสดงความสามารถในการใช้ทักษะทางสังคมในการทำงานหรือการพัฒนาอาชีพของตนเอง และความสำเร็จในงานที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ยังแสดงถึงการประเมินคุณภาพทางสังคมโดยภาพรวมของพฤติกรรมของบุคคลในบริบทต่าง ๆ ทางสังคมนั่นเอง นอกจากนี้ Gomez-Lopez et al. (2022) ยังกล่าวเสริมอีกว่า สมรรถนะทางสังคมเป็นความสำเร็จของบุคคล ที่มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม เช่น ความเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น เอาใจใส่ ตระหนักถึงผลจากการกระทำของตนเอง และทักษะการแก้ไขข้อขัดแย้ง เป็นต้น สมรรถนะทางสังคมอาจจะลดลงตามสังคมที่แตกต่างกัน (Huber et al., 2019) โดยที่ Rose-Krasnor เป็นนักเขียนที่มีความเชื่อว่า สมรรถนะทางสังคม เป็นผลที่เกิดจากการหล่อหลอมทางสังคม ซึ่งการถูกปลูกฝังจากสังคมแวดล้อม จะหนุนเสริมให้ติดตัวภายในบุคคลและกลายเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลนั้น ในขณะที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ได้ถูกนำมาพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ (Gomez-Lopez et al., 2022)

ทั้งนี้ยังมุ่งเน้นเป็นพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคล และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีสมรรถนะทางสังคม (Rose-Krasnor, 1997; Huber et al., 2019) คล้ายคลึงกับ ความเข้าใจร่วมกันโดย Warnes (1983) พิจารณาวามันไม่เพียงพอที่บุคคลนั้น จะมีทักษะที่สำคัญสำหรับการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องใช้ทักษะเหล่านี้ในแบบที่เป็นที่ยอมรับทั้งสำหรับตนเอง และสำหรับผู้อื่น ในสภาพแวดล้อม ในการตอบสนองของสมรรถนะทางสังคม (Mallinckrodt & Wei, 2005; Hukkelberg et al., 2019) ในบางแง่มุมของ Rose-Krasnor ได้เสนอแบบบูรณาการเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม ยุคปัจจุบันนี้ ในการทบทวนวรรณกรรมเป็นที่รู้จักกันในชื่อ Prism พีรามิดแห่งสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies Prism) ประกอบด้วย 3 ลำดับชั้น ได้แก่ ชั้นขององค์ความรู้ ทักษะทางสังคมและอารมณ์ ระดับชั้นของ 2 ส่วน คือ ตนเอง (ฉัน) เป็นประสิทธิภาพจากมุมมองของบุคคล และผู้อื่น เป็นประสิทธิภาพจากมุมมองของผู้อื่น และระดับสูงสุดคือประสิทธิภาพของการปฏิสัมพันธ์ (Rose-Krasnor, 1997; Junge et al., 2020) ดังรูปที่ 2.4



รูปที่ 2.4 ปริซึมสมรรถนะทางสังคม (Social Competence Prism)

ที่มา : Junge, C., Valkenburg, P. M., Deković, M., & Branje, S. (2020). The building blocks of social competence: Contributions of the consortium of individual development. *Developmental cognitive neuroscience*.

จากรูปดังกล่าว อธิบายได้ว่า ในระดับสูงสุดของลำดับชั้นในรูปแบบนี้ สมรรถนะทางสังคม หมายถึง ประสิทธิภาพในการเข้าใจตนเองและสามารถโต้ตอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมสิ่งแวดล้อม การมีปฏิสัมพันธ์ภายในจิตตน แต่เน้นว่าสมรรถนะทางสังคมนั้นมีเงื่อนไขตามบริบท และสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง พีรามิดระดับปานกลาง จะแยกความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้อื่น (ฉัน และ ผู้อื่น) โดเมนบุคคล ประกอบด้วยประสิทธิภาพจากมุมมองของแต่ละบุคคลและลำดับที่สอง โดเมนของประสิทธิภาพเป็นของแต่ละบุคคลที่เห็นได้จากมุมมองของผู้อื่น ในขณะที่ระดับล่างสุด เป็นระดับสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ ระดับฐานของพีรามิดที่สำคัญของบุคคล ถูกกำหนดผ่านความรู้ความเข้าใจ สังคมและอารมณ์ โดยเฉพาะทักษะที่มีประสิทธิภาพและอยู่ในระดับสูงจากฐานรากภายในจิตใจ ทั้งยังสามารถประเมินได้จากประสิทธิภาพของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายทางสังคมนั้นเอง (Rose-Krasnor, 1997; Rose-Krasnor & Denham, 2009; Junge et al., 2020)

ในปัจจุบันสมรรถนะทางสังคม (social competencies) หรือ (social and emotional intelligence) อาจเข้าใจในอีกชื่อหนึ่งในคำว่า “soft skill” เป็นความสามารถทั่วไปในแต่ละขั้นพื้นฐานและทักษะชีวิต (Huber et al., 2019; Qizi, 2020; Gomez-Lopez et al., 2022) ในบางงานวิจัยของประเทศหรือสถาบันการศึกษาใช้คำว่า “ทักษะศตวรรษที่ 21” ในขณะที่ OECD (2018) หรือองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ใช้คำว่า “ความสามารถหลัก” และส่วนอื่น ๆ เป็นทักษะสำหรับความก้าวหน้าทางสังคม ความสามารถเกิดขึ้นจากการผ่านการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ตรง Qizi (2020) ได้กล่าวว่า soft skills คือลักษณะบุคลิกภาพเป้าหมาย แรงจูงใจและความชอบที่ช่วยเพิ่มมูลค่าในตลาดแรงงาน โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มอื่น ๆ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลและระหว่างบุคคล หรืออาจเรียกว่าเป็นทักษะอารมณ์ทางสังคม เป็นทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองในสังคม ประสบความสำเร็จในสถานที่ทำงาน เป็นต้น (Qizi, 2020; Gomez-Lopez et al., 2022) สมรรถนะทางสังคม ประกอบด้วยทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างวัฒนธรรมในแง่มุมที่กว้าง ไม่ว่าจะเป็น ความได้เปรียบในการสื่อสารตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การมีความอดทนต่อแนวทางต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจผู้อื่น การเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น (Gedvilienė, 2012; Gomez-Lopez et al., 2022)

ส่วนในอดีตอย่าง Schneider et al. (1996) รายงานถึงความน่าแปลกใจว่า มิติบางอย่างที่คาดว่าจะเป็สมรรถนะทางสังคมและการควบคุมตนเองทางสังคม ไม่ได้เป็นมิติพิเศษ เช่น การตรวจสอบตัวเองและการจัดการความประทับใจที่เกิดขึ้น ในขณะที่บางท่านกำหนดสมรรถนะทางสังคม เพื่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมที่เกี่ยวข้องในบริบททางสังคมกำหนด โดยใช้วิธีการที่

เหมาะสมส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก โดยที่ในปี 1990 มี Brown และ Anthony ได้กล่าวว่า ไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของวิธีการและความแปรผันของมิติใด ๆ ซึ่งนักวิจัยและนักทฤษฎีด้านสมรรถนะทางสังคมทุกคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สมรรถนะทางสังคม เป็นการกระทำที่มีประสิทธิภาพทางสังคม และสมรรถนะทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถแยกกันอย่างชัดเจนโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม การให้ความหมายที่อาจไม่คล้ายกันนั้น Rose-Krasnor (1997) ได้กล่าวเสริมว่า การแพร่กระจายของคำนิยามของสมรรถนะทางสังคม เกิดจากการมุ่งเน้นและความเฉพาะเจาะจงของงานวิจัย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดทางโครงสร้าง หนึ่งในข้อกำหนดสมรรถนะทางสังคมนั้นก็คือ ความสำเร็จทางสังคม ในขณะที่ Howes (1987) ได้กำหนดสมรรถนะทางสังคมว่าเป็นความสำเร็จของพฤติกรรมที่สะท้อนการทำงานของสังคม ในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ทางวัฒนธรรมขององค์กร คำจำกัดความเหล่านี้ มักถูกกำหนดไว้ในบริบทของเป้าหมายส่วนบุคคลในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สอดคล้องกับคำนิยามของ Taborsky & Oliveira (2012) ว่าเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของความสามารถส่วนบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในขณะที่ต้องรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ตลอดช่วงเวลาและในสถานการณ์ต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน คำนิยามเหล่านี้แพร่หลายมาก จากความสำเร็จทางสังคมในการพัฒนาบุคคลและจากผลงานที่กำหนดไว้ทางวัฒนธรรมเพื่อการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Waters & Sroufe, 1983)

อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจร่วมกันระหว่างคำจำกัดความทั้งหมดสามารถพบได้ ซึ่งนักวิจัยเกือบทั้งหมด พบว่า เป็น “ประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์” เป็นความเข้าใจที่สำคัญของการสร้าง “สมรรถนะทางสังคม” (Rose-Krasnor, 1997) นอกจากนี้ Schoon (2009) ได้หยิบยืมมาจากการระบุของคณะกรรมการยุโรป ว่าเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในกุญแจสำคัญที่เป็นเป้าหมายชีวิต สามารถกำหนดได้ว่าเป็นขีดความสามารถทางสังคม โดยที่ Han and Kemple (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น การควบคุมตนเอง ทักษะระหว่างบุคคล มองโลกในแง่ดี การยอมรับคุณค่าทางสังคม ทักษะการวางแผนและการตัดสินใจ ทักษะทางวัฒนธรรม สังคมและพลเมือง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สมรรถนะทางสังคมโดยทั่วไปเป็นเรื่องยากที่จะกำหนดได้ เนื่องจากทักษะและพฤติกรรมที่สำคัญในการดำเนินชีวิต และบรรลุเป้าหมายทางสังคมและผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไปตามช่วงวัยและตามสถานการณ์ที่ประสบ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางสังคมในสาขาต่าง ๆ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการทำงานที่ต้องปรับตัวได้ในบริบทต่าง ๆ และในแต่ละช่วงชีวิต สมรรถนะทางสังคม ยังสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวทั้งในครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานที่ทำงาน ในสังคมโดยรวมและในช่วงสูงวัย โดยต้องอาศัยนิยามของคำจำกัดความของบริบทมากขึ้น (Cavell, 1990) รวมถึงการให้ความสำคัญกับแง่มุมเฉพาะด้านสมรรถนะทางสังคม เช่น การเอาใจใส่ การควบคุมตนเอง ความไว้วางใจ การเคารพคนอื่น การศึกษาด้านสมรรถนะทางสังคม ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากผู้กำหนดนโยบายและนักการศึกษา

ทางสังคมในสาขาวิชาต่าง ๆ ส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากความกังวลที่เพิ่มขึ้น เกี่ยวกับความขาดแคลนของสมรรถนะทางสังคมในสังคมสมัยใหม่ (Lux, 2005) สอดคล้องในแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ในปี 2009 ซึ่งมี Duke et al. ได้เสนอแนวทางและแนะนำแนวคิด เพื่อการพัฒนาการเยาวชนและสร้างการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมระหว่างเยาวชนกับผู้ประกอบการด้วยทักษะทางสังคมสู่การพัฒนาทุนทางสังคม

ในมิติสมรรถนะทางสังคมของเด็ก วัยรุ่น และนักเรียนนักศึกษา โดยมี Kumari and Kuntal (2018) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะทางสังคม หมายถึง สังคม อารมณ์ ทักษะทางปัญญา และพฤติกรรม ที่นักศึกษาต้องการสำหรับการปรับตัวทางสังคมเพื่อการประสบความสำเร็จ และมีอยู่สามประเด็นที่สำคัญของสมรรถนะทางสังคม ประเด็นแรก คือ ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทางที่ดีและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประเด็นที่สอง คือการพัฒนาตัวตนที่ชัดเจนได้โดยทั่วไป และเอกลักษณ์เฉพาะโดยรวมของกลุ่มบุคคล และประเด็นที่สาม คือ การปรับตัวเพื่อเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบในสังคม และเป็นพลเมืองที่เอาใจใส่ดูแลรักษาโลก การพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นบวกและสนับสนุนผู้คนที่มีความแตกต่าง เช่น พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อนฝูง ครูอาจารย์และผู้ใหญ่คนอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นทักษะการปรับตัวที่สำคัญที่เด็กและวัยรุ่นต้องได้รับ เพื่อใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม (Gresham, 1986; Hukkelberg et al., 2019) และในปี 1989 โดยมี Leadbeater et al. (1989) ได้กล่าวว่า วัยรุ่นควรได้รับการสอนให้เข้าใจถึงความขัดแย้งที่เป็นไปได้กับผู้อื่น และเรียนรู้ชุดกลยุทธ์การเจรจาต่อรองระหว่างบุคคล เพื่อใช้กับเพื่อนและผู้ใหญ่อีกงานที่สำคัญคือการพัฒนาตัวตนที่ชัดเจน แนวความคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ประกอบด้วยแนวคิดที่สมบูรณ์ของตัวเอง (Leadbeater et al., 1989; Couture et al., 2022) นอกจากนี้ มีการวิจัยหลายชิ้น ได้สะท้อนถึงความสำคัญของสมรรถนะทางสังคมในการพัฒนาเด็กเยาวชนและความเสี่ยงของการขาดทักษะและสมรรถนะเหล่านี้ เช่น ความสามารถในการปรับตัว ทักษะทางสังคม การมองโลกในแง่ดี ทักษะการเจรจา เป็นต้น สำหรับผลลัพธ์ทางพฤติกรรม สังคม อารมณ์ และผลการเรียน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในปัจจุบันมีการเชื่อมโยงทางเทคโนโลยีมากขึ้น โดยเด็กและวัยรุ่นจำนวนมากมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางออนไลน์ ได้รับการเน้นย้ำและมีการระบุช่องว่างในปัจจุบัน (Reich, 2016)

Kumari and Kuntal (2018) กล่าวว่า สมรรถนะทางสังคมและทางวิชาชีพเป็นรากฐานที่สำคัญของนักเรียนทุกคนและช่วยให้การสร้างสรรค์อย่างเป็นมืออาชีพกับนักเรียน แต่ระดับการฝึกปฏิบัติที่นักเรียนได้รับการสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันไป สมรรถนะทางสังคม ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นพฤติกรรมในสถานการณ์ทางสังคมที่เฉพาะเจาะจง นำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบ สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นแนวคิดของความสามารถในระดับบุคคลพัฒนาในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมอย่างมืออาชีพ (Laužackas et al., 2009) คำว่า “สังคม” หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสังคม

มนุษย์และรูปแบบขององค์กร ส่วน “สมรรถนะ” คือสิ่งที่เป็นความเฉพาะเจาะจงของทักษะ, องค์ความรู้ และความสามารถ เช่น การกระทำบางอย่าง กิจกรรมหรือสิ่งที่ต้องทำ เป็นต้น สมรรถนะทางสังคม ถูกระบุว่า เป็นคุณลักษณะของความสามารถ ซึ่งอธิบายหรือบ่งบอกว่าเป็นความสามารถทางการตัดสินใจตามข้อกำหนดของกลุ่ม และทักษะทางสังคมและพลเมือง คือ ทักษะที่ช่วยในการอยู่ร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการดำรงชีวิต ทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจของรัฐ (Genutė Gedvilienė, 2012) สอดคล้องกับ Leganés-Lavall and Pérez-Aldeguer (2016) ปัจจัยทางสังคมมีบทบาทโดดเด่นในกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในขณะที่พวกเขากำลังเตรียมตัวอย่างมืออาชีพเพื่อการมีส่วนร่วมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ Zeibote et al. (2019) กับ Schoon (2009) ได้กล่าวว่า กระแสของโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มขึ้นและการใช้เทคโนโลยี ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประวัติศาสตร์หลายประการ ซึ่งสมรรถนะทางสังคมได้รับผลกระทบจากคุณค่าและวิถีชีวิตใหม่ ๆ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะทางสังคมได้กลายเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของระบบการศึกษาสถาบันร่วมสมัย (Gedvilienė, 2012) ในขณะที่ในอดีตอย่าง Gresham (1986) ได้กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสังคม ในความแตกต่างของสภาพแวดล้อมและความสอดคล้องกับความคาดหวังทางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่ช่วยปรับเปลี่ยนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของนักศึกษา และยังเป็นพื้นฐานด้านความยืดหยุ่นของพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ European Commission (2018) ได้ระบุว่าเป็นหนึ่งในแปดสมรรถนะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวคือทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลท่ามกลางความแตกต่างทางสภาพแวดล้อมของสังคมและชีวิตการทำงาน (Leganés-Lavall & Pérez-Aldeguer, 2016) ความสำเร็จของการสื่อสารและความร่วมมือในสถานการณ์รวมถึงทักษะและพฤติกรรมที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การเผชิญความท้าทาย การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ การควบคุมตนเอง ความกล้าแสดงออก ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Goleman, 2007) การพัฒนาสมรรถนะทางสังคมจากโรงเรียนสู่มหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตของตนเอง ความภาคภูมิใจในตัวเองและการเคารพในสิทธิมนุษยชนที่สังคมกำหนดไว้ บุคคลที่มีขีดความสามารถทางสังคมที่มีการพัฒนาน้อย อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการปฏิสัมพันธ์กับเหตุการณ์ในชีวิต การแสดงความรู้สึกในทางบวก การกำหนดเป้าหมาย การวางกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Qizi, 2020; Gomez-Lopez et al., 2022)

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างคำนิยามความหมายของสมรรถนะทางสังคม

ผู้แต่ง (Authors)	การให้ความหมาย (Definitions)
Qizi (2020)	ความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานภายใต้ความกดดัน และการแก้ปัญหา สอดคล้องความต้องการของแรงงานยุคใหม่
Gomez-Lopez et al. (2022)	ประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Hukkelberg et al. (2019)	ความสามารถในการเปิดรับมุมมองของผู้อื่นเกี่ยวกับสถานการณ์ และเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา
Huber et al. (2019)	เป็นความสามารถทางสังคม หรือผลประโยชน์ทางสังคม หรือความคิดริเริ่มทางสังคม หรือทักษะทางสังคม หรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และเป็นสิ่งที่เกิดภายในหรือ ภายนอกของบุคคล หรือเป็นจิตวิทยา
European Commission (2018)	หนึ่งในตัวชี้วัดมาตรฐานที่สำคัญที่จะกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงความเจริญรุ่งเรืองและความเป็นอยู่ที่ดี
Orpinas (2010)	ความสามารถในการจัดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Arnold and Lindner-Muller (2012)	เป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ทั้งในครอบครัวและโรงเรียน
Schoon (2009)	กระบวนการพัฒนาการเติบโตทางการปฏิสัมพันธ์
Lopes et al. (2015)	ความสามารถที่ตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันในที่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเคารพสิทธิของผู้อื่น"
Waters and Sroufe (1983)	ความมีประสิทธิภาพของการสร้างความสัมพันธ์
Arendt (1958)	ความสามารถในการทำให้บุคคลอยู่ร่วมกันในโลก

ทั้งนี้ สมรรถนะทางสังคมและส่วนบุคคล มีความจำเป็นในการประเมินตำแหน่งผู้บริหารในการส่งเสริมและวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง กับพนักงานที่มีการติดต่อลูกค้าโดยตรงในช่วงเวลาที่ผ่านมา และสำคัญต่อการประเมินพนักงานของบริษัทมากขึ้น (Aarkrog & Wahlgren, 2017) สมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 ความสามารถ ได้แก่ การรับรู้ตนเอง การจัดการตนเอง การรับรู้สังคม ทักษะเชิงสัมพันธ์ และการตัดสินใจ (Qizi, 2020)

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะทางสังคม

ผู้แต่ง (Authors)	ตัวชี้วัด (Indicators)
Hukkelberg et al. (2019)	Empathy, problem solving, social skills, interpersonal
Qizi (2020)	learning skills, professional ethics, self-awareness, tolerance to stress, commitment, life balance, creativity, innovation, communication, teamwork, contact network, negotiation, conflict management, leadership, culture adaptability, decision making, management skills, adaptability to changes
Huber et al. (2019)	prosocial, social initiative, social skill, social interaction, depress, social interaction, interna-externa psychological, psychopathology, social cooperation, verbal facility, problem solving, relationship
Gomez-Lopez et al. (2022)	self-acceptance, autonomy, positive interpersonal relationships, life development, social efficacy, social adjustment, normative adjustment, cognitive reappraisal
Sarason (1981)	Empathy, tolerance, conscientiousness,
Pinto et al. (2016)	social skills, social awareness, social literacy, social intelligence, emotional skills, affective skills, and interpersonal skills
CASEL (2012)	emotion identification, self-confidence, control, stress management, Perspective-taking, showing respect to others, Communication, navigating conflict, identifying problems
Sweis et al. (2022)	emotional self-awareness, self-confidence, empathy, service orientation, organizational awareness, self-control, adaptability, achievement, initiative, optimism, leadership, conflict management, teamwork and collaboration
Guerra et al. (2014)	problem-solving, resilience, achievement motivation, self-control, teamwork, initiative, self-confidence, ethics, digital media

นอกจากนี้ การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ด้วยนวัตกรรมส่งผลให้บุคคล ได้รับการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับบริบทแห่งความเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้ศึกษาจึงมีมุมมองเพื่อการพัฒนารูปแบบของ Guerra และคณะเพิ่มเติม ในแง่ของกลุ่มทักษะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาให้มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้มากยิ่งขึ้น โดยที่องค์กร World Economic Forum (2016) ได้ทำการศึกษาทักษะและวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ผลคือทักษะที่จำเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ (social & emotional skills) นั้นเอง โดยข้อมูลนี้เกิดจากผลการวิเคราะห์เทรนด์ของอาชีพต่าง ๆ ในรอบ 20 กว่าปีที่ผ่านมา และยังพบว่าอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางสังคม (social skill) มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น (Qizi, 2020) ในขณะที่อาชีพที่ไม่ใช้ทักษะทางสังคมหรือใช้น้อยนั้นลดลงอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะทางสังคมคือชุดของทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติที่ช่วยให้บุคคลสามารถโต้ตอบและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ทางสังคมต่างๆ ตัวอย่างของความสามารถทางสังคม ได้แก่ การเอาใจใส่ การฟังอย่างตั้งใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ความกล้าแสดงออก การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น (WEF, 2016; Qizi, 2020)

2.3.2 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม

การทบทวนวรรณกรรม มีนักการศึกษา นักวิจัย นักทฤษฎีทั่วโลก ได้ทำการศึกษาอธิบายเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะทางสังคมไว้อย่างหลากหลาย และต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สมรรถนะทางสังคม เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถทำให้บุคคลมีความมั่นคงทั้งทางด้านการงานอาชีพและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ก่อให้เกิดความผาสุกร่วมกันในสังคม (Arendt , 1958; European Commission, 2018; Orpinas, 2010; Qizi, 2020) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทของประเทศไทย ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies indicators)

ผู้แต่ง องค์ประกอบสมรรถนะ	Social Competencies indicators																	
	Self-awareness	Emotional intelligence	Social awareness	Relationship management	Social Skills	Empathy	Social media	Self-efficacy	Problem-Solving	Achieve motivation	Self-management	Conscientiousness	Resilience	Self-control	Teamwork	Initiative	Self confidence	Ethics
Hukkelberg et al. (2019)					●	●			●									3
Qizi (2020)	●									●	●				●			5
Huber et al. (2019)				●	●				●									3
Gomez-Lopez et al. (2022)	●			●				●						●				4
Lopes et al. (2015)				●					●	●	●				●			5
Salovey & Mayer (1993)	●				●	●				●								5
CASEL (2012)	●	●	●						●		●			●			●	7
D'Onise et. al. (2014)				●					●					●				3

ผู้แต่ง องค์ประกอบสมรรถนะ	Social Competencies indicators																	
	Self-awareness	Emotional intelligence	Social awareness	Relationship management	Social Skills	Empathy	Social media	Self-efficacy	Problem-Solving	Achieve motivation	Self-management	Conscientiousness	Resilience	Self-control	Teamwork	Initiative	Self confidence	Ethics
Komljenovic (2019)							●											
Younas & Waseem Bari (2020)		●					●		●							●		4
Andrews & Higson (2008)											●	●			●	●	●	5
Hirudayaraj et al. (2021)			●					●	●	●			●		●	●		7
Wikle & Fagin (2015)								●	●		●		●		●	●		5
รวม	10	6	5	6	13	7	5	6	17	10	10	6	8	8	13	11	5	6

2.3.3 องค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม

สมรรถนะทางสังคม หากมองในแง่เศรษฐศาสตร์ จะแสดงให้เห็นว่า เป็นทักษะที่ นายจ้างหรือสถานประกอบการหรือตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีรายการ ทักษะที่แตกต่างกันด้วย มีหน่วยงานที่มีชื่อว่า Organization for Economic Co-operation and Development หรือที่รู้จักชื่อย่อว่า OECD (2018) ได้ระบุถึงคำว่า soft skills นั้นมีชื่อเรียกหลายชื่อ ซึ่งหนึ่งในชื่อนั้น คือ สมรรถนะทางสังคม (social competences) นั้นหมายความว่า สมรรถนะทาง สังคม เป็นอีกหนึ่งสมรรถนะหลักที่ในหลายสถาบันต่างก็ระบุว่าเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 (The 21st century skills) สอดคล้องกับมุมมองของผู้วิจัยที่ว่า สมรรถนะทางสังคม เป็นสมรรถนะที่ จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดแรงงาน และสามารถสร้างความมั่นคงทาง อาชีพและความผาสุกในการดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย ต่าง ๆ จึงได้พบงานวิจัยของต่างประเทศที่น่าสนใจ นักวิจัยได้ศึกษาทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ สำหรับตลาดแรงงาน (Qizi, 2020)

Pellegrino and Hilton (2012) ได้อธิบายถึงสมรรถนะหลักมืออยู่ด้วยกัน 2 องค์ประกอบหลัก (Paolini, 2020) คือ 1) **Interpersonal Skills** คือสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อ การสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การ เคารพต่อรอง และการสร้างความสัมพันธ์ และ 2) **Intrapersonal Skills** คือ ทักษะภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การจัดการเวลา การควบคุมตนเอง การ มองโลกในแง่ดี และความมั่นคงทางอารมณ์ ทศนคติและอารมณ์ ซึ่งเป็นอิทธิพลและจุดเริ่มที่จะ ประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในโรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานทำงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Paolini, 2020) และ Gutman & Schoon (2013) ได้แบ่งออกเป็น 8 ทักษะ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถ 2) แรงจูงใจ 3) ความอดทน 4) การควบคุมตนเอง 5) กลวิธีที่นำไปสู่ความสำเร็จ 6) ความสามารถทาง สังคม 7) ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และ 8) การเผชิญกับปัญหา นอกจากนี้ Granger and Noguera (2015) แบ่งออกเป็น 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง 2) ความ พากเพียร และ 3) การควบคุมตนเอง ซึ่งทักษะเหล่านั้นล้วนจำเป็น และมีแนวโน้มที่ตลาดแรงงาน กำลังต้องการอย่างมากในอนาคต Guerra et al. (2014) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะทางอารมณ์ และสังคมไว้ 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การแก้ปัญหา (problem-Solving) 2. ความยืดหยุ่น (resilience) 3. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) 4. การควบคุม (control) 5. การ ทำงานเป็นทีม Teamwork, 6. ความคิดริเริ่ม (initiative) 7. ความมั่นใจ (confidence) และ 8. ด้าน

คุณธรรม (ethics) ซึ่งเรียกรูปแบบนี้ว่า The PRACTICE Model โดยทำการศึกษาการบูรณาการแนวทางด้านเศรษฐศาสตร์และด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะที่นายจ้างให้ความสำคัญ, ทักษะทางพฤติกรรม (ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา) และทักษะเป้าหมายเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา (Guerra et al., 2014) ส่วน Vito Aliaga Araujo & Taylor (2012) ได้ศึกษาองค์ประกอบไว้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง, การวางแผนทางความสำเร็จ, การมองโลกในแง่ดี, การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Anggraeni & Tarmidi, 2021)

ผู้วิจัย จึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางสังคม แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลักใหญ่ ๆ Pellegrino and Hilton (2012) ดังนี้

1. Interpersonal Skills คือสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้คน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกไว้เป็น 8 องค์ประกอบหลัก (Geisinger, 2016; Paolini, 2020; Hamilton & Schwartz, 2019) ดังนี้

1.1 ด้านการแก้ปัญหา (problem-solving)

การแก้ปัญหา (problem-solving) เป็นความสามารถในการระบุ วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดเชิงตรรกะ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจร่วมกันเพื่อหาทางออกให้กับสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือยากลำบาก สำหรับการพัฒนาและการสอดแทรกทักษะนี้ ในการแก้ปัญหาสังคมให้ความสำคัญกับการประมวลผลข้อมูลทางสังคมเพื่อเชื่อมโยงถึงกันแต่ละบุคคล เช่น การแก้ปัญหาคาใจ การใส่ใจกับสิ่งต่าง ๆ (Crick & Dodge, 1994) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาจากสังคม การเรียนการสอนโดยตรงและอ้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลจะพัฒนารูปแบบจากการประมวลผลข้อมูลทางสังคมค่อนข้างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา จำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่างการคิดเชิงวิพากษ์ความสามารถในการวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการแบ่งปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นองค์ประกอบที่เล็กลงและสามารถจัดการได้มากขึ้น (Rios et al., 2020) การระบุสาเหตุของปัญหา การระดมความคิดในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ การประเมินทางเลือก และการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่งมักจะสมารถคิดนอกกรอบและคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับปัญหาที่ยากได้ สามารถรับมือกับความท้าทายด้วยความคิดเชิงบวกและพยายามอย่างต่อเนื่องในการหาทางออก ทักษะการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่งสามารถช่วยให้บุคคลเอาชนะอุปสรรค บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและในอาชีพ (Rahman, 2019)

1.2 การทำงานเป็นทีม (teamwork)

เป็นชุดทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำความเข้าใจกับผู้อื่น ความรู้สึกและมุมมองต่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะทางสังคมและอารมณ์กำหนดไว้เป็นความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กร ที่ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าร่วมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น รวมถึงผู้คนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สูงที่สุดในกลุ่มบุคคลที่มีด้านบุคลิกภาพในการแสดงออกและความเห็นพ้องที่สูง (Guerra et al., 2016) ทักษะการทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จส่วนบุคคล วิชาการ และวิชาชีพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยต่างๆ จึงรวมทักษะเหล่านี้ไว้ในหลักสูตรมากขึ้น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานที่ทำงาน เนื่องจากงานจำนวนมากต้องการให้พนักงานทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับองค์กรโดยรวม (Prada et al., 2022) โดยมีความสำคัญและควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับนักศึกษา เพื่อการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการทำงานและความพร้อมด้านอาชีพ หนุนเสริมผลการเรียนที่ดีขึ้น สามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีประสบการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริง และเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ (Beigpourian & Ohland, 2019)

1.3 การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness)

ความสามารถในการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจอารมณ์ มุมมอง และความต้องการของผู้อื่น เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าใจทางสังคม เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนที่มีความหลากหลาย การตระหนักรู้ทางสังคมเป็นทักษะที่สำคัญในบริบทส่วนบุคคลและในอาชีพ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Brackett et al., 2019) รวมไปถึงการมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะต้องมีความสามารถที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อสังคม ความสามารถทำความเข้าใจสังคม การเลือกใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคมได้ (Anggraeni & Tarmidi, 2021) การตระหนักรู้ทางสังคม มีความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ช่วยในเรื่องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ

สามารถช่วยการแก้ไขความขัดแย้งที่ดีขึ้น กระชับความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สร้างความเห็นอกเห็นใจที่เพิ่มขึ้นให้กับคนในองค์กร และความสามารถในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย นั้นหมายความว่า การตระหนักรู้ทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและมีประสิทธิภาพ (Streitz et al., 2003; Brackett et al., 2019)

1.4 ทักษะทางสังคม (social skills)

ทักษะทางสังคม เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการโต้ตอบและสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ทางสังคม เกี่ยวข้องกับการใช้การสื่อสารด้วยภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสม ความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อสภาวะการณ์ทางสังคม จึงมีความสำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับมือกับสถานการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อน ตัวอย่างของทักษะทางสังคม ได้แก่ การฟังอย่างตั้งใจ การกล้าแสดงออก การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง การเจรจา การสร้างเครือข่าย การพูดในที่สาธารณะ และการทำงานเป็นทีม (Livingston et al., 2019) และมีความสามารถแสดงบทบาทของตนเอง ควบคุมอารมณ์ และแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม รู้จักวิธีปฏิบัติต่อบุคคลอื่น โดยสามารถควบคุมการปฏิบัติตนให้อยู่ ในสังคม และสามารถปรับตนตามสภาวะการณ์หรือ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การดำรงชีวิตที่ดีสามารถอยู่ร่วมกันในสังคม และบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การพัฒนาทักษะทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญของการเติบโตส่วนบุคคลและในอาชีพ และสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่มากขึ้นในทั้งสองด้าน (Schinke and Gilchrist, 1984; Sung et al., 2019)

1.5 การเอาใจใส่ (empathy)

ทักษะการเอาใจใส่ เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของผู้อื่นอย่างมีเมตตา มันเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใส่ตัวเองเข้าไปในความตัวตนของคนอื่นและมองสิ่งต่าง ๆ จากแก่นแท้ ทักษะการเอาใจใส่ต้องอาศัยการฟังอย่างกระตือรือร้น การสังเกตภาษากาย และการเปิดรับมุมมองที่แตกต่าง เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเอาใจใส่ช่วยให้บุคคลสามารถเชื่อมต่อกับผู้อื่นในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น สร้างความไว้วางใจและสายสัมพันธ์ และเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ เป็นทักษะที่มีคุณค่าทั้งในบริบทส่วนตัวและในอาชีพ และนายจ้างมักให้คุณค่าที่สูงมาก (Hall & Schwartz, 2019)

ความเอาใจใส่เป็นส่วนประกอบของมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพบริการ (service quality) ขององค์กรธุรกิจ ซึ่ง Aydin et al. (2013) ค้นพบจุดอ่อนจากภายในองค์กรและระบบการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความเอาใจใส่ หรือความเข้าใจ (empathy) เป็นความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นถ่องแท้ สามารถสะท้อนความสามารถในการปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่น การเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ค้ำในสังคม สร้างประสบการณ์ในการทำงาน การให้บริการและการสื่อสารทางอารมณ์ที่แสดงออกในเชิงบวกและมีความกระตือรือร้น (ระชาชนนท์ ทวีผล และคณะ, 2561; Hamilton & Schwartz, 2019)

1.6 ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)

ทักษะด้านโซเชียลมีเดีย เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวหรือเพื่ออาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจวิธีการทำงานของสื่อโซเชียลมีเดีย การใช้ประโยชน์ รู้วิธีสร้างและดูแลเนื้อหา การมีส่วนร่วมกับผู้ติดตามและผู้ใช้อย่างอื่น รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกเพื่อวัดความสำเร็จของการใช้โซเชียลมีเดีย (Liu et al., 2019) ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เป็นพื้นที่แห่งข้อมูลข่าวสาร กำลังเป็นพื้นที่ใหม่ในโลกของโฆษณาและการตลาด สถานที่ทำงานที่ทันสมัย ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นมีมูลค่าสูงในอนาคต จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ด้วยวิถีชีวิตของบุคคล ใช้เวลาไปกับการออนไลน์เพิ่มขึ้น ทำให้เอเจนซีโฆษณาสินค้าและบริการหันมาใช้สื่อออนไลน์ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ที่ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มวัยรุ่น ในศตวรรษที่ 21 หลายแห่งมีองค์ประกอบของสื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดียเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การตลาด ยุคดิจิทัลกำลังขยายไปสู่ทุกพื้นที่ในชีวิต และไม่ใช่เพียงผู้ที่ทำงานด้านไอทีเท่านั้น ที่จะต้องตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงนี้ (Bridgstock, 2019; WEF, 2016)

1.7 การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management)

การจัดการความสัมพันธ์ เป็นกระบวนการของการสร้างและรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนและองค์กร การทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกบริษัท และการร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในองค์กรการจัดการความสัมพันธ์ก็มีความสำคัญมาก การสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันยังสามารถเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีมงาน และแผนกต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง (Das et al., 2019) อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับความสำเร็จทั้งในบริบทส่วนบุคคลและในอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือ

ในการสร้างนวัตกรรม และความสำเร็จที่มากขึ้น รวมถึงมีความสามารถในการอธิบายวิธีการสร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการร้องขอและช่วยเหลือผู้คน สามารถบอกวิธีการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างถูกต้อง (Kang & Sung, 2019; Anggraeni & Tarmidi, 2021)

1.8 ด้านความยืดหยุ่น (resilience)

ความยืดหยุ่น เป็นการปรับตัวการฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วจากอุปสรรค ความยากลำบาก หรือความล่าช้า เป็นความสามารถที่จะอดทนฝ่าฟันสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย และถอยห่างจากความพ่ายแพ้ด้วยความแข็งแกร่งและพลังแห่งความมุ่งมั่น ความยืดหยุ่นเป็นทักษะที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (Cooke et al., 2019) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทักษะความคิดเชิงบวก ทักษะการแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การตระหนักรู้ในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม การมีเครือข่ายความสัมพันธ์และทรัพยากรที่สนับสนุนสามารถช่วยให้แต่ละคนรับมือกับความเครียดและเอาชนะความท้าทายได้ดีขึ้น (Malik & Garg, 2020) ซึ่งมีลักษณะที่ดี มีการปรับตัว แม้จะมีความเสี่ยงหรือความกดดัน มีการปรับตัวต่อแรงกดดันจากสถานการณ์ แม้จะมีความเสี่ยง แรงกดดันหรือความทุกข์ยาก นอกจากนี้ยังถูกกำหนดความสามารถตามการให้ข้อมูล สามารถเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างเหมาะสม บุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถรับมือกับความเครียดได้ดี และไม่ตกหลุมพรางกับเรื่องหรือเหตุการณ์เครียด ยังคงมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นโดยทั่วไปเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกผ่านการโต้ตอบเชิงบวกและสนับสนุนสภาพแวดล้อม การมีสติและการใช้สมองที่น้อยลง Butz et al. (2018) ทั้งสอง Big Five and Grit มีลักษณะที่สอดคล้องกับความยืดหยุ่น แต่ทั้งนี้การแสดงออกของลักษณะเหล่านี้ อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แสดงออกภายใต้เนื้อหาที่ต่างกัน ความยืดหยุ่นเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการเติบโตและความสำเร็จส่วนบุคคลและในอาชีพ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคและความพ่ายแพ้ ตลอดจนเรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์ที่ยากลำบาก บุคคลที่ปรับตัวได้มักจะพร้อมรับมือกับความเครียด จัดการการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า

(Guerra et al., 2016; Malik & Garg, 2020)

2. Intrapersonal Skills คือ ทักษะภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นอิทธิพลและเป็นจุดเริ่มต้นที่จะสะท้อนออกสู่ภายนอกตัวบุคคล สามารถที่จะประยุกต์ใช้แก้ปัญหาและอยู่ร่วมกันกับโรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานทำงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Geisinger, 2016; Campayo-Muñoz et al., 2020; Anggraeni & Tarmidi, 2021) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านคุณธรรม (ethics)

เป็นความสามารถของบุคคลในการจดจำ วิเคราะห์ และนำทางประเด็นทางจริยธรรมทั้งในบริบทส่วนตัวและในอาชีพ มาทำความเข้าใจหลักการและค่านิยมทางจริยธรรม และนำไปใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบรู้และมีความรับผิดชอบ รวมถึงการคิดแยกแยะอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการรับผิดชอบต่อผลกระทบและการตัดสินใจของตนเอง ทักษะด้านคุณธรรมยังจำเป็นต่อการสร้างและรักษาสังคมที่ทรงความยุติธรรม เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถระบุและจัดการกับปัญหาและความท้าทายด้านจริยธรรมในลักษณะที่รับผิดชอบและสร้างสรรค์ (Ngang & Chan, 2015; Sakr et al., 2022) ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่โดดเด่นด้วยความแข็งแกร่งของบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมที่ดี มีการถกเถียงกันอย่างมากว่ามีค่านิยมทางจริยธรรมสากลหรือว่าจริยธรรมมีความสัมพันธ์หรือขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ในแง่ของผลลัพธ์ของตลาดแรงงานก็ยังคงมีความเป็นไปได้ที่จะระบุทักษะที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเกี่ยวข้องมากขึ้น ซึ่งเชื่อมโยงกับความซื่อสัตย์การปฏิบัติตามกฎการปฏิบัติตามความเป็นธรรม และการปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบต่อเห็นได้ชัดเจน (Alyammahi et al., 2021) ว่าสังคมและนายจ้างต้องการพลเมืองที่สื่อสารอย่างน่าเชื่อถือซึ่งปฏิบัติตามกฎและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นรูปแบบที่ไม่ได้เกิดจากความแตกต่างของความสามารถทางวิชาการ แต่อาจมีความเชี่ยวชาญน้อยลง ในการปฏิบัติตามจริยธรรมและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบริบทเพราะสามารถพลาดโอกาสที่จะได้รับทักษะเหล่านี้จากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย (Melé, 2021; Sakr et al., 2022)

2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันและความปรารถนาของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นแรงผลักดันภายในที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรับภาระงานและโครงการที่ท้าทาย บุคคลที่มีแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จสูงมักจะมีลักษณะที่มุ่งเป้าหมายทะเยอทะยาน มุมานะอดทน จดจ่อ มีการตั้งเป้าหมายสูง การริเริ่มและกระตือรือร้นในการแสวงหาโอกาสและรับความท้าทายใหม่ ๆ วินัยในตนเองสูง ใฝ่ศึกษาแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของบุคคลและการเติบโตขององค์กร สามารถเพิ่มความมั่นใจในการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Aprilia et al., 2020) การวางแผนหาความสำเร็จ ความชำนาญและความรู้สึก วัตถุประสงค์ เกี่ยวกับสมรรถนะและแรงผลักดันเรื่องทำงานสู่เป้าหมายที่ต้องการและเป็นที่พึงปรารถนาในระดับสูง ทักษะการเรียนรู้และสติปัญญานั้น เป็นกระบวนการที่เพิ่มขึ้น มีการพยายามและ

สามารถปรับปรุงได้แทนที่จะเป็นลักษณะที่สืบทอดกันมา ซึ่งค่อนข้างคงที่ตลอดเวลา ส่วนในแง่ของบุคลิกภาพนั้น มีความสอดคล้องกับเปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ (Guerra et al., 2016; Krou et al., 2021)

2.3 ด้านการควบคุมตนเอง (self-control)

เป็นความสามารถในการจัดการในแต่ละบุคคลในการควบคุมความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล รวมถึงความสามารถในการควบคุมแรงกระตุ้นและอารมณ์ และหลีกเลี่ยงสิ่งล่อใจหรือความเบี่ยงเบนที่อาจขัดขวางไม่ให้ได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การควบคุมแรงกระตุ้น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง และสร้างแผนการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ การจัดการเวลา ความสามารถในการปรับตัว (Adly et al., 2020) การพัฒนาทักษะการควบคุมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จ ช่วยให้แต่ละคนรักษาสมาธิ บรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น โดยการเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นของตนเอง บุคคลจะสามารถลดความเครียดและปรับปรุงความเป็นอยู่โดยรวมได้ ดังนั้นทักษะการกำกับดูแลตนเองที่เห็นได้ชัด เมื่อบุคคลสามารถปรับและยับยั้งต่อแรงกระตุ้นหรือปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าทันที เช่น ความสามารถในการมุ่งเน้นความสนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การยับยั้งห้ามการตอบสนอง เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับความสำเร็จทางวิชาการ ที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวในภายหลังเมื่อสำเร็จการศึกษาและมีอาชีพ และช่วยให้มีความยืดหยุ่นก่อนทำหน้าที่และตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น (Troll et al., 2021; Hidayah, 2021)

2.4 ด้านความคิดริเริ่ม (initiative)

ทักษะการคิดริเริ่ม เป็นความสามารถในการดำเนินการและคิดเชิงรุกโดยไม่ได้รับคำแนะนำจากผู้อื่น เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับนักศึกษาในการพัฒนา เนื่องจากจะช่วยให้เกิดความโดดเด่นในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง มองหาโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การฝึกงาน ปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน หรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความสนใจและเป้าหมาย ทดลองสวมบทบาทผู้นำในองค์กรนักศึกษาหรือชมรม หรือรับบทบาทเป็นผู้นำในโครงการกลุ่ม และการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์กับอาจารย์ เพื่อน และผู้เชี่ยวชาญ มีโอกาสในการทำงานสูงและมีข้อมูลเชิงลึกในสายงาน (McGunagle & Zizka, 2020) โดยสามารถกำหนดแนวความคิดเป็นตัวออกไอเดีย ที่กระตุ้นให้บุคคลใช้ในการดำเนินงาน ทั้งด้านบวกและประสบความสำเร็จในชีวิต ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับกระทำของตัวเองมากกว่าชะตากรรมโอกาสหรืออื่น ๆ เชื่อมโยงกับองค์กร ความรับผิดชอบ ติดตาม ความมุ่งมั่นและความเป็นผู้นำ (Shehu

Lokaj et al., 2021) นอกจากนี้ ยังเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร แม้ว่าความคิดริเริ่มและแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กัน แต่ก็มีทักษะที่แตกต่างความคิดริเริ่มเกี่ยวข้องกับการกระทำ เช่น การหยิบยืมบนท้องถนนในขณะที่แรงจูงใจความสำเร็จนั้น เชื่อมโยงกับความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป้าหมายทางวิชาการและอาชีพระยะยาวและติดตามการแสวงหานี้ แม้จะมีอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทาง ความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับการวางแผนเพื่อความสำเร็จเกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพของการเปิดกว้างสู่ประสบการณ์และความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Yoder et al., 2020; Papouli et al., 2020)

2.5 ด้านความเชื่อมั่น (confidence)

เป็นทักษะส่วนบุคคลที่สร้างความศรัทธาและความเชื่อใจของบุคคลในศักยภาพคุณสมบัติ การตัดสินใจของตนเอง เกี่ยวข้องกับการมีภาพลักษณ์ในเชิงบวกและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คนที่มั่นใจในตนเองจะเชื่อมั่นในตนเองและความสามารถในการประสบความสำเร็จแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นทักษะที่สำคัญในหลาย ๆ ด้านของชีวิต รวมถึงในที่ทำงานด้วย สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมาย และจัดการกับความพ่ายแพ้และความล้มเหลว นอกจากนี้ยังมีความเป็นผู้นำ มักท้าทายตัวเอง มีความกล้าแสดงออก แสวงหาคำติชมที่สร้างสรรค์ เพิ่มความยืดหยุ่น ปรับปรุงผลงาน (Akbari & Sahibzada, 2020) รวมถึงความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของคนทั่วไป และในบริบทเฉพาะความเชื่อเหล่านี้ เรียกว่าความมั่นใจที่เป็นจริงของความรู้สึกในแง่บวกที่มีต่อตัวเอง มักจะเห็นคุณค่าในตนเองหรือความมั่นใจในตนเอง ในวัยรุ่นมักมีเรื่องขององค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาเอกลักษณ์ของความรู้สึกเชิงบวกและทิศทางอนาคตของโลก โครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับตัวเองถูกเชื่อมโยงในระดับต่ำ (Rizki et al., 2022; Malureanu et al., 2021)

2.6 ความซื่อตรง (conscientiousness)

ความมีมโนธรรมซื่อตรง เป็นลักษณะบุคลิกภาพด้านมโนธรรมและการมีสติรู้ เป็นลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐาน ที่บ่งบอกถึงระดับที่บุคคลสามารถพึ่งพาได้ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของตน โดยเกี่ยวข้องกับการมีวินัยในตนเอง ขยันขันแข็ง ละเอียดลออทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว มีสมาธิ ละเอียดรอบคอบ วางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาของตน มีแนวโน้มเชิงรุกในการระบุและจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น สามารถช่วยให้บุคคลมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย (Sui et al., 2021) นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยบุคคลในการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้คนอื่น สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและ

วางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การพัฒนาทักษะการจัดการเวลาที่ดี การแสวงหาคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ และการจดจ่อกับงานที่ทำอยู่ บุคคลสามารถเพิ่มผลผลิต บรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้โดยการพัฒนาทักษะความรอบคอบ (Mashatola, 2020)

2.7 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)

เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเอง เข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน คุณค่าของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และพฤติกรรมของตนเองในแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การฝึกสติและการทบทวนตนเอง การรับฟังคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ การฝึกความเห็นอกเห็นใจและการรับฟังอย่างกระตือรือร้น บุคคลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในที่ทำงานและในการดำเนินชีวิตได้ (Kotsou et al., 2019) บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์และเติมเต็ม อันช่วยเพิ่มศักยภาพในด้านความสัมพันธ์ การจ้างงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างประสบความสำเร็จ (น้ำฝน นาสวาสดี และคณะ, 2550) อีกทั้งเป็นการรู้จักอารมณ์ มีน้ำใจ รู้ว่าอะไรผิดถูก มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ มีความภูมิใจ พอใจ อบอุ่นใจ สนุกสนานร่าเริง เช่น การรู้จักอารมณ์ตนเอง การบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Goleman, 2021)

2.8 การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness)

เป็นความสามารถที่บุคคลต้องพิจารณาซึ่งรวมถึงการได้รับความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง และความเข้าใจในจุดแข็ง คุณสมบัติ จุดอ่อน ข้อบกพร่อง ความคิด ความเชื่อ อุดมคติ การตอบสนอง ปฏิกริยา ทศนคติ อารมณ์และแรงจูงใจ และรวมถึงการประเมินว่าผู้อื่นรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ผู้อื่นได้รับผลกระทบจากพฤติกรรม การตอบสนอง และการปฏิบัติตนอย่างไร (Carden et al., 2022) และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากช่วยให้บุคคลเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ทั้งยังช่วยให้บุคคลตัดสินใจได้ดีขึ้น ตั้งเป้าหมายที่เป็นจริง และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการจดจ่อกับตัวเองและการกระทำ ความคิด หรืออารมณ์ภายในตน การตระหนักรู้ในตนเองสูงสามารถประเมินตนเองได้อย่างเป็นกลาง สามารถจัดการอารมณ์ และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ค่านิยม และเข้าใจอย่างถูกต้อง (รังสิริศม์ วงศ์อุปราช และพีร วงศ์อุปราช, 2555) การ

ตระหนักรู้ในตนเองเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับนักศึกษาในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากสามารถส่งผลดีต่อด้านต่างๆ ของชีวิต เช่น รับรู้และจัดการกับอารมณ์และพฤติกรรมเชิงลบ พัฒนากลไกการเผชิญปัญหาที่ดี สร้างความยืดหยุ่นและพัฒนาภาพลักษณ์ของตนเองในเชิงบวกนำไปสู่การมีสุขภาพจิตที่ดี ความสำเร็จด้านการเรียน พัฒนานิสัยการเรียนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยจัดการกับความเครียดและอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียน และเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สามารถเข้าใจอารมณ์และปฏิกิริยาของตนเอง และสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการจัดการอารมณ์ในที่ทำงานได้ดี (Huggins et al., 2020)

2.9 ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

เป็นการรับรู้ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลลัพธ์ที่สำคัญ ตระหนักถึงความสามารถในการสร้างความแตกต่างจะรู้สึกดี และมองโลกในเชิงบวก บุคคลที่มองว่าตัวเองไร้ประโยชน์จะมีความสุขและไม่มีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งที่ดี ทั้งยังเป็นความเชื่อในความสามารถทำงานเฉพาะอย่างให้บรรลุเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจและสามารถมีอิทธิพลต่อระดับความพยายาม ความพากเพียร และเป็นความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความท้าทายหรือความพ่ายแพ้ (Farmer et al., 2022) มักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย รับความท้าทายใหม่ ๆ และยืนหยัดเผชิญหน้ากับความยากลำบาก มีแนวโน้มที่ว่าความสำเร็จมาจากความสามารถและความพยายามของตนเองมากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น โชคหรือโอกาส (Malureanu et al., 2021) และสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ความชำนาญ การทำงานให้สำเร็จ การเรียนรู้หรือสังเกตผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ การได้รับการตอบรับเชิงบวกจากผู้อื่น การจัดการความเครียด และความวิตกกังวล เป็นต้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญที่สามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ของชีวิต รวมถึงการศึกษา อาชีพ และความสัมพันธ์ส่วนตัว (Zhang et al., 2021)

2.10 การจัดการตนเอง (self-management)

เป็นความสามารถในการจัดการแนวคิด จัดการความรู้สึกอย่างมีสติและมีประสิทธิภาพ ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ควบคุมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและของผู้อื่น (Chapman et al., 2022) ช่วยให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้สูงสุด ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุเป้าหมายอย่างมืออาชีพได้ การพัฒนาทักษะการจัดการตนเองสามารถ ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและการจัดการเส้นทางอาชีพได้ดีขึ้น ทักษะการจัดการตนเองมีความสำคัญในที่ทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยให้บุคคลมี

ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จมากขึ้น (Allegrente et al., 2019) การจัดการตนเองเรียกว่าการควบคุมตนเอง และสามารถรู้ว่าต้องทำอะไรและควรปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ สามารถวิเคราะห์ และประเมินความรู้ทักษะความสามารถของตนเอง อย่างตรงตามความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ สร้างแรงจูงใจและมีสมาธิ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย สามารถตัดสินใจได้ดีและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ท้าทายด้วยวิธีที่สร้างสรรค์มากขึ้น ช่วยบุคคลในการจัดการความเครียดและหลีกเลี่ยงความเหนื่อยหน่าย ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี (Ferguson & Rivera, 2022)

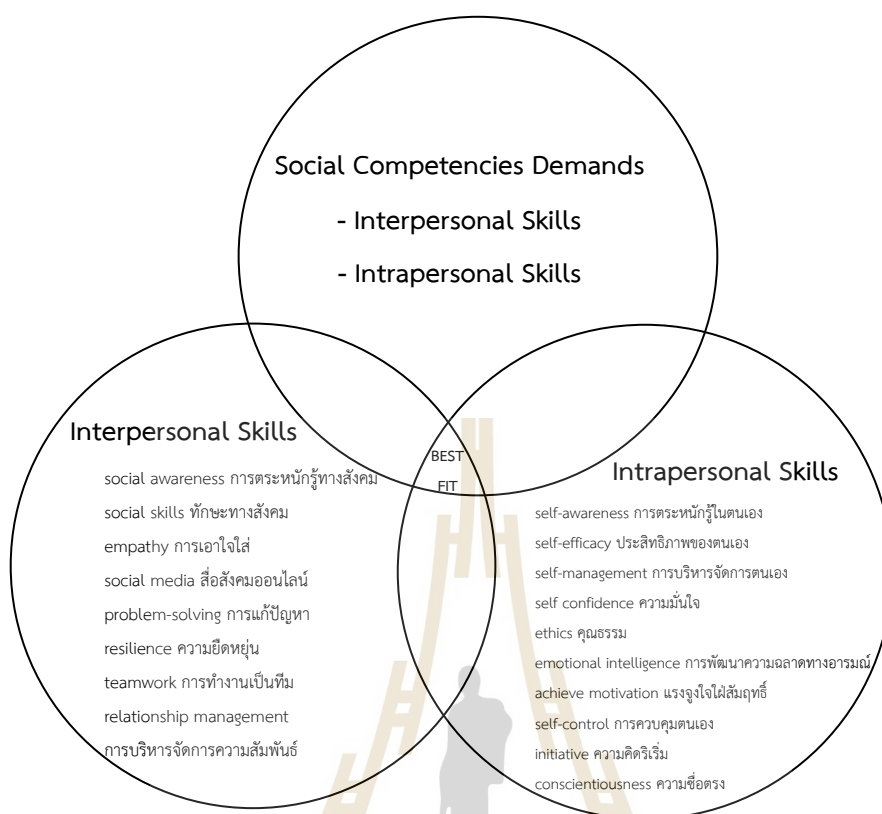


รูปที่ 2.5 กรอบแนวคิดการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

ตารางที่ 2.4 สรุปลักษณะโครงสร้างของสมรรถนะทางสังคม

Social Competencies	Construct Domain	Motivation
การแก้ปัญหา (problem-solving)	skill/behavior	interpersonal
ความยืดหยุ่น (resilience)	personality	interpersonal
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achieve motivation)	intelligence	intrapersonal
การควบคุมตนเอง (self-control)	personality	intrapersonal
การทำงานเป็นทีม (teamwork)	skill/behavior	interpersonal
ความคิดริเริ่ม (initiative)	intelligence	intrapersonal
ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence)	skill/behavior	intrapersonal
คุณธรรม (ethics)	personality	intrapersonal
ทักษะทางสังคม (social skills)	skill/behavior	interpersonal
การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness)	intelligence	intrapersonal
ประสิทธิภาพของตนเอง (self-efficacy)	personality	intrapersonal
การบริหารจัดการตนเอง (self-management)	skill/behavior	intrapersonal
การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)	intelligence	intrapersonal
ความซื่อตรง (conscientiousness)	personality	intrapersonal
การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness)	intelligence	interpersonal
ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media)	skill/behavior	interpersonal
การบริหารจัดการความสัมพันธ์ (relationship management)	skill/behavior	interpersonal
การเอาใจใส่ (empathy)	skill/behavior	interpersonal

ที่มา: ประยุกต์จาก *Social skill in the workplace what is social skill and how does it matter?*, โดย Wu, Y. S., Faculty of the Graduate School University of Missouri, Columbia, 2008.



รูปที่ 2.6 ภาพรวมของผลลัพธ์ความแข็งแกร่งของสมรรถนะทางสังคม

ที่มา: ประยุกต์จาก The contingency theory model of action and job performance (Boyatzis, 1982).

จากรูปที่ 2.6 เป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบโมเดลของ การแสดงภาพรวมของผลลัพธ์ความแข็งแกร่งของสมรรถนะทางสังคม เมื่อบุคคลได้รับทั้ง 2 มิติพร้อมกัน ทั้งมิติด้านทักษะระหว่างบุคคลกับมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล จะส่งเสริมสนับสนุนให้สมรรถนะทางสังคมมีความแข็งแกร่งและเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร มีคุณภาพในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างยั่งยืน (Best Fit) เป็นสิ่งที่เหมาะสมที่สุดของมิติด้านทักษะระหว่างบุคคลกับมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล และประสิทธิภาพสูงสุดของสมรรถนะทางสังคม (Boyatzis, 1982; Draghici et al., 2011)

Anggraeni and Tarmidi (2021) ได้กล่าวว่า Interpersonal skill คือสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่น Intrapersonal skill คือทัศนคติและอารมณ์ ซึ่งเป็นอิทธิพลที่นักศึกษาจะแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับมหาวิทยาลัย การทำงานและอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้อง (Paolini, 2020) การวัดสมรรถนะทางสังคม ได้รับการประเมินและตรวจสอบอย่างกว้างขวางโดยนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทความจากวารสารวิชาการและสื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางสังคม ผู้วิจัยได้ประยุกต์รูปแบบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมจากทักษะการจ้างงาน (employability skills) (Di Gregorio et al., 2019) ขององค์กร Indiana Department of Workforce Development หรือกรมพัฒนากำลังคนในรัฐอินเดียนา ซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์กรสำคัญของการพัฒนาคนในสหรัฐอเมริกา เป็นการนำทักษะการจ้างงานมาปรับเป็นรูปแบบหลักของสมรรถนะทางสังคม และประยุกต์ใช้ร่วมกับรูปแบบบุคลิกภาพ Big Five ซึ่งเป็นรูปแบบจำลองเชิงประจักษ์ ในการระบุและอธิบายถึงลักษณะเฉพาะที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นหนึ่งในรูปแบบที่โดดเด่นที่สุดในด้านจิตวิทยาร่วมสมัย เพื่ออธิบายคุณลักษณะเด่นที่สุดของบุคลิกภาพ และใช้การพยากรณ์เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี (Dalpé et al., 2019; Pletzer et al., 2019) โดยที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมจากแนวคิด Social and emotional learning (SEL) นักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา จากท่านอื่นร่วมด้วย เพื่อสร้างเป็นรูปแบบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย (Weissberg et al., 2015; Ahmed et al., 2020)

จากการสืบค้นฐานข้อมูล ProQuet, Scopus, ThaiLis, ELSIVER, ScienceDirect ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2560 พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา โดยตั้งแต่อดีตมีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ อย่างเช่น ในปี 2008 มี Blumberg et al. (2008) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับสมรรถนะทางสังคมในเด็กและวัยรุ่นอายุตั้งแต่ 6-17 ปี เพื่อออกแบบมาเพื่อใช้ในการสำรวจตัวแทนระดับชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสุขภาพ (ทั้งกายและจิต) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และลักษณะครอบครัว ส่วน Araujo and Taylor (2012) ได้วิจัยสมรรถนะทางอารมณ์และสังคม (Emotional and social competence: ESC) ของพนักงานจำนวน 36 คน ของบริษัท Ilo Copper Refinery พบว่า อิทธิพลเชิงบวกของ ESC นั้น มีผลต่อการทำงานในสถานที่ทำงานเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 70 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานนั้น ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 4 องค์ประกอบใหญ่ ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง การวางแผนทางความสำเร็จ การมองโลกในแง่ดี การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้าน Cinque (2016) ได้ทำการศึกษา soft skills ในยุโรปและงานวิจัยต่าง ๆ ดำเนินการโดยบริษัทและผู้เชี่ยวชาญด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่าทักษะที่เรียกว่า “soft skills” นั้นเชื่อมโยงกับการจ้างงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนหนุ่มสาวที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ในปัจจุบันประเทศในสหภาพยุโรปมีวิธีการสอนและการประเมินผลของทักษะที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์มุ่งเป้าไปที่การระบุทักษะที่สำคัญและจำเป็น สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไปยังตลาดแรงงาน ประเทศในยุโรปและประเทศอื่น ๆ เป็นการระบุทักษะที่เกี่ยวข้องกับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่

ในปี 2014 Guerra et al (2014) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขันในตลาดแรงงาน ต่างมีความเห็นคล้ายกัน เกี่ยวกับทักษะที่ควรส่งเสริมสนับสนุนเพื่อปรับวิธีการในการสอนนักศึกษาให้มีทักษะสูงขึ้น ส่วน Schoon (2009) ได้ศึกษาเรื่อง Measuring social competencies สมรรถนะทางสังคม สามารถวัดได้ตลอดเวลา และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า วิธีการที่เหมาะสมมีความจำเป็นในการผสมผสานการพัฒนาในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับวัยและตามบริบทต่าง ๆ การประเมินตามการเติบโตและการตรวจสอบความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงในการได้มา และการแสดงออกของความสามารถในช่วงเวลาและในบริบทที่แตกต่างกัน การได้มาซึ่งสมรรถนะทางสังคมเป็นกระบวนการพัฒนา สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเพิ่มความพร้อมใช้งานเป็นการสะสมในระยะยาว เริ่มตั้งแต่อายุน้อยและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกที่แตกต่างกันของความสามารถ เช่นเดียวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น และกระบวนการอำนวยความสะดวกในการได้มาและการแสดงออกของสมรรถนะทางสังคมและการส่งเสริมการปรับตัวระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในแต่ละช่วงชีวิต และ Pittenger (2015) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และความสามารถทางสังคมและคุณภาพของการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านไอที สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานผู้เชี่ยวชาญด้านไอที 795 คนในอเมริกาเหนือ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และความสามารถทางสังคม การรับรู้ความสามารถตนเอง กับคุณภาพของไอที การรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลและการรับรู้เหล่านั้น ด้วยความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า เฉพาะอารมณ์และความสามารถทางสังคมและการรับรู้ความสามารถตนเอง แตกต่างกันไปตามคุณภาพของการรับรู้ของสภาพแวดล้อมระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอข้อมูลเชิงลึกที่จำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ต้องการเพิ่มการมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยที่ในช่วงปี 2018 Alajili and Noor (2018) ได้วิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะทางสังคม มีความสามารถค่อนข้างสูงในระดับผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีผลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานขององค์กร เช่นเดียวกับการรวมกันระหว่างพนักงาน มีผลกระทบต่อความเป็นพลเมือง พฤติกรรมและการรวมตัวนี้จะอธิบายการมีส่วนร่วมของพนักงานเหล่านั้นในพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นพิเศษ ส่วน Adetoro and Okike (2022) ได้ทำการประเมินสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีบนโซเชียลมีเดียในประเทศไนจีเรีย พบว่า นักศึกษามีการใช้งานเว็บไซต์โซเชียลมีเดียที่นิยม สมรรถนะทางสังคมบนโซเชียลมีเดียสูง และการใช้บ่อย สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้โซเชียลมีเดีย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการใช้โซเชียลมีเดียตามเพศของนักศึกษา การศึกษายังพบว่าสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาถูกแสดงบนสื่อสังคมออนไลน์ และประชากรวัยหนุ่มสาวชาวไนจีเรียยังคงนิยมแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งนี้ Paolini (2020) ได้ศึกษาทักษะทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและภายในบุคคล ซึ่งพบว่ามีผลสำคัญต่อความพร้อมในอาชีพ ความสามารถระดับมืออาชีพที่สร้างขึ้น ทำให้พบว่า ประสิทธิภาพของทักษะหรือความสำเร็จทางการศึกษา ความสามารถรับรู้และเข้าใจตนเอง เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น และใช้ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคมที่สำคัญที่สุด การจัดการความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การฝึกความฉลาดทางอารมณ์นั้นสำคัญมากต่อความสำเร็จ คิดเป็นเกินกว่า 50 % ของประสิทธิภาพการทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นจุดแข็งที่สุด ในสังคมโลกปัจจุบัน องค์กรธุรกิจต่างต้องการพนักงานที่มีสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะภายในตัวบุคคลสูงมาก จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพร้อมในอาชีพ (Wang et al., 2022)

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะทางสังคมทั้งมิติด้านทักษะภายในบุคคล และมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในสถานที่ทำงาน ทักษะเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารอย่างชัดเจนและให้เกียรติกัน และจัดการอารมณ์และพฤติกรรมในลักษณะที่สร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การตัดสินใจที่ดีขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้น มหาวิทยาลัยสามารถสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา และนำเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม การฝึกงาน การปฏิบัติงานจริงในที่ทำงาน และการให้คำปรึกษา ทั้งนี้ สถานประกอบการ ยังสามารถสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมในหมู่พนักงานโดยส่งเสริม

วัฒนธรรมแห่งความเคารพ ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และยกย่องและให้รางวัลแก่บุคคลที่แสดงทักษะทางสังคมที่แข็งแกร่ง กล่าวโดยสรุปคือ สมรรถนะทางสังคมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาทักษะเหล่านี้ บุคคลสามารถเป็นผู้นำ ผู้ทำงานร่วมกัน และนักแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและมีประสิทธิผลมากขึ้น

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor Market Needs)

ตลาดแรงงาน (labor market needs) เป็นหนึ่งในตลาดของปัจจัยการผลิต เป็นกลไกเฉพาะสำหรับการกระจายและการใช้กำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อระเบียบการจ้างงาน มีความสำคัญต่อความมั่นคงทางธุรกิจ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และต่อมาตรฐานการครองชีพของประชาชน ตลาดแรงงานซึ่งเป็นหนึ่งในตลาดหลัก มีอิทธิพลอย่างมากต่อระดับความเป็นอยู่และคุณภาพประชากรของแต่ละประเทศและภูมิภาค ตลอดจนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน (Terziev, 2019)

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

ลำดับขั้นของความ ต้องการของมาสโลว์ มักจะถูกพรรณนาว่าเป็นรูปแบบพีระมิด โดยมีความต้องการที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ฐานและความต้องการเหนือธรรมชาติ และการทำให้เป็นจริงที่จุดสูงสุด หลักการพื้นฐานของแนวคิดคือ ผู้คนต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดก่อนที่จะได้รับแรงจูงใจให้ไล่ตามความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Trivedi & Mehta, 2019) เป็นสิ่งที่รวบรวมวิธีการฝึกฝนที่มาจากความต้องการของมนุษย์ เป็นแรงบันดาลใจและให้มนุษย์แสดงออกอย่างได้รับออกมา จะดำเนินการบนพื้นฐานของสมมติฐานหรือมุมมองที่มนุษย์มีความต้องการ ต้องปฏิบัติ และต้องการคำแนะนำในการให้ความรู้แก่ตนเอง ในแนวทางที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ (Dohlman et al., 2019) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการและความหวังของตนเองอย่างมีเหตุผลและมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีที่สุดใ้องค์กร ดังนั้น การสร้างเสริมสมรรถนะทั้งส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานจะต้องมีแผนพัฒนา การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย การวินิจฉัยปัญหา และการแก้ปัญหา คืองานทั้งหมดที่ดำเนินการโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง และดำเนินการตามแผนพัฒนา (เดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557) ความต้องการของผู้คนถ่ายทอดผ่านพฤติกรรมเฉพาะ เหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ธรรมชาติของมนุษย์คือต้องการการชื่นชม ต้องการให้คนอื่นรู้ว่ามองว่าตนสำคัญ ต้องการที่จะเจริญรุ่งเรืองในอาชีพ มนุษย์ต้องทะเยอทะยานที่จะพัฒนาตนเองเพื่อที่จะ

เรียนรู้เพิ่มเติม ทักษะคือสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีชล ฉายาพงษ์, 2553; Dohlman et al., 2019)

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง มนุษย์มีความต้องการที่จะอยากได้และอยากเป็นอะไร ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการในระดับต่างๆ กัน แม้จะมีฐานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลเหมือนกัน การให้หรือสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ ซึ่งหากได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความสุขความพอใจ

ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ เดชวดี พสุธาตระกูล (2557) ดังนี้

1) *ความต้องการทางกายภาพ (Physical needs)* เป็นแรงผลักดันที่มาพร้อมกับความต้องการที่จะมีชีวิต ความเป็นอยู่ ความเป็นผู้ใหญ่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของร่างกายของตนเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึก กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดจากสภาวะทางอารมณ์ ทั้งสิ่งเร้าภายในและภายนอก (Dohlman et al., 2019)

2) *ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม (Psychological and social needs)* ตามความต้องการนี้ค่อนข้างซับซ้อนและเกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม ประสบการณ์การเรียนรู้ที่บุคคลได้รับและเป็นสมาชิก ความต้องการทางจิตใจและสังคมเหล่านี้ก็แตกต่างกันไปเช่นกัน (Dohlman et al., 2019)

ทฤษฎีความต้องการของพนักงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ในปี 1954 Abraham Maslow หลักของทฤษฎีนี้ ว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 ขั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ (Alajmi & Alasousi, 2019) ดังนี้

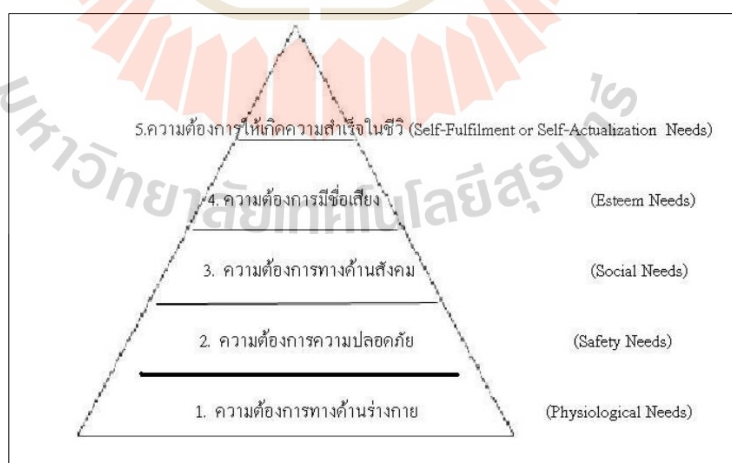
1. *ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)* ความต้องการที่มักใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับทฤษฎีแรงจูงใจคือสิ่งที่เรียกว่าแรงขับทางสรีรวิทยา ความต้องการทางสรีรวิทยาเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล เช่น อากาศบริสุทธิ์ พื้นที่ทำงานที่เพียงพอ พื้นที่ทำงานที่ออกแบบอย่างดี แสงสว่างที่สะดวกสบาย อุณหภูมิที่เหมาะสม ความสะดวกการบริการอาหารและน้ำ (Dohlman et al., 2019)

2. *ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)* เป็นความต้องการด้านความปลอดภัย การจัดหาสำนักงานที่ปลอดภัย ค่าจ้างและเงินเดือนที่มั่นคง ความมั่นคงในงาน ประกันสุขภาพ และสวัสดิการ การป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ (Dohlman et al., 2019)

3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social needs) เป็นความต้องการทางสังคมสำหรับความรัก ความสนใจ และความเป็นเจ้าของก็จะเกิดขึ้นตามมา เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการที่จะรักและถูกรัก กิจกรรมทางสังคม การทำงานเป็นทีม มิตรภาพ ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรักในที่ทำงาน (Dohlman et al., 2019)

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem needs) ทุกคนในสังคมมีความต้องการหรือความปรารถนาที่จะประเมินตัวเองอย่างมั่นคง หนักแน่น และ (ปกติ) ในระดับสูง ซึ่งจำเป็นสำหรับความเคารพตนเอง หรือความภาคภูมิใจในตนเอง และเพื่อความเคารพผู้อื่น โดยความภาคภูมิใจในตนเองที่มีพื้นฐานแน่น เราหมายถึงสิ่งที่มีพื้นฐานมาจากความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพจากผู้อื่น ความต้องการความนับถืออาจแบ่งออกเป็นสองประเภท ประการแรกประกอบด้วยความปรารถนาในความแข็งแกร่ง ความสำเร็จและความเพียงพอ ความมั่นใจในการเผชิญกับโลก และความเป็นอิสระและเสรีภาพ ประการที่สอง ได้แก่ ความต้องการชื่อเสียงและเกียรติยศ การยอมรับ ความเอาใจใส่ ความสำคัญ และความชื่นชม (Dohlman et al., 2019)

5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-actualization needs) ความต้องการสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่สิ้นสุด เป็นความปรารถนาที่จะเติมเต็มตนเอง กล่าวคือ แนวโน้มที่จะกลายเป็นความจริงในสิ่งที่ตนมีศักยภาพที่จะเป็น ปรารถนาที่จะเป็นในสิ่งที่สามารถเป็นได้มากขึ้นเรื่อย ๆ (Dohlman et al., 2019)



ภาพที่ 2.7 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

ที่มา: Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York (NY): Harper and Row Publishers.

แรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motivation) เป็นชุดของพลังที่ก่อกำเนิดขึ้นทั้งภายในและนอกตัวของตัวบุคคล เพื่อเริ่มพฤติกรรมและกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และระยะเวลา (Murnieks et al., 2020) ส่งผลต่อพฤติกรรม ผู้คนใช้คำสั่งหรือการตั้งค่าเพื่อก้าวไปข้างหน้า เกิดจากกระบวนการทางจิตที่ทุกคนคาดหวังจนกระทั่งการกระทำนั้นสำเร็จ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการทำงานไปสู่เป้าหมายโดยเนื้อแท้ (Ganta, 2014) นั้นหมายความว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนภายในตัวบุคคล ที่ใช้ทั้งความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จ สามารถปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสุขและสนุกทุกการดำรงชีวิต และมีความใฝ่เรียนรู้อย่างไม่รู้จบ เพื่อประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการได้ตามที่ควรจะเป็นตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัท แรงจูงใจคือจึงเป็นพลังที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินการในทิศทางของเป้าหมายเฉพาะได้ (Paais & Pattiruhu, 2020)

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางธุรกิจ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และต่อมาตรฐานการครองชีพของประชาชน ตลาดแรงงานเป็นหนึ่งในตลาดหลักที่มีส่วนสำคัญต่อมาตรฐานการครองชีพและการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาคใดๆ การเจริญเติบโตและสภาพแวดล้อมมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาของประชากรและองค์กร ในฐานะหนึ่งในตลาดหลัก การเติบโตและตำแหน่งได้รับอิทธิพลจากตลาดอื่นๆ แต่ตลาดแรงงานก็มีผลกับตลาดเหล่านี้เช่นกัน (Terziev, 2019) โดย Huy et al. (2021) ได้กล่าวถึง ตลาดแรงงาน เป็นที่ที่นายจ้างและแรงงานมาพบกัน นายจ้างได้รับบริการจากคนงานเพื่อตกลงทำสัญญาการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าตอบแทนของคนงาน จากมุมมองทางวิชาการ ตลาดแรงงานเป็นแหล่งอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน นายจ้างที่ต้องการบรรจุตำแหน่งสำหรับองค์กรและพนักงานคือผู้ที่ต้องการคนงาน แหล่งตลาดแรงงานรวมถึงสำนักงานจัดหางาน คือ ลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการให้บริการหรือมีงานทำ สาเหตุการว่างงานและแหล่งเปิด เช่น ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น และ Brinca et al. (2021) ได้เสริมว่า แต่ละองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่เป็นแกนหลักของธุรกิจ จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในแง่ของอุปสงค์และอุปทาน เป็นรูปแบบพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขันสูง โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณ และราคาสินค้าแต่ละชนิดใน

ห้องตลาด ดังนั้นตลาดแรงงานเอง จึงควรศึกษาอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้วยเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของราคา สาธารณูปโภค ปริมาณตลาด สามารถทำนายการแข่งขันทางการตลาดในทางเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้ Hanushek (2020) ได้อธิบายถึง หน้าที่ของตลาดแรงงาน คือ การทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความจริงแล้วแรงงานกับตำแหน่งงานว่าง ไม่อาจสอดคล้องกันโดยง่าย การหางานทำของคนงานและการหาคนมาบรรจุเข้าในงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานหรือแรงงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ ดังนั้น การปรับปรุงข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานจะทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงานจัดหางานจะเป็นแหล่งกลางให้นายจ้างและผู้หางานมาพบกันได้ ทำให้เกิดการจ้างแรงงานโดยให้ผู้ว่างงานไปติดต่อสมัครงานที่สำนักงานจัดหางาน และฝ่ายนายจ้างเมื่อต้องการคนงานอาจใช้วิธีประกาศรับสมัครงานไว้ที่สำนักงานจัดหางานด้วย นอกจากนั้น สำนักงานจัดหางานก็ควรทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานออกเผยแพร่ด้วย

ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐที่เป็นตัวกลางในการที่จะให้ผู้ต้องการจ้างงาน และผู้ที่ต้องการงานมาพบกันถือเป็นตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นให้บริการในรูปแบบใดก็ตาม อย่างไรก็ตาม การที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและคนงานจะมาพบกันนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คือ ข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งงานว่างและข้อมูลรายละเอียดของผู้สมัครงาน

ตลาดแรงงานจะแตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่น ๆ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2561) ดังนี้

1) แรงงานมีชีวิตจิตวิญญาณซึ่งแตกต่างจากสินค้าและบริการ แรงงานไม่ใช่แค่ตกลงซื้อขายกันตามราคา (ค่าจ้าง) ที่ตกลงกัน เพราะบางคนต้องการทำงานใกล้บ้าน การทำงานจึงเป็นชีวิตที่ต้องใช้แรงงาน (แรงกายและแรงใจ) เป็นผลให้เงินเดือนของพนักงานอาจแตกต่างกัน

2) เนื่องจากไม่มีสภาพแรงงานเพื่อรับค่าจ้าง อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานจึงผันผวนน้อยกว่าราคาทั่วไป ในกรณีส่วนใหญ่ นายจ้างเป็นผู้กำหนดเงินเดือน เนื่องจากจะไม่ใช่ประโยชน์สำหรับบริษัทในแง่ของต้นทุนการผลิตหากอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไป พนักงานยังเชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่คงที่ อาจสร้างปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน

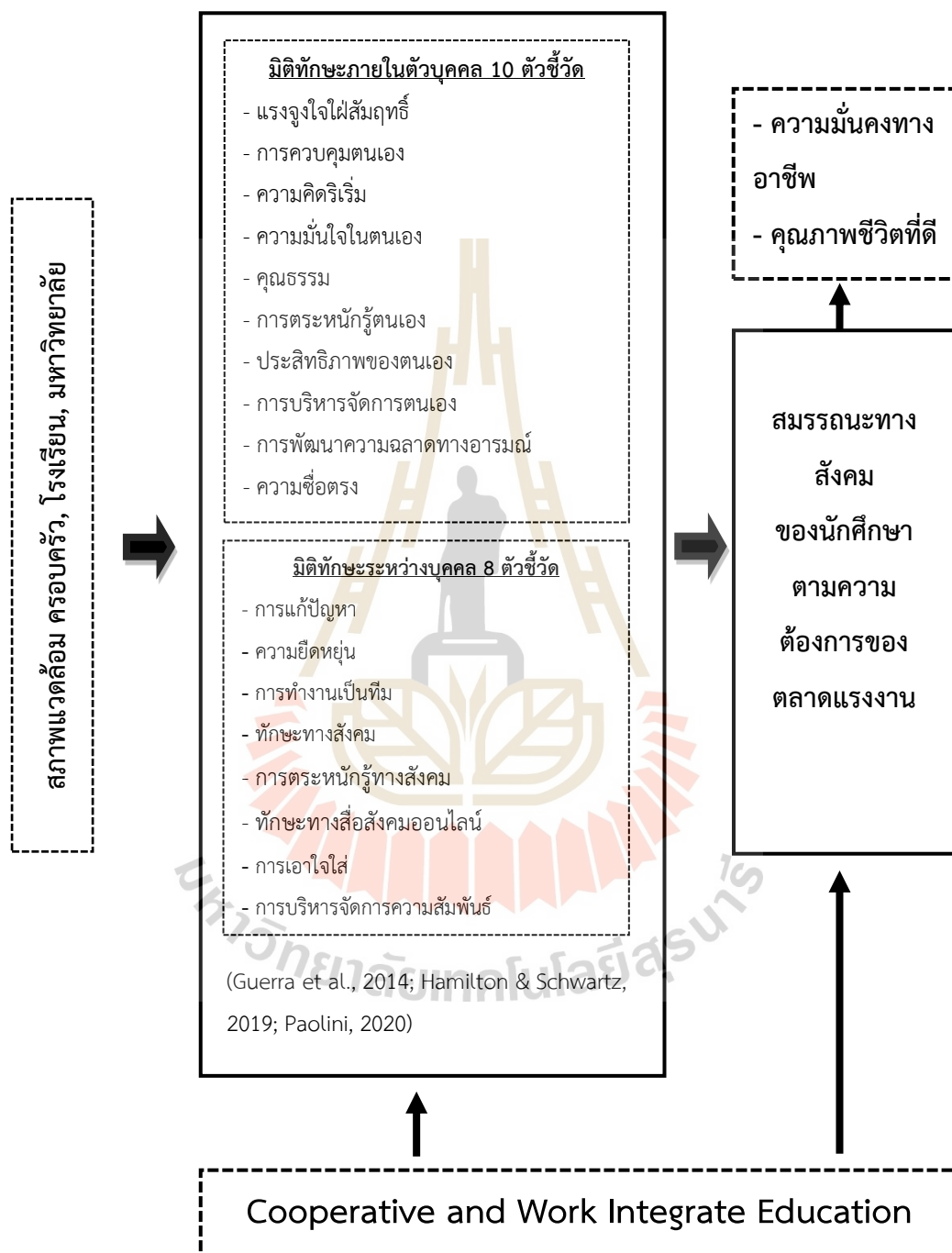
3) เนื่องจากอัตราแรงงานในตลาดมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน (mobility) ค่อนข้างจำกัด เช่นเดียวกับต้นทุนของสินค้าและบริการหลายๆ อย่าง ก็ไม่ได้กำหนดระดับแรงงานไว้มากมาย นายจ้างที่แตกต่างกันสามารถจ่ายเงินเดือนที่แตกต่างกันได้ และแม้ว่าจะมีนายจ้างรายใดรายหนึ่งก็อาจไม่

ส่งผลกระทบต่อลูกค้ารายอื่น การเปลี่ยนย้ายที่ทำงานให้กับบริษัทอยู่เสมอ เนื่องจากลักษณะงานอาจไม่ปลอดภัย หรือเพราะไม่มีที่ว่างเพียงพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงาน เป็นสถานที่ที่คนงานและพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในตลาดแรงงาน นายจ้างแข่งขันกันเพื่อจ้างงานที่ดีที่สุด และคนงานแข่งขันกันเพื่อให้ได้งานที่น่าพอใจที่สุด ตลาดแรงงานในระบบเศรษฐกิจประกอบด้วยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ในตลาดนี้ ความต้องการแรงงานคือความต้องการแรงงานของบริษัท และอุปทานคือการจัดหาแรงงานของพนักงาน อุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงอำนาจการต่อรอง

ตลาดแรงงานยังไม่สมบูรณ์มากนัก เป็นผลให้ตลาดแรงงานมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ช้ากว่าตลาดอื่นๆ ตัวอย่างเช่น เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น ข้อเสนอของแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันที และอาจลดลงในบางครั้ง เพราะการพักผ่อนที่มากขึ้นจะทำให้พนักงานพึงพอใจได้ ซึ่งแตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการ หากระดับราคาของสินค้าเพิ่มขึ้น ปริมาณสินค้าที่พร้อมขายเกือบจะเพิ่มขึ้น แม้ว่าต้นทุนการผลิตจะเท่าเดิมก็ตาม โดยที่การดำเนินงานปกติของระบบเศรษฐกิจ พลวัต โครงสร้าง และประสิทธิภาพของกำหนดปริมาณ เช่นเดียวกับโครงสร้างของความต้องการแรงงาน เช่นเดียวกับ ต้นทุนแรงงานที่อาจเกิดขึ้น ในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด ธุรกิจและองค์กรจะได้รับและจัดหาทรัพยากรของตนเอง รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ผ่านตลาดและสอดคล้องกับสถาบัน กฎระเบียบ และกลไกที่นำมาใช้เป็นกลไกที่ควบคุมตลาดแรงงานและการบริหารกิจกรรมทางเศรษฐกิจและชีวิตทางสังคมเป็นตัวกำหนดจำนวนประชากร รายได้ และการเติบโตของเส้นทางอาชีพและเส้นทางอาชีพ (Terziev, 2019)

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา



รูปที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

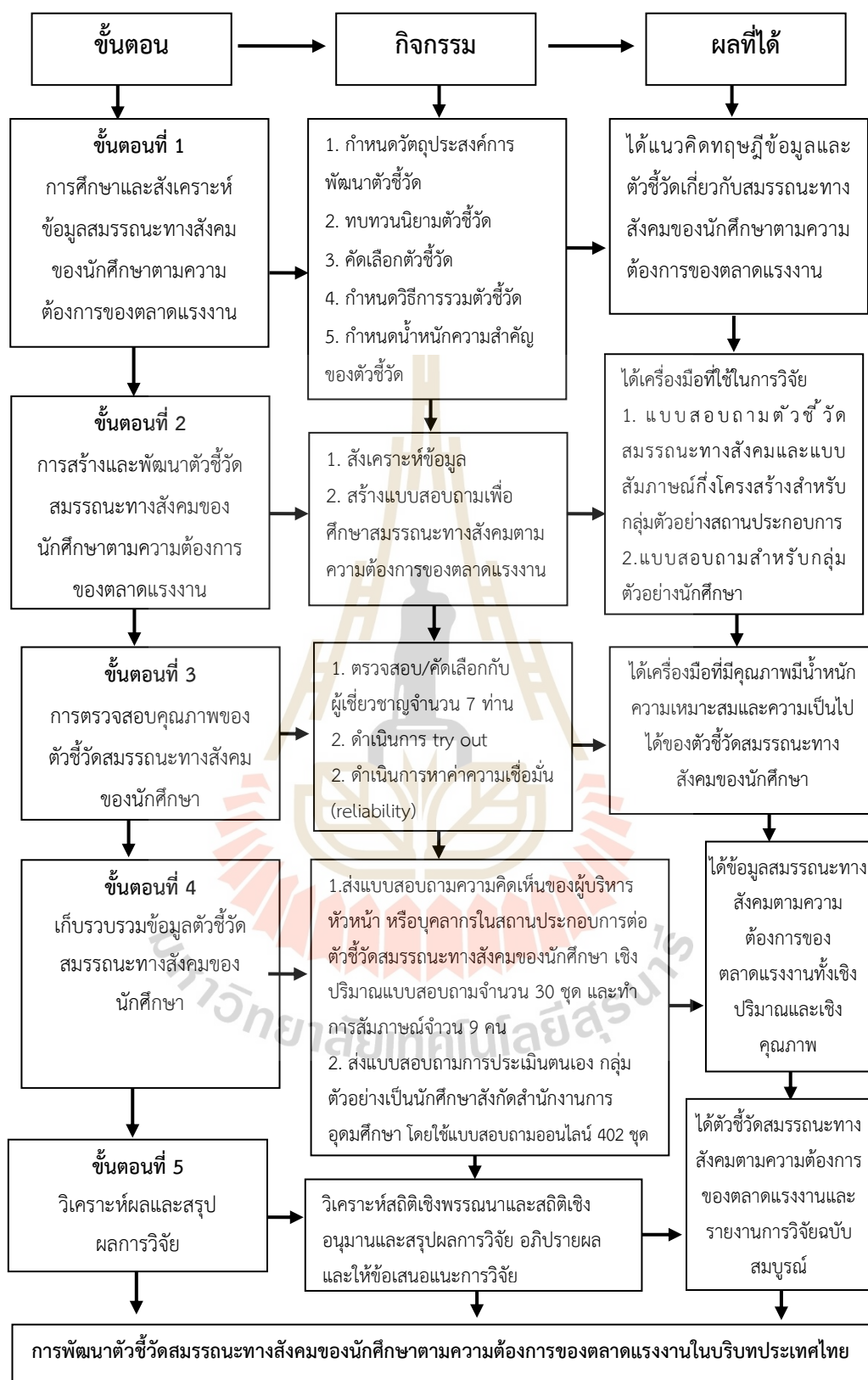
วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาบริหารธุรกิจที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) เปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา และ 4) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เป็นการศึกษาแบบผสมวิธีคือการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 การดำเนินการวิจัย
- 3.2 การกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์ข้อมูลและตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน และ 3) ตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน จากนั้นเป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับบริหารธุรกิจและผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ หรือพนักงานคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ไปจนถึงตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่สร้างขึ้นในบริบทของประเทศไทย พร้อมทั้งแสดงเป็นผังงาน (flow chart) ในรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

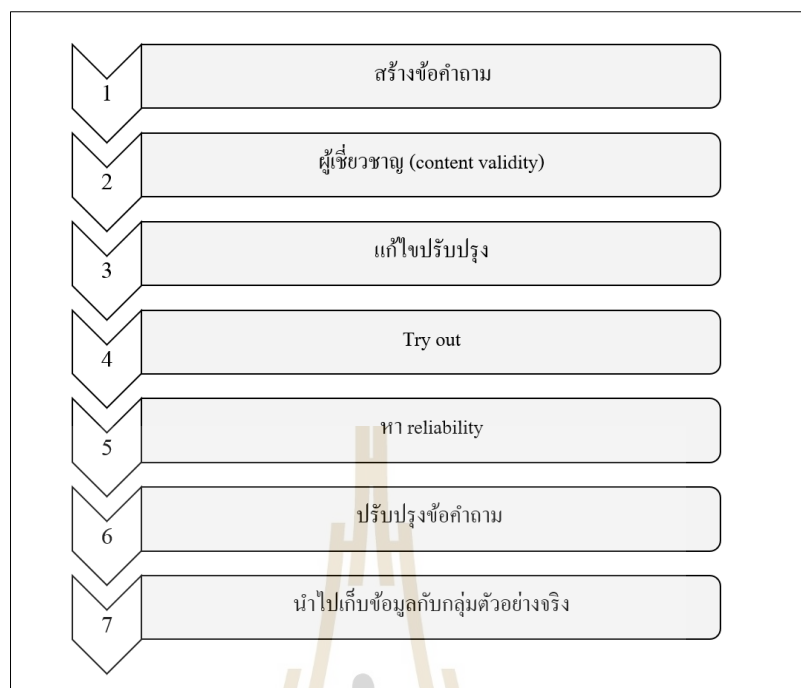
การวิจัยครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ตามผังงาน (flow chart) นี้ได้กำหนดขั้นตอน การดำเนินงานและผลลัพธ์จากการดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

3.2 การกำหนดองค์ประกอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ขั้นตอนแรก ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้มีตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทของประเทศไทย โดยการดำเนินการวิจัย ข้อมูลได้รับการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อวัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบศึกษาจากเอกสาร ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่พัฒนามตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นเรื่องที่ทำการวิจัย ทั้งการสร้างวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดดำเนินการทบทวนคำจำกัดความของตัวชี้วัดตัดสินใจว่าจะรวบรวมและมุ่งเน้นในการถ่วงน้ำหนัก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในบริบทประเทศไทย การแบ่งกลุ่มตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Interpersonal skills) และ 2) มิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Intrapersonal skills) นำไปสอบถามแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัด การประเมินผล และการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากสมรรถนะทางสังคมเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลและแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ตลอดจนการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เพื่อพัฒนาร่างแบบสอบถาม และร่างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้างและดำเนินการวิจัยต่อไป ดังรูปที่ 3.2



รูปที่ 3.2 แสดงขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

จากภาพที่ 3.2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย จะใช้ดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับนักศึกษา

ในขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการประเมินสำหรับวัดสมรรถนะทางสังคม 5 ระดับของนักศึกษาสำหรับการประเมินตนเองได้รับการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมในขั้นตอนที่ 1 มาสร้าง 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ และมีข้อคำถามจำนวน 59 ข้อ

1. องค์ประกอบมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะทางสังคม (social skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะการเอาใจใส่ (empathy

skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills) มี 5 ข้อคำถาม ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills) มี 3 ข้อคำถาม และทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills) มี 3 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามในองค์ประกอบหลักมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล ทั้งหมด 26 ข้อคำถาม

2. องค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills) มี 4 ข้อคำถาม ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะความคิดริเริ่ม (imitative skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills) มี 4 ข้อคำถาม ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills) มี 3 ข้อคำถาม ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills) มี 3 ข้อคำถาม และทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills) มี 4 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามในองค์ประกอบหลักมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคลทั้งหมด 33 ข้อคำถาม

ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับสถานประกอบการ

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณจะเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าสำหรับสถานประกอบการ (rating scale) 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยมีตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมจำนวน 18 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. องค์ประกอบมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills) ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork) ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills) ทักษะทางสังคม (social skills) ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills) ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills) ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills) และทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills) รวมตัวชี้วัดในองค์ประกอบมิติด้านทักษะระหว่างบุคคลทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด

2. องค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills) ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills) ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills) ทักษะความคิดริเริ่ม (imitative skills) ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills) ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills) ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills) ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills) และทักษะการจัดการ

ตนเอง (self-management skills) รวมตัวชีวิตในองค์ประกอบหลักมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล ทั้งหมด 10 ตัวชีวิต

ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับสถานประกอบการ

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพสำหรับสถานประกอบการ เป็นรูปแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างแบบสัมภาษณ์สำหรับสถานประกอบการ ใช้ลักษณะของคำถามปลายเปิด โดยประกอบด้วยประเด็นข้อคำถาม 5 ประเด็น ได้แก่ มุมมองต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิต มุมมองต่อเพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิตขององค์กรในประเทศไทย มุมมองต่อสถาบันการศึกษาด้านการส่งเสริมสมรรถนะทางสังคม ปัจจัยที่จะส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา และแนวคิดด้านการปรับตัวและการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ในขั้นตอนต่อไป

3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

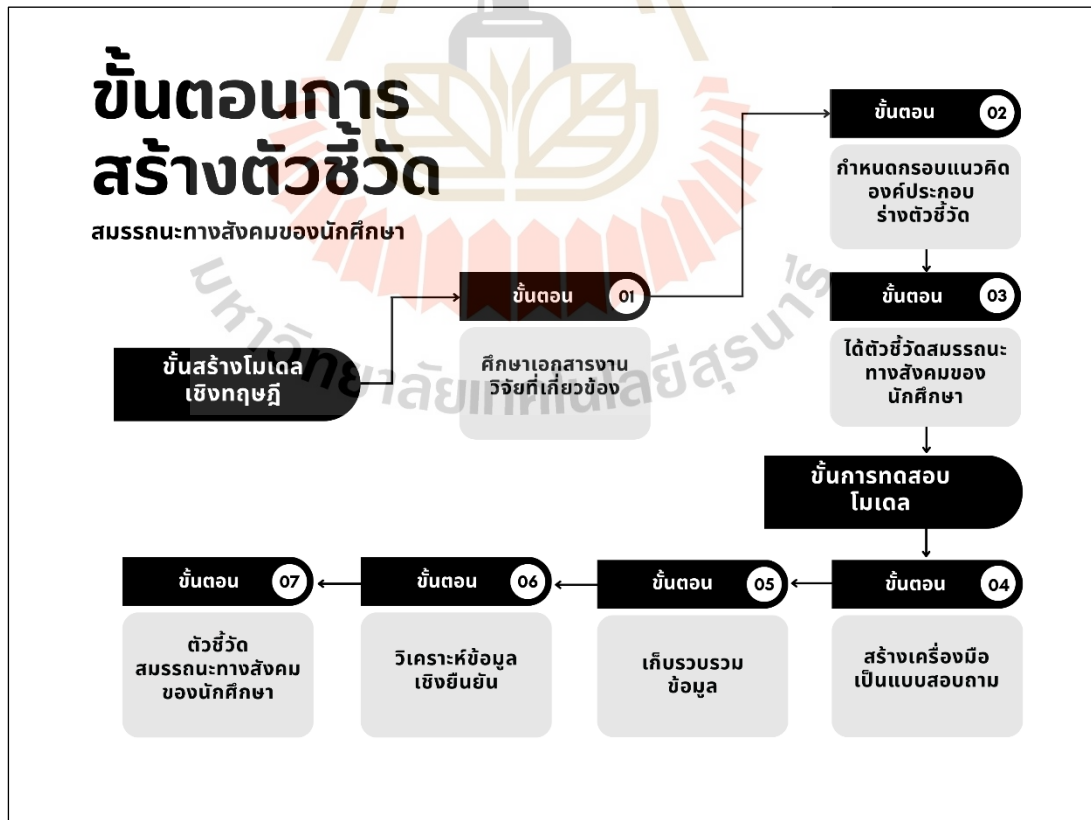
ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน และดำเนินการเก็บข้อมูล

สำหรับขั้นตอนนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความครอบคลุมขององค์ประกอบการวัดการดำเนินการวิจัย ในการร่างแบบสอบถามที่สร้างจากแบบสอบถามเดิมได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน การตรวจสอบและพิจารณาตัวชีวิตสามารถเสนอแนะเพื่อพิจารณา ทบทวน คัดเลือก ตัดออก หรือเพิ่มเติม ได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น และนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเพิ่มเติม ตามข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อการเก็บข้อมูลต่อไป ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง คัดเลือกจากบุคลากรในสถานประกอบการ และบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำคือ ระดับปริญญาโท หรือมีอายุการทำงานอย่างน้อย 5 ปี มีบทบาทและความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารในสถานประกอบการ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเคยเป็นหรือเป็นกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือส่วนบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญระดับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเหมาะสมดำเนินการ โดยการนำข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ความ

ชัดเจนภาษา แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งชุดได้ความเชื่อมั่นทั้งชุดเท่ากับ 0.970 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านทักษะการแก้ปัญหา เท่ากับ 0.925 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.903 ด้านทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม เท่ากับ 0.911 ด้านทักษะทางสังคม เท่ากับ 0.920 ด้านทักษะการเอาใจใส่ เท่ากับ 0.951 ด้านทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ เท่ากับ 0.916 ด้านทักษะการจัดการความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.894 ด้านทักษะความยืดหยุ่น เท่ากับ 0.903 ด้านทักษะการมีคุณธรรม เท่ากับ 0.915 ด้านทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.927 ด้านทักษะการควบคุมตนเอง เท่ากับ 0.890 ด้านความคิดริเริ่ม เท่ากับ 0.931 ด้านทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง เท่ากับ 0.937 ด้านทักษะความซื่อตรง เท่ากับ 0.914 ด้านทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เท่ากับ 0.922 ด้านทักษะการตระหนักรู้ตนเอง เท่ากับ 0.936 ด้านทักษะความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.942 และด้านทักษะการจัดการตนเอง เท่ากับ 0.918 จากนั้นจึงได้ปรับปรุงแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับจริงและนำไปใช้กับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง การกำหนดน้ำหนักและความสำคัญของตัวชี้วัด การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังรูปที่ 3.3



รูปที่ 3.3 แสดงขั้นตอนในการสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายมาตรฐานและเครือข่ายวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานวิจัยฯ ในระดับมาตรฐานสากล โดยได้รับการรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ รหัส EC-64-128 สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นชุดแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยทุกภูมิภาคของประเทศไทยจำนวน 14 แห่ง จำนวน 402 คน พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการ จำนวน 30 คน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลได้ดำเนินการระหว่าง เดือนมีนาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. การดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

4.1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ ขนาดตัวอย่างอาจถูกกำหนดโดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบแน่นอนของ Cochran ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สถานประกอบการ และนักศึกษาปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจ

1) ประชากรสถานประกอบการ คือ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หัวหน้า หรือพนักงานในสถานประกอบการ หรือในตลาดแรงงาน

2) ตัวอย่างสถานประกอบการ คือผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือพนักงานสถานประกอบการ จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 30 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (Hennink et al., 2022) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือผู้บริหาร หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 คน บุคลากรในสถาบันศึกษา จำนวน 3 คน และศิษย์เก่าในองค์กรหรือสถานประกอบการ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (Hennink et al., 2022)

3) ประชากรนักศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการบริหารธุรกิจ สังกัดสถาบันการอุดมศึกษาจำนวน 14 แห่ง จำนวน 27,880 คน (ข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มิถุนายน 2564) จำแนกตามภาคดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนมหาวิทยาลัยจำแนกตามภูมิภาค

ภาค	จำนวนมหาวิทยาลัย	จำนวนนักศึกษา (คน)
ภาคกลาง	3	10,074
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6	9,080
ภาคเหนือ	2	2,480
ภาคใต้	1	2,702
ภาคตะวันออก	2	3,544
รวม	14	27,880

4) ตัวอย่างนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 402 คน เนื่องจากนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะสำเร็จการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (Hennink et al., 2022) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกจากภูมิภาคของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 ภูมิภาค

ขั้นที่ 2 สุ่มแบบเจาะจงจากจังหวัดที่ตั้งของแต่ละภูมิภาค จำนวน 12 จังหวัด

ขั้นที่ 3 สุ่มเก็บข้อมูลอย่างง่ายจากนักศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดที่เลือก จำนวน 14 มหาวิทยาลัย

โดยกำหนดขนาดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำแนกสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามภาค ดังนี้

การหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากร 27,880 เท่า 100%

ต้องการจำนวนตัวอย่าง 402 คน

$$= \frac{402 \times 100}{27,880}$$

$$= 1.44 \% \text{ ของประชากร}$$

จากสัดส่วนที่ได้นำมาคำนวณจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามภาคแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนนักศึกษาตัวอย่างจำแนกตามภาค

ภาค	จำนวนนักศึกษาด้าน บริหารธุรกิจ (คน)	จำนวนนักศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง	10,074	80
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	9,080	280
ภาคเหนือ	2,480	6
ภาคใต้	2,702	4
ภาคตะวันออก	3,544	32
รวม	27,880	402

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม 18 ตัวชี้วัด จำนวน 59 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีสมรรถนะทางสังคมในระดับสูงมาก |
| 4 หมายถึง | มีสมรรถนะทางสังคมในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีสมรรถนะทางสังคมในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีสมรรถนะทางสังคมในระดับต่ำ |
| 1 หมายถึง | มีสมรรถนะทางสังคมในระดับต่ำมาก |

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (Turner & Carlson, 2003) เป็นข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นข้อคำถาม รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ข้อ	สมรรถนะทางสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิ							IOC
		1	2	3	4	5	6	7	
มิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)									
ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving)									
1	ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ ระบุปัญหาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหา	1	0	1	1	1	1	1	0.86
2	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ และสามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงได้	1	0	1	1	1	0	1	0.71
3	ส่วนใหญ่ฉันจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	-1	1	0.86
ทักษะการทำงานเป็นทีม									
4	ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและทีมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	1	1
5	ฉันสามารถทำงานเป็นทีมได้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1	1	1
6	ฉันมีทักษะในการเจรจาต่อรอง / การโน้มน้าวใจ	1	0	1	1	1	1	1	0.86
ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม									
7	ฉันตระหนักรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ	1	1	1	1	1	1	1	1
8	ฉันยินดีและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	1
9	ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของเพื่อนนักศึกษาและผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะทางสังคม									
10	ฉันคิดว่าการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1	1	1	1	1
11	ฉันฟังและถามเพื่อทำความเข้าใจคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	1
12	ฉันสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับผู้อื่นด้วยการพูด ฟัง อ่านและเขียนได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	0	1	0.86
ทักษะการเอาใจใส่									
13	ฉันมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่คนอื่นพูดคุยกัน	1	0	1	1	1	1	1	0.86
14	ฉันมีความเข้าใจผู้อื่นในสิ่งที่เขาไม่เห็นด้วย	1	1	1	1	1	1	1	1

ข้อ	สมรรถนะทางสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิ							IOC
		1	2	3	4	5	6	7	
15	เมื่อเพื่อนประสบปัญหา มักจะปรึกษากับฉันเสมอ	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์									
16	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน	1	0	1	1	1	1	1	0.86
17	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมในสังคมปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1	1	1
18	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	0	1	0.86
19	ฉันมักใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการชุมนุมทางสังคม	1	1	1	1	1	-1	1	0.86
20	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างงานสร้างรายได้	1	0	1	1	1	0	1	0.71
ทักษะการจัดการความสัมพันธ์									
21	ฉันสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้ง	1	1	1	1	1	1	1	1
22	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งในอนาคตได้	1	0	1	1	1	0	1	0.71
23	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งของทีมอย่างยุติธรรม	1	0	1	1	1	1	1	0.86
ทักษะความยืดหยุ่น									
24	ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลที่ฉันต้องร่วมงานด้วย	1	1	1	1	1	1	1	1
25	ฉันสร้างความมั่นใจเพื่อรักษาความแข็งแกร่งและกำลังใจเมื่อทำงานหนัก	1	1	1	1	1	1	1	1
26	ฉันรู้จักจุดแข็งของตนเองและมั่นใจว่าได้นำมาปรับปรุงใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	0	1	0.86
มิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)									
ทักษะการมีคุณธรรม									
27	ฉันเป็นผู้ที่เห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความค่า	0	1	1	1	1	0	1	0.71
28	ฉันมีความรักและจริงใจต่อคุณค่าของตัวเอง	1	1	1	1	1	0	1	0.86
29	ฉันเชื่อว่าความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ	1	1	1	1	1	1	1	1

ข้อ	สมรรถนะทางสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิ							IOC
		1	2	3	4	5	6	7	
30	ฉันเป็นผู้ที่รักษาสัญญาไว้เสมอ	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์									
31	ฉันทำงานหนักในระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาและสร้างประสบการณ์ให้กับตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	1
32	ฉันตั้งใจเสมอว่าการทำงานหนักจะสำเร็จและเสร็จสิ้นในที่สุด	1	1	1	1	1	1	1	1
33	ฉันพยายามทำงานอย่างหนักในมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะได้มีอนาคตที่ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะการควบคุมตนเอง									
34	ฉันตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในทันที	1	1	1	1	1	0	1	0.86
35	เมื่อมีสิ่งที่จะส่งผลกระทบ ฉันจะเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	1	1	1	1	1	1	1
36	เมื่อต้องการบางสิ่งฉันจะต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มา	1	1	1	1	1	0	1	0.86
ทักษะความคิดริเริ่ม									
37	ฉันมีความริเริ่มทันทีแม้ว่าคนอื่นจะไม่ทำ	1	1	1	1	1	1	1	1
38	ฉันมักจะทำมากกว่าที่ถูกขอให้ทำ	1	1	1	1	1	1	1	1
39	ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง									
40	ฉันมองโลกในแง่ดีและเชิงบวกมากกว่าปกติ	1	1	1	1	1	1	1	1
41	ฉันรู้สึกมั่นใจในตัวเองในทุกอย่างที่ทำ	1	1	1	1	1	1	1	1
42	ฉันสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างฉะฉานและมั่นใจ	1	1	1	1	1	0	1	0.86
43	ฉันสามารถพูดภาษาต่างประเทศในที่ชุมชนได้อย่างมั่นใจ	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะความซื่อตรง									
44	สิ่งที่ทำทุกครั้งฉันจะทำมันด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1	1	1
45	ฉันมีความรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดจากการกระทำ	1	1	1	1	1	1	1	1
46	ฉันมีสติกับทุกพฤติกรรมของฉันตั้งแต่ต้นจนจบ	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะความฉลาดทางอารมณ์									
47	ฉันสามารถอยู่อย่างสงบในสถานการณ์ที่กดดัน	1	1	1	1	1	1	1	1

ข้อ	สมรรถนะทางสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิ							IOC
		1	2	3	4	5	6	7	
48	ฉันยินดีรับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงจากทีม	1	1	1	1	1	1	1	1
49	ผู้อื่นสามารถคาดเดาอารมณ์ของฉันได้	1	1	1	1	1	0	1	0.86
ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง									
50	ฉันมักจะสังเกตและมีความลึกซึ้งในตนเอง	1	1	1	1	1	0	1	0.86
51	ฉันมักจะทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต	1	1	1	1	1	1	1	1
52	ฉันมักจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อที่จะร่วมสร้างสรรค์โลก	1	1	1	1	1	1	1	1
ทักษะความสามารถของตนเอง									
53	ฉันสามารถวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และแยกย่อยอย่างรวดเร็วเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	1	1	1	1	1	1	1	1
54	ฉันมีความกระตือรือร้นและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	1	1
55	ฉันสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	0	1	0.86
ทักษะการจัดการตนเอง									
56	ฉันตรวจสอบกระบวนการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	1	1
57	ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญของภาระงานที่ต้องทำ	1	1	1	1	1	1	1	1
58	ฉันเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	0	1	0.86
59	ฉันมีเป้าหมายชีวิตชัดเจน	1	1	1	1	1	1	1	1

6. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับสถานประกอบการ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร ตรวจสอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยเฉพาะที่พบในงานวิจัยและวารสารทางวิชาการ การค้นหาเนื้อหาออนไลน์และที่อื่น ๆ ที่ได้รับการตรวจสอบในหลาย ๆ บริบทที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและมีคำถามก่อนสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังมีคำถามติดตามผล เน้นบทสนทนาที่เป็นธรรมชาติโดยใช้คำถามปลายเปิด และหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด ทั้งการใช้โทรศัพท์และเครื่องมือ/อุปกรณ์ออนไลน์ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล จะมีการบันทึกในขณะที่กำลังรวบรวมข้อมูล และการบันทึกเสียงจากแหล่งสำคัญ ๆ เพื่อมิให้ตกหล่น สามารถบันทึกเสียงนั้นไว้ใช้สร้างแนวคิดในการวางแผนเพิ่มเติม ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วก็นำมาประมวลผลและแบ่งเป็นประเด็นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง	ประเมินตนเอง ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	ประเมินตนเอง ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	ประเมินตนเอง ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง	ประเมินตนเองในระดับน้อย
0.00-1.50 หมายถึง	ประเมินตนเองในระดับน้อยที่สุด

ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของเกณฑ์การประเมินนักศึกษาสายบริหารธุรกิจตามความต้องการของตลาดแรงงาน นักศึกษาที่มีผลการประเมินตนเองนั้นต้องมีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 จึงจะถือเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางสังคม เพื่อจะนำไปใช้ประเมินตนเองหรือใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์เพื่ออธิบายหรือบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการสร้างและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว เพื่อให้สามารถตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละปัจจัยเชิงสาเหตุได้ ความเชื่อมโยงระหว่างสาเหตุและรูปแบบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในบริบทประเทศไทย

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบโครงสร้างพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ (observed variables) เพื่อตรวจสอบและค้นพบองค์ประกอบร่วมที่แสดงหรือเป็นตัวแปรที่สังเกตได้ร่วมกัน และเพื่อการสร้างตัวแปรทางสถิติใหม่ ที่เป็นตัวแปรแฝงซึ่งอยู่ในรูปขององค์ประกอบร่วมที่อธิบายว่าตัวแปรแฝงใหม่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้อย่างไร (Taherdoost et al., 2022) ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นการวิเคราะห์ที่ปัจจัยยืนยันได้รับการตรวจสอบโดยผู้วิจัย และดำเนินการวิเคราะห์ คือ 1) การยืนยันข้อมูลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์เชิงองค์ประกอบของงานวิจัย ขนาดตัวอย่างต้องใหญ่เพียงพอ จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ โดยตัวแปรที่จะพิจารณาต้องสัมพันธ์กันสามารถตรวจสอบได้โดยใช้ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยค่าตั้งแต่ 0.40 ถือว่าเหมาะสมเชิงวิเคราะห์หรือควรมีค่าใกล้เคียงกับ 1 และ การทดสอบ Sphericity ของ Bartlett ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($p < .05$) (Iskamto et al., 2020) 2) การสกัดองค์ประกอบ สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งเป็นเทคนิคในการแยกองค์ประกอบทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนส่วนใหญ่ของตัวแปรที่สังเกตได้ ในขณะที่ลดองค์ประกอบร่วมให้น้อยที่สุด (Steiner & Grieder, 2020) เกณฑ์การพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่าหนึ่ง มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมตั้งแต่ 60 ขึ้นไป (Schreiber, 2021) 3) ตรวจสอบว่าแบบจำลองและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์สอดคล้องกัน การประมาณค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร วิธีการทางสถิติสำหรับการค้นหาองค์ประกอบร่วมที่มีความน่าเชื่อถือ ชัดเจนและเข้าใจง่าย ด้วยการหมุนแกนองค์ประกอบ (Steiner & Grieder, 2020) ในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการหมุนแบบมุมฉากเพื่อหาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) เพื่อสร้างองค์ประกอบที่เป็นอิสระโดยใช้วิธี varimax และค่าร่วมกัน (communalities) ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.4 ระหว่าง ตัวแปรและองค์ประกอบ (Panjeh et al., 2021)

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีความสามารถตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่มได้ โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์แบบพหุกลุ่ม (Brown & Moore, 2012; Hox, 2021) CFA เป็นการประเมินข้อมูลเพื่อดูว่าเป็นไปตามโมเดลการวัดหรือไม่ แบบจำลองสำหรับการวัดสมมติฐานก่อนหน้านี้นี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีหรือการศึกษาเชิงวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบว่าการวัดตัวแปรทางทฤษฎี (construct) สอดคล้องกับการรับรู้ของผู้วิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังต่อไปนี้ (Marsh et al., 2020) 1) estimating the parameter เป็นความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นและความแปรปรวนร่วมที่กำหนดจากตัวอย่างหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัยที่มีค่าใกล้เคียงที่สุดคือวิธี Maximum Likelihood (Marsh et al., 2020) 2) validation of the model เป็นการตรวจสอบหรือประเมินที่สอดคล้องกับแบบจำลองและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติ ได้แก่ (1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square, statistics: χ^2) ต้องมีค่าน้อยหรือเกือบเป็น 0 หรือใกล้ 0 หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom) และค่าไค-สแควร์ต้องเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญ 2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน ได้แก่ GFI, AGFI, CFI, TLI และ NFI ต้องอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 1.00 (3) ค่าสัดส่วน χ^2/df ที่มีค่าต่ำกว่า 3.00 (Fang et al., 2022; Halamová et al., 2021) และ (4) ค่า standardized root mean squared residual (SRMR) มีค่าต่ำกว่า 0.08 หรือเข้าใกล้ 0 (Hair et al., 2010) และค่า root mean square of mean approximation (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.06 (Kwan et al., 2019)

ตารางที่ 3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)

Research Objective	How to Analysis	Statistics for Analysis	Recommendation on Fit Indices
Goodness Of Fit test	Factor Analysis	p-values of χ^2 exceeds 0.05 (Hair & Babin 2018)	
		χ^2 /df less than 3.0 (Hair & Babin 2018)	
		CFI more than 0.95, LTI more than 0.90 (Hair & Babin 2018)	
		RMSEA less than 0.06, SRMR less than 0.08 (Hair & Babin 2018)	
CFI (Comparative Fit Index), LTI (Tucker Lewis index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)			

3. เมื่อพบว่าแบบโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรแก้ไขแบบโมเดล (Model modified) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแบบโมเดลและการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ จากการคำนึงถึงคำแนะนำของโปรแกรมมีกฎสำหรับการแก้ไขแบบโมเดล และดูที่คะแนนมาตรฐานซึ่งไม่ควรเกิน ± 2.00 ในค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ ซึ่งแสดงถึงค่าที่เหลือของตัวแปรที่สังเกตได้ นอกจากนี้ และการปรับโมเดลสำหรับการวิจัยเรื่องนี้พิจารณาจากความเหมาะสมตามทฤษฎีในการวัดด้วยเช่นกัน (Wang & Wang, 2019)

4. ทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ การค้นพบ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่จะรายงาน ค่าทางสถิติที่องค์ประกอบสามารถใช้เพื่ออธิบายหรืออาจเรียกว่าความแปรปรวนที่ยอมรับได้สัมประสิทธิ์พหุคูณ (squared multiple correlations: R^2) ซึ่งโดยทั่วไปความแปรปรวนจะไม่น้อยกว่า 50% (Hair et al., 2018) หากค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ โมเดลอาจยังไม่สมบูรณ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณมีค่าน้อย แสดงให้เห็นถึงความไม่สมบูรณ์ของแบบโมเดลหรือขาดความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบโมเดล จะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์โดยใช้โมเดลการวัด (measurement model) มีข้อดีตรงที่อยู่ในรูปการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งถือว่าเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยสามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ได้ และที่สำคัญคือเป็นการยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบการวัดตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงสำรวจนั่นเอง (Marsh et al., 2020)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (descriptive research) ก่อนการวิเคราะห์ในขั้นต้นนั้น รูปแบบเค้าโครงเรื่องเป็นวิธีที่ผู้วิจัยจัดหมวดหมู่ไว้ แล้วนำมารวบรัดเสนอแนะใช้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลสามเหลี่ยม เกี่ยวกับตัวอย่างการสัมภาษณ์ โดยคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน บุคลากรในองค์กรหรือสถาบันศึกษา และศิษย์เก่าในองค์กรหรือสถานประกอบการ หากได้ข้อมูลเดียวกันหรือมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 3.5 ตารางสรุปการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	แบบศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ภายใต้คำสำคัญ สมรรถนะทางสังคม ความฉลาดทางสังคมและอารมณ์ การเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ soft skill การพัฒนาตัวชี้วัด ความต้องการของตลาดแรงงาน	1. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาตัวชี้วัด 2. ศึกษา ทบทวนนิยามตัวชี้วัด 3. คัดเลือกตัวชี้วัด 4. กำหนดวิธีการรวมตัวชี้วัด 5. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัด	ผลงานของนักศึกษา การศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในต่างประเทศ และในประเทศ	เชิงพรรณนา โดย เขียนตาม วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์	แนวทางและฉบับร่างองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานที่จะใช้สร้างเครื่องมือสำหรับนักศึกษาและสำหรับสถานประกอบการ
2. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	แบบสังเคราะห์วิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม	1. สร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือองค์ประกอบตัวชี้วัด 2. ตรวจสอบและคัดเลือก กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน	ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้บริหารในสถาน ประกอบการ	เชิงพรรณนา โดย เขียนตาม วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมเพื่อการสร้างเครื่องมือสำหรับสถานประกอบการ 1.แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการ ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมจำนวน 18 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1. องค์ประกอบมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

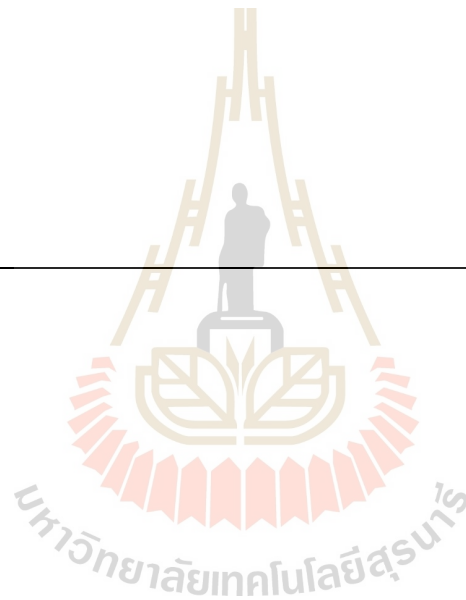
วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
					ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด และ 2. องค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด 2.แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับสถานประกอบการ
	แบบสอบถามแบบเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form	เก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม ตามความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)	ผู้บริหาร พนักงาน ในสถานประกอบการ	เชิงปริมาณสถิติพรรณนา (Descriptive statistics)	สถานประกอบการต่างให้ความสำคัญและมีความต้องการพนักงานในองค์กรที่มีสมรรถนะทางสังคมที่สูงมากทั้ง 18 ตัวชี้วัด
	แบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารในสถานประกอบการ	1.สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวชี้วัดเพื่อการสร้างแบบสอบถามสำหรับนักศึกษาเพื่อประเมินตนเอง 2. ตรวจสอบและคัดเลือก กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน	ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารในสถานประกอบการ	เชิงพรรณนา โดยเขียนตามวัตถุประสงค์	แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา โดยมีองค์ประกอบมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ และ 2. องค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)

วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
					ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 59 ข้อ
	แบบสอบถามแบบเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสำหรับนักศึกษาแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form	1.ดำเนินการนำข้อมูลแบบสอบถามสำหรับนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ไปทำการ try out 2.ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) 3.ดำเนินการปรับปรุงเพื่อการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในสถาบันอุดมศึกษา	นักศึกษาที่ไม่ได้เรียนด้านศาสตร์บริหารธุรกิจ	เชิงปริมาณสถิติพรรณนา (Descriptive statistics)	ค่าน้ำหนักความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา	แบบสอบถามแบบเกี่ยวกับตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสำหรับนักศึกษาแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form	เก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม ตามความต้องการของตลาดแรงงานสำหรับนักศึกษาจำนวน 402 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)	นักศึกษาระดับปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา	เชิงปริมาณสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ด้วยสถิติ t-test	ในภาพรวมของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.81 มีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบการประเมินตนเองในสมรรถนะ

วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
					ทางสังคมของนักศึกษาทั้ง 2 มิติพบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา	แบบสอบถามแบบเกี่ยวกับตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมสำหรับนักศึกษาแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form	ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินตนเองของนักศึกษา จากข้อมูลข้อคำถามจำนวน 59 ข้อ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์สถิติขั้นสูง Mplus เพื่อสกัดองค์ประกอบและสร้างเป็นโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย	นักศึกษาระดับปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา	เชิงปริมาณสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โปรแกรมประยุกต์ทางสถิติขั้นสูง Mplus	โมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา โดยได้รูปแบบเป็น 2 มิติกับ 6 องค์ประกอบตัวชี้วัด คือ 1. มิติด้านทักษะระหว่างบุคคล มี 3 องค์ประกอบตัวชี้ ได้แก่ ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skills) ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills) 2. มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล มี 3 องค์ประกอบตัวชี้ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skills) ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อตนเอง (self-awareness skills)

วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่ม ตัวอย่าง/ผู้ที่ เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
แบบสัมภาษณ์ประเด็นเกี่ยวกับ สมรรถนะทางสังคมผ่านทาง โทรศัพท์และผ่านระบบออนไลน์	เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)	ผู้บริหาร พนักงาน ในสถาน ประกอบการ	เชิงสถิติพรรณนา (Descriptive statistics)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ต่างให้ความเห็นในทิศทางเดียวกัน ว่านักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ มีทั้งจุด แข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางสังคม จุดแข็งคือมีความ เชี่ยวชาญและสามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้ดี มี ความคิดนอกกรอบอย่าง สร้างสรรค์ ส่วนจุดอ่อนคือยังขาด ทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ รวมกันกับสังคม เช่น ทักษะการ สื่อสาร การปรับตัว ความฉลาด ทางอารมณ์ เป็นต้น และสิ่งที่ สำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะทาง สังคมของนักศึกษา คือครอบครัว โรงเรียน และมหาวิทยาลัยที่จะ สามารถเสริมสร้างสมรรถนะทาง สังคมของนักศึกษาที่แข็งแกร่ง เพื่อ การต่อยอดในการสร้างอาชีพและ การดำรงชีวิตเมื่อสำเร็จการศึกษา	

วัตถุประสงค์	เครื่องมือ	วิธีการดำเนินงาน	ประชากร/กลุ่ม ตัวอย่าง/ผู้ที่ เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
					และมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึง ผลลัพธ์ที่แท้จริงที่นักศึกษาควรจะ ได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษา เช่น ออกแบบหลักสูตรให้นักศึกษาได้ ปฏิบัติจริงและมีประสบการณ์ใน การทำงาน หรือใช้ชีวิตร่วมกับ บุคคลอย่างจริงจัง เป็นต้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (นักศึกษา)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและทำการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form จำนวนรวมทั้งสิ้น 402 คน จำแนกเป็น นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 161 คน และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 241 คน เพื่อนำมาประมวลผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งประกอบไปด้วย มิติหลัก 2 ด้าน คือ 1. มิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skill) 2) ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง (self-awareness skill) และ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) และ 2. มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skill) 2) ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skill) และ 3) ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skill)

โดยผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นจากทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เป็นรูปแบบสามารถสรุปมาจากรูปแบบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่รวมตัวแปรทุกตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวแปร เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงของรูปแบบการวัด (measurement model) ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริง และค่าตัวแปรที่วัดได้ จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร และมีการทดสอบความสอดคล้อง ซึ่งใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ Mplus เวอร์ชัน 6.12 ในการวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อสมร.01รณะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน มี 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวิจัยเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) ขั้น

ตอนการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับเนื้อหาในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนข้อมูลของนักศึกษา ออกเป็น 3 ตอนดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสำรวจ และ 3) ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเชิงยืนยันที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ โดยคัดเลือกตัวแปรที่สำคัญ และจัดระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบเชิงยืนยัน นำเสนอเป็นรูปแบบที่มีทั้งตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ที่ผ่านการวิเคราะห์ ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS statistics for windows) และโปรแกรม Mplus เวอร์ชัน 6.12 เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง โดยมีค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

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

2. สถิติอ้างอิง (inferential statistics)

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละตัวแปร และระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับรูปแบบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในบริบทประเทศไทย

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) (Thompson, 2004) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ความสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) เป็น

ความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) ระหว่างตัวแปรภายใน (endogenous variables) และตัวแปรภายนอก (exogenous variables)

การตรวจสอบความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validation of the model) เป็นการตรวจสอบหรือประเมินผลความถูกต้องที่มีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบ โดยมีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงประจักษ์ แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	เงื่อนไข/ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	ค่า χ^2 มีค่า p-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าไค-สแควร์ χ^2/df	ค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 5.00
3. ค่า LTI	> 0.90
4. ค่า CFI	> 0.95
5. ค่า RMSEA	< 0.06
6. ค่า SRMR	< 0.08

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลของการสำรวจ และได้รับผลของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ประกอบด้วยนักศึกษาสังกัดสถาบันอุดมศึกษาด้านการบริหารธุรกิจ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นนักศึกษาด้านการบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 402 คน จำแนกเป็นนักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 161 คน และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา จำนวน 241 คน ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำเสนอเพื่อเรียนรู้และเข้าใจลักษณะพื้นฐานและภูมิหลังของครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สิ่งนี้จะเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัยและค้นหาว่าผลการวิจัยดังกล่าวอาจนำไปใช้ในวงกว้างได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 402)

นักศึกษาที่ปฏิบัติ			นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติ		
สหกิจศึกษา		ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	สหกิจศึกษา		
จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	(คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	
1) เพศ					
21	13.04	ชาย	47	19.50	
140	86.96	หญิง	194	82.50	
161	100.00	402	241	100.00	
2) อายุ					
1	0.62	ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.40	
51	31.68	21 ปี	68	28.20	
68	42.24	22 ปี	114	47.30	
41	25.47	มากกว่า 22 ปี	58	24.10	
161	100.00	402	241	100.00	
3) เกรดเฉลี่ย					
10	6.21	ต่ำกว่า 2.00	12	4.98	
25	15.53	2.00-2.50	78	32.37	
56	34.78	2.51-3.00	67	27.80	
46	28.57	3.01-3.50	63	26.14	
23	14.29	3.51-4.00	18	7.47	
1	0.62	ไม่ตอบ	3	1.24	
161	100.00	402	241	100.00	
4) มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษา					
11	6.83	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์	26	10.79	
56	34.78	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา	9	3.73	
19	11.80	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	8	3.32	
3	1.86	มหาลัยวิทยาลัยราชพฤกษ์	3	1.24	
0	0.00	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	4	1.66	
13	8.07	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	28	11.62	
14	8.70	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ	19	7.88	
26	16.15	วิทยาลัยสันตพลอุดรธานี	27	11.20	
1	0.62	มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น	2	0.83	

นักศึกษาที่ปฏิบัติ			นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติ	
สหกิจศึกษา		ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	สหกิจศึกษา	
จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	(คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
10	6.21	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	71	29.46
1	0.62	มหาวิทยาลัยบูรพา	4	1.66
4	2.48	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	37	15.35
1	0.62	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1	0.41
2	1.24	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2	0.83
		วิทยาเขตเชียงราย		
161	100.00	402	241	100.00
5) สาขาวิชาที่กำลังศึกษา				
38	26.60	การตลาด/การตลาดดิจิทัล	47	19.50
40	24.84	การบริหาร/การจัดการ/การจัดการสมัยใหม่	113	46.89
0	0.00	นวัตกรรมการค้า	0	0.00
10	6.21	การบัญชี	23	9.54
7	4.35	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	29	12.03
2	1.24	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและบริการ/ดิจิทัล	2	0.83
30	18.63	การเงิน	12	4.98
2	1.24	การท่องเที่ยวและการโรงแรม	1	0.41
2	1.24	โลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน	1	0.41
0	0.00	การจัดการไมซ์	0	0.00
24	14.91	การจัดการอุตสาหกรรม	4	1.66
6	3.73	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	9	3.73
161	100.00	402	241	100.00
6) โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สำเร็จการศึกษา				
15	9.32	โรงเรียนประจำตำบล	30	12.45
56	34.78	โรงเรียนประจำอำเภอ	92	38.17
47	29.19	โรงเรียนประจำจังหวัด	64	26.56
3	1.86	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	4	1.66
0	0.00	โรงเรียนสาธิต	3	1.24
13	8.07	โรงเรียนเอกชน	21	8.71
24	16.77	อื่น ๆ เช่น การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	27	12.20
161	100.00		241	100.00

นักศึกษาที่ปฏิบัติ			นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติ		
สหกิจศึกษา		ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	สหกิจศึกษา		
จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	(คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	
7) ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา					
55	34.16	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	80	33.20	
69	42.86	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	96	39.83	
13	8.07	อนุปริญญาหรือปวส.	17	7.05	
17	10.56	ปริญญาตรี	33	13.69	
2	1.24	ปริญญาโท	8	3.32	
1	0.62	ปริญญาเอก	8	0.83	
4	2.48	ไม่ตอบ	5	2.07	
161	100.00	402	241	100.00	
8) ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา					
49	30.43	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	77	31.95	
76	47.20	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	102	42.32	
12	7.45	อนุปริญญาหรือปวส.	15	6.22	
18	11.18	ปริญญาตรี	30	12.45	
2	1.24	ปริญญาโท	11	4.56	
6	0.62	ปริญญาเอก	2	0.83	
3	1.86	ไม่ตอบ	4	1.66	
161	100.00	402	241	100.00	
8) รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครอง หรือบิดาและมารดาารวมกัน					
26	16.15	ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	9.13	
65	40.37	10,000-20,000 บาท	101	41.91	
31	19.25	20,001-40,000 บาท	51	21.16	
15	9.32	40,001-60,000 บาท	36	14.94	
6	3.73	60,001-80,000 บาท	7	2.90	
9	5.59	80,001-100,000 บาท	7	2.90	
2	1.24	สูงกว่า 100,000 บาท	10	4.15	
7	4.35	ไม่ตอบ	7	2.90	
161	100.00	402	241	100.00	
10) ปริญาสูงสุดที่ตั้งใจจะได้รับในชีวิต					
124	77.02	ปริญญาตรี	183	75.93	
33	20.50	ปริญญาโท	43	17.84	

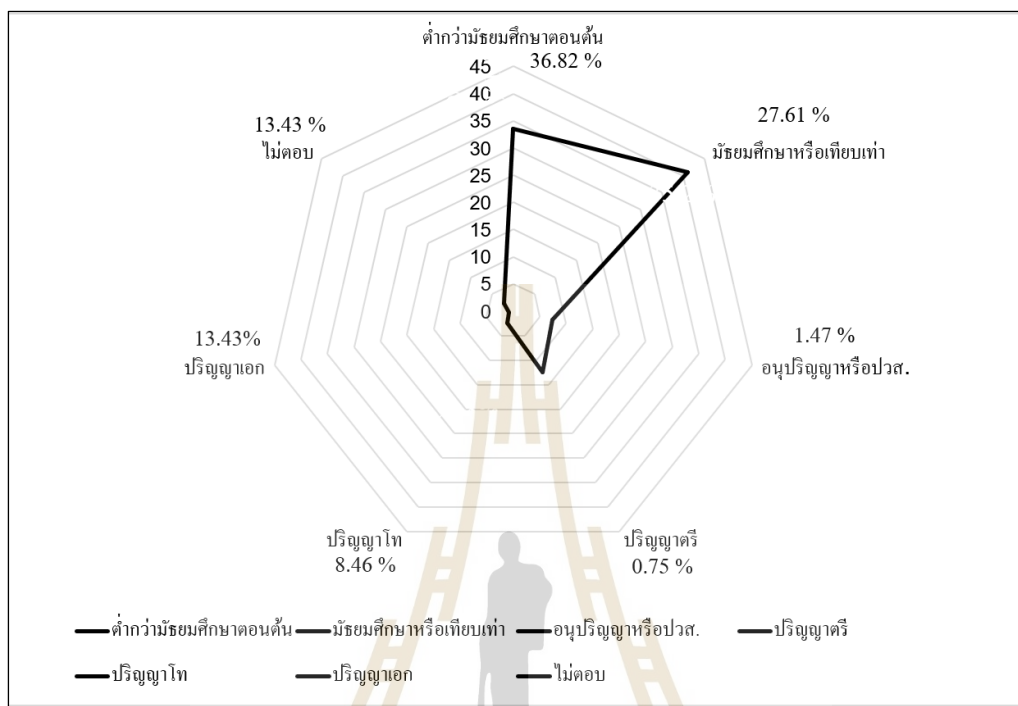
นักศึกษาที่ปฏิบัติ			นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติ		
สหกิจศึกษา		ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	สหกิจศึกษา		
จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	(คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	
4	2.48	ปริญญาเอก	15	6.22	
161	100.00	402	241	100.00	

การศึกษาวิจัยนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลของนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกภูมิภาคของในประเทศไทย ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จำนวน 14 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตเชียงราย มหาลัยวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ วิทยาลัยสันตพล จังหวัดอุดรธานี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ร้อยละ 83.08 อายุส่วนใหญ่ 22 ปี ร้อยละ 44.28 เกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.01-3.50 ร้อยละ 30.60 โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาสาขาการบริหาร/การจัดการ/การจัดการสมัยใหม่ ร้อยละ 38.06 ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าจากโรงเรียนประจำอำเภอ ร้อยละ 36.28 เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายการศึกษาในชีวิตของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ มีเป้าหมายที่จะรับปริญญาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.37

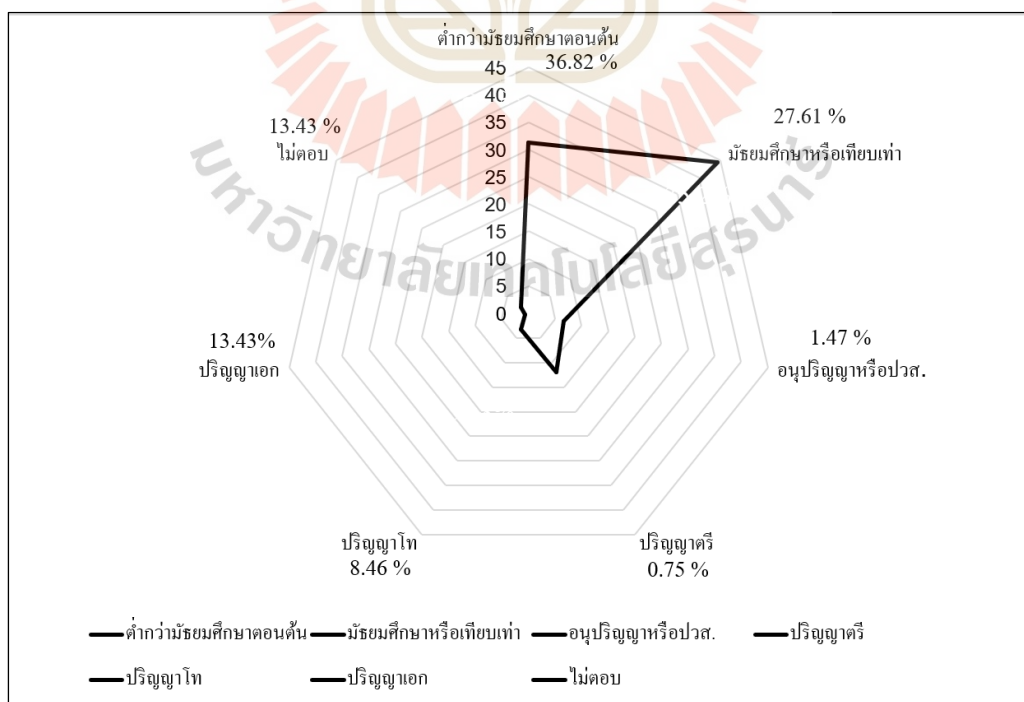
เมื่อพิจารณาแยกเป็นนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ร้อยละ 86.96 อายุส่วนใหญ่ 22 ปี ร้อยละ 42.22 เกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.00 ร้อยละ 34.78 โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาสาขาการบริหาร/การจัดการ/การจัดการสมัยใหม่ ร้อยละ 24.84 ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าจากโรงเรียนประจำอำเภอ ร้อยละ 34.78 เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายการศึกษาในชีวิตของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ มีเป้าหมายที่จะรับปริญญาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.02

ส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ร้อยละ 82.50 อายุส่วนใหญ่ 22 ปี ร้อยละ 47.30 เกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00-2.50 ร้อยละ 32.37 โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาสาขาการบริหาร/การจัดการ/การจัดการสมัยใหม่ ร้อยละ 46.89 ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าจากโรงเรียนประจำอำเภอ ร้อยละ 38.17

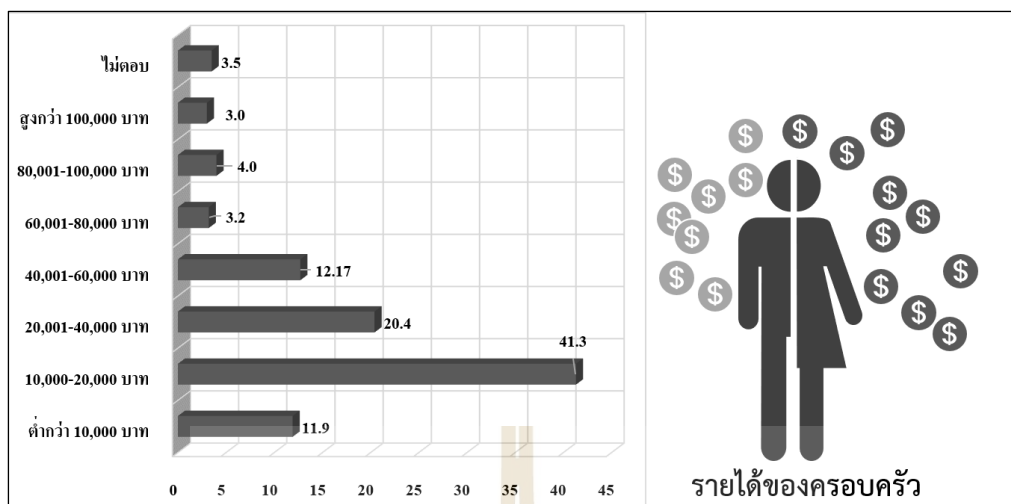
เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายการศึกษาในชีวิตของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ มีเป้าหมายที่จะรับปริญญาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.93



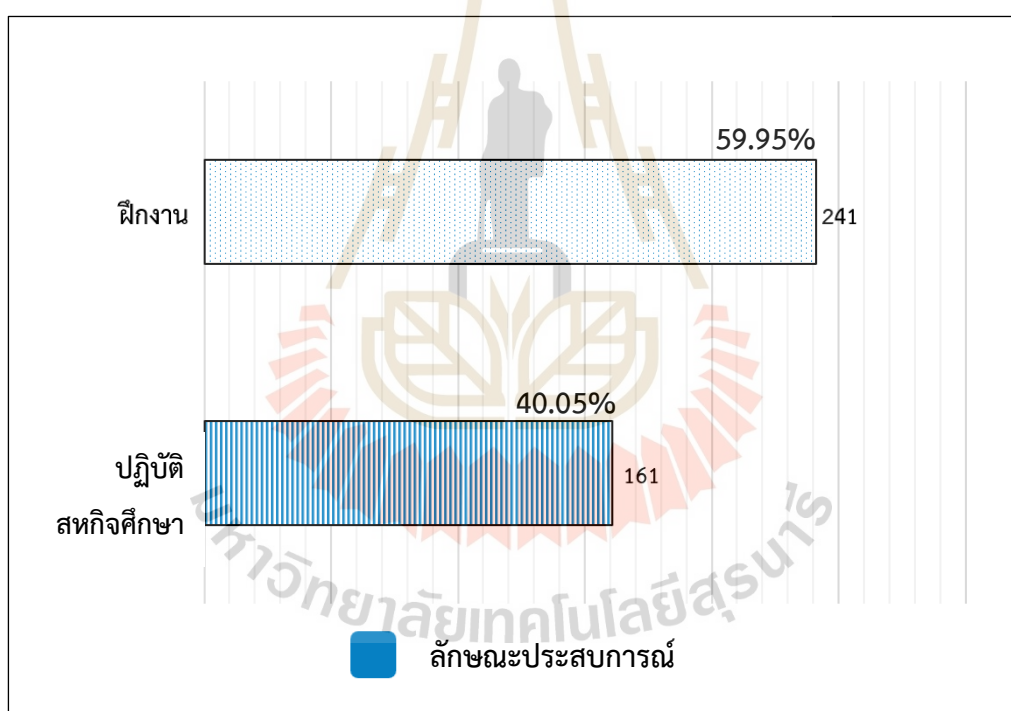
รูปที่ 4.1 ร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของบิดาผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 402)



รูปที่ 4.2 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของมารดาผู้ตอบแบบสอบถาม (n=402)



รูปที่ 4.3 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานทางรายได้ของครอบครัวผู้ตอบแบบสอบถาม (n=402)



รูปที่ 4.4 แสดงร้อยละข้อมูลพื้นฐานประสบการณ์ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=402)

จากรูปที่ 4.1 4.2 4.3 และ 4.4 เมื่อพิจารณาผลการศึกษาดูภาพรวมด้านภูมิหลังของครอบครัวของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของบิดา ร้อยละ 41 และมารดา ร้อยละ 44.30 คือมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และส่วนใหญ่รายได้ของครอบครัวอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 41.30 นักศึกษาเกินกว่าครึ่งเป็นนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา (ฝึ่งงาน) ร้อยละ 59.95 ส่วนนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา ร้อยละ 40.05

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา			สมรรถนะทางสังคม	นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา		
ระดับการแปล ความหมาย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการแปล ความหมาย
มาก	0.53	4.04	สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)	4.02	0.53	มาก
มาก	0.71	3.90	ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)	3.88	0.64	มาก
มาก	0.83	3.98	1. ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ ระบุปัญหาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหา	3.90	0.82	มาก
มาก	0.88	3.84	2. ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ และสามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงได้	3.87	0.78	มาก
มาก	0.89	3.88	3. ส่วนใหญ่ฉันจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.88	0.89	มาก
มาก	0.72	4.00	ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)	3.91	0.69	มาก
มาก	0.83	4.22	4. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและทีมงานได้เป็นอย่างดี	4.22	0.79	มาก
มาก	0.94	3.87	5. ฉันสามารถทำงานเป็นทีมได้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.76	0.94	มาก
มาก	0.83	3.91	6. ฉันมีทักษะในการเจรจาต่อรอง / การโน้มน้าวใจ	3.76	0.85	มาก
มาก	0.59	4.30	ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)	4.36	0.60	มาก
มาก	0.78	4.27	7. ฉันตระหนักรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ	4.43	0.77	มาก
มาก	0.72	4.48	8. ฉันยินดีและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น	4.55	0.68	มาก
มาก	0.72	4.15	9. ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของเพื่อนนักศึกษาและผู้อื่น	4.09	0.82	มาก
มาก	0.56	3.96	ทักษะทางสังคม (social skills)	3.93	0.59	มาก
มาก	0.76	4.48	10. ฉันคิดว่าการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.49	0.72	มาก
มาก	0.76	4.17	11. ฉันฟังและถามเพื่อทำความเข้าใจคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้อื่น	4.20	0.78	มาก

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา			สมรรถนะทางสังคม	นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา		
ระดับการแปล ความหมาย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการแปล ความหมาย
มาก	1.01	3.23	12. ฉันสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับผู้อื่นด้วยการพูด ฟัง อ่านและเขียนได้อย่างชัดเจน	3.10	1.07	มาก
มาก	0.65	4.04	ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)	3.99	0.66	มาก
มาก	0.78	4.00	13. ฉันมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่คนอื่นพูดคุยกัน	3.88	0.83	มาก
มาก	0.81	3.98	14. ฉันมีความเข้าใจผู้อื่นในสิ่งที่เขาไม่เห็นด้วย	4.06	0.76	มาก
มาก	0.81	4.14	15. เมื่อเพื่อนประสบปัญหาหมักจะปรึกษากับฉันเสมอ	4.03	0.83	มาก
มาก	0.65	4.02	ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)	4.03	0.65	มาก
มาก	0.83	4.14	16. ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน	4.15	0.80	มาก
มาก	0.78	4.25	17. ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมในสังคมปัจจุบัน	4.25	0.83	มาก
มาก	0.84	3.98	18. ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	0.82	มาก
มาก	0.90	3.81	19. ฉันมักใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการชุมนุมทางสังคม	3.85	0.94	มาก
มาก	0.91	3.95	20. ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างงานสร้างรายได้	3.92	0.99	มาก
มาก	0.65	3.92	ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)	3.86	0.74	มาก
มาก	0.79	4.01	21. ฉันสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.98	0.88	มาก
มาก	0.77	3.81	22. ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งในอนาคตได้	3.76	0.88	มาก
มาก	0.77	3.92	23. ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งของที้อย่างยุติธรรม	3.84	0.84	มาก
มาก	0.63	4.22	ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)	4.18	0.69	มาก
มาก	0.75	4.25	24. ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลที่ฉันต้องร่วมงานด้วย	4.24	0.81	มาก

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา			สมรรถนะทางสังคม	นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา		
ระดับการแปล ความหมาย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการแปล ความหมาย
มาก	0.76	4.18	25. ฉันสร้างความมั่นใจเพื่อรักษาความแข็งแกร่งและกำลังใจเมื่อทำงานหนัก	4.16	0.81	มาก
มาก	0.73	4.21	26. ฉันรู้จักจุดแข็งของตนเองและมั่นใจว่าได้นำมาปรับปรุงใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.14	0.82	มาก
มาก	0.54	4.05	สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)	4.05	0.55	มาก
มาก	0.60	4.34	ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)	4.37	0.61	มาก
มาก	0.74	4.26	27. ฉันเป็นผู้ที่เห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีคุณค่า	4.34	0.78	มาก
มาก	0.74	4.39	28. ฉันมีความรักและจริงใจต่อคุณค่าของตัวเอง	4.34	0.80	มาก
มาก	0.72	4.49	29. ฉันเชื่อว่าความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ	4.54	0.71	มาก
มาก	0.77	4.24	30. ฉันเป็นผู้ที่รักษาสัญญาไว้ม่าเสมอ	4.27	0.77	มาก
มาก	0.67	4.11	ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)	4.08	0.75	มาก
มาก	0.87	4.10	31. ฉันทำงานหนักในระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาและสร้างประสบการณ์ให้กับตนเอง	3.97	1.04	มาก
มาก	0.80	4.24	32. ฉันตั้งใจเสมอว่าการทำงานหนักจะสำเร็จและเสร็จสิ้นในที่สุด	4.21	0.86	มาก
มาก	0.85	3.99	33. ฉันพยายามทำงานอย่างหนักในมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะได้มีอนาคตที่ดีขึ้น	4.05	0.87	มาก
มาก	0.67	4.06	ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)	4.08	0.66	มาก
มาก	0.95	3.89	34. ฉันตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในทันที	3.92	0.89	มาก
มาก	0.83	4.07	35. เมื่อมีสิ่งที่จะส่งผลกระทบ ฉันจะเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	4.16	0.81	มาก
มาก	0.83	4.21	36. เมื่อต้องการบางสิ่งฉันจะต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มา	4.15	0.81	มาก

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา			สมรรถนะทางสังคม	นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา		
ระดับการแปล ความหมาย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการแปล ความหมาย
มาก	0.66	3.94	ทักษะความคิดริเริ่ม (initiative Skills)	4.00	0.69	มาก
มาก	0.85	3.91	37. ฉันมีความริเริ่มทันทีแม้ว่าคนอื่นจะไม่ทำ	3.97	0.91	มาก
มาก	0.80	4.00	38. ฉันมักจะทำมากกว่าที่ถูกขอให้ทำ	4.04	0.84	มาก
มาก	0.83	3.91	39. ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.83	มาก
มาก	0.74	3.69	ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)	3.63	0.79	มาก
มาก	0.89	3.96	40. ฉันมองโลกในแง่ดีและเชิงบวกมากกว่าปกติ	3.99	0.86	มาก
มาก	0.81	3.90	41. ฉันรู้สึกมั่นใจในตัวเองในทุกอย่างที่ทำ	3.87	0.91	มาก
มาก	0.87	3.78	42. ฉันสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างฉะฉานและมั่นใจ	3.67	0.99	มาก
มาก	1.19	3.12	43. ฉันสามารถพูดภาษาต่างประเทศในที่ชุมชนได้อย่างมั่นใจ	2.99	1.30	มาก
มาก	0.66	4.19	ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)	4.18	0.66	มาก
มาก	0.75	4.17	44. สิ่งที่ทำทุกครั้งฉันจะทำมันด้วยความเต็มใจ	4.22	0.80	มาก
มาก	0.80	4.30	45. ฉันมีความรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดจากการกระทำ	4.32	0.78	มาก
มาก	0.87	4.09	46. ฉันมีสติกับทุกพฤติกรรมของฉันตั้งแต่ต้นจนจบ	4.00	0.88	มาก
มาก	0.64	3.95	ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills)	3.97	0.64	มาก
มาก	0.83	3.96	47. ฉันสามารถอยู่อย่างสงบในสถานการณ์ที่กดดัน	3.92	0.95	มาก
มาก	0.80	4.23	48. ฉันยินดีรับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงจากทีม	4.38	0.73	มาก
มาก	0.99	3.65	49. ผู้อื่นสามารถคาดเดาอารมณ์ของฉันได้	3.61	1.11	มาก

นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา			สมรรถนะทางสังคม	นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา		
ระดับการแปล ความหมาย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับการแปล ความหมาย
มาก	0.69	4.12	ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)	4.11	0.67	มาก
มาก	0.79	4.21	50. ฉันมักจะสังเกตและมีความลึกซึ้งในตนเอง	4.10	0.80	มาก
มาก	0.78	4.16	51. ฉันมักจะทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต	4.23	0.83	มาก
มาก	0.81	4.00	52. ฉันมักจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อที่จะร่วมสร้างสรรค์โลก	4.01	0.82	มาก
มาก	0.67	3.99	ทักษะความสามารถของตนเอง (self-efficacy skills)	4.01	0.70	มาก
มาก	0.81	3.98	53. ฉันสามารถวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และแยกย่อยอย่างรวดเร็วเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	3.94	0.82	มาก
มาก	0.87	3.98	54. ฉันมีความกระตือรือร้นและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว	4.05	0.82	มาก
มาก	0.80	4.02	55. ฉันสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา	4.02	0.82	มาก
มาก	0.66	4.05	ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)	4.05	0.64	มาก
มาก	0.84	4.03	56. ฉันตรวจสอบกระบวนการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.10	0.81	มาก
มาก	0.81	4.07	57. ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญของภาระงานที่ต้องทำ	4.17	0.77	มาก
มาก	0.85	3.98	58. ฉันเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	3.87	0.89	มาก
มาก	0.84	4.14	59. ฉันมีเป้าหมายชีวิตชัดเจน	4.07	0.92	มาก
มาก	0.51	4.05	สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา	4.03	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา ในทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน โดยรวมส่วนใหญ่ นักศึกษามีสมรรถนะทางสังคมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่สูง 3 อันดับแรก คือ ทักษะการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.34 ซึ่งเป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคลถูกประเมินค่าอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.30 ซึ่งเป็นทักษะของมิติระหว่างบุคคล และรองลงมาอีกคือ ทักษะความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.22 จะเห็นได้ว่า นักศึกษาให้ความสำคัญด้วยการเริ่มต้นที่ตนเองให้ดีขึ้นก่อน จึงจะสามารถส่งออกสู่สังคมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณารายข้อ พบว่านักศึกษาต่างให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.49

ส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษามีการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคม พบว่า ในทั้ง 2 มิติ ทั้งมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน โดยรวมส่วนใหญ่ นักศึกษามีสมรรถนะทางสังคมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่สูง 3 อันดับแรก คือทักษะการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.37 ซึ่งเป็นทักษะของมิติภายในตัวบุคคลถูกประเมินค่าอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.36 ซึ่งเป็นทักษะของมิติระหว่างบุคคล และรองลงมาอีก คือทักษะความยืดหยุ่นและทักษะความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ย 4.18 จะเห็นได้ว่า นักศึกษาให้ความสำคัญด้วยการเริ่มต้นที่ตนเองให้ดีขึ้นก่อน จึงจะสามารถส่งออกสู่สังคมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณารายข้อ นักศึกษาต่างให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา คือการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจความสามารถในการจัดกลุ่มตัวแปรที่ส่งสัญญาณสิ่งเดียวกันให้เป็นองค์ประกอบเดียว เพื่อกำจัดตัวแปรที่สังเกตได้ ให้เหลือตัวแปรที่สำคัญที่สุด ได้แก่ สมรรถนะทางสังคมมิติด้านทักษะในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills) และมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ก่อนทำการวิเคราะห์ปัจจัย ผู้วิจัยได้มีการประมาณค่าความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0.967
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14022.865	
	df	1711	
	Sig.	0.00	

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าของการสุ่มตัวอย่างแบบ Kaiser-Meyer-Olkin ค่าความเหมาะสม (KMO) เท่ากับ 0.967 เกินค่าแนะนำ 0.6 (Kaiser, 1970) ในขณะที่ค่าของ Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett, 1954) คือนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. ต่ำกว่า 0.05) แสดงว่าชุดข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยคือการวิเคราะห์ปัจจัยนี้สมเหตุสมผล แม้ว่าการใช้การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax) จำนวน 59 รายการมีค่าอยู่ระหว่าง 0.418 - 0.769 เป็นขนาดปานกลางถึงมาก มีแนวโน้มที่น่าจะสามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ แสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance		Total	% of Variance		Total	% of Variance	
		%	Cumulative %		%	Cumulative %		%	Cumulative %
1	22.82	38.69	38.69	22.82	38.69	38.69	9.33	15.81	15.81
2	3.48	5.90	44.58	3.48	5.90	44.58	6.38	10.81	26.62
3	2.39	4.05	48.63	2.39	4.05	48.63	4.89	8.28	34.91
4	1.50	2.54	51.17	1.50	2.54	51.17	4.73	8.01	42.92
5	1.45	2.46	53.63	1.45	2.46	53.63	4.02	6.82	49.73
6	1.14	1.93	55.56	1.14	1.93	55.56	3.44	5.82	55.56

จากตารางที่ 4.5 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 59 รายการที่รวมอยู่ในการวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบเข้าด้วยกันโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบหมุนแกนแบบฉาก (orthogonal) โดยใช้วิธีแวนริแมกซ์ (varimax) การจัดกลุ่มองค์ประกอบเหลือจำนวนตัวแปร 59 รายการ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.40 ขึ้นไป การเลือกตัวประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรอธิบาย และความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) มากกว่า 1 (Hair & Babin, 2018) สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 59 รายการจากองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ระดับ 55.56% แสดงผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเมทริกซ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตัวแปร	ข้อความ	องค์ประกอบที่					
		1	2	3	4	5	6
		ทักษะ ความ ตระหนักรู้ ในตนเอง (SAS)	ทักษะด้าน ความ สัมพันธ์ ทางสังคม (SRS)	ทักษะการ สร้างการ ทำงาน เป็นทีม (TBS)	ทักษะการ สร้าง เครือข่าย ทางสังคม (SNS)	ทักษะการ สื่อสาร (COM)	ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง (SER)
SAS1	ฉันมักจะสังเกตและมีความลึกซึ้งในตนเอง	.649					
SAS2	ฉันมักจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อที่จะร่วมสร้างสรรคโลก	.640					

ตัวแปร	ข้อความ	องค์ประกอบที่					
		1 ทักษะ ความ ตระหนักรู้ ในตนเอง (SAS)	2 ทักษะด้าน ความ สัมพันธ์ ทางสังคม (SRS)	3 ทักษะการ สร้างการ ทำงาน เป็นทีม (TBS)	4 ทักษะการ สร้าง เครือข่าย ทางสังคม (SNS)	5 ทักษะการ สื่อสาร (COM)	6 ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง (SER)
SAS3	ฉันมักจะทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต	.638					
SAS4	ฉันตรวจสอบกระบวนการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	.616					
SAS5	ฉันมีความรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดจากการกระทำ	.616					
SAS6	ฉันสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญา	.614					
SAS7	ฉันมีความกระตือรือร้นและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว	.601					
SAS8	ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญของภาระงานที่ต้องทำ	.590					
SAS9	ฉันยินดีรับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงจากทีม	.587					
SAS10	ฉันสามารถวิเคราะห์วิธีแก้ปัญาที่เป็นไปได้และแยกย่อยอย่างรวดเร็วเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	.581					
SAS11	ฉันมีเป้าหมายชีวิตชัดเจน	.553					
SAS12	ฉันสามารถอยู่อย่างสงบในสถานการณ์ที่กดดัน	.525					
SAS13	เมื่อมีสิ่งที่จะส่งผลกระทบ ฉันจะเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	.523					
SAS14	ฉันมักจะทำมากกว่าที่ถูกขอให้ทำ	.512					
SAS15	สิ่งที่ทำทุกครั้งฉันจะมุ่งมั่นด้วยความเต็มใจ	.510					
SAS16	ฉันรู้จักจุดแข็งของตนเองและมั่นใจว่าได้นำมาปรับปรุงใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.493					
SAS17	ฉันมีความริเริ่มทันทีแม้ว่าคนอื่นจะไม่ทำ	.488					
SAS18	ฉันเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	.475					

ตัว แปร	ข้อความ	องค์ประกอบที่					
		1 ทักษะ ความ ตระหนักรู้ ในตนเอง (SAS)	2 ทักษะด้าน ความ สัมพันธ์ ทางสังคม (SRS)	3 ทักษะการ สร้างการ ทำงาน เป็นทีม (TBS)	4 ทักษะการ สร้าง เครือข่าย ทางสังคม (SNS)	5 ทักษะการ สื่อสาร (COM)	6 ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง (SER)
SAS19	เมื่อต้องการบางสิ่งฉันจะต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มา	.457					
SAS20	ฉันสร้างความมั่นใจเพื่อรักษาความแข็งแรงและกำลังใจเมื่อทำงานหนัก	.451					
SRS21	ฉันคิดว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นประโยชน์ต่อสังคม		.769				
SRS22	ฉันยินดีและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น		.756				
SRS23	ฉันตระหนักรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ		.659				
SRS24	ฉันเชื่อว่าความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ		.573				
SRS25	ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและทีมงานได้เป็นอย่างดี		.543				
SRS26	ฉันฟังและถามเพื่อทำความเข้าใจคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้อื่น		.529				
SRS27	ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลที่ฉันต้องร่วมงานด้วย		.520				
SRS28	ฉันมีความรักและจิตใจต่อคุณค่าของตัวเอง		.519				
SRS29	ฉันเป็นผู้ที่เห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความค่า		.451				
SRS30	ฉันเป็นผู้ที่รักษาสัญญาไว้เสมอ		.443				
TBS31	ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ระบุปัญหาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหา			.662			
TBS32	ฉันสามารถทำงานเป็นทีมได้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย			.659			
TBS33	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ และสามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงได้			.593			

ตัวแปร	ข้อความ	องค์ประกอบที่					
		1 ทักษะ ความ ตระหนักรู้ ในตนเอง (SAS)	2 ทักษะด้าน ความ สัมพันธ์ ทางสังคม (SRS)	3 ทักษะการ สร้างการ ทำงาน เป็นทีม (TBS)	4 ทักษะการ สร้าง เครือข่าย ทางสังคม (SNS)	5 ทักษะการ สื่อสาร (COM)	6 ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง (SER)
TBS34	ฉันมีทักษะในการเจรจาต่อรอง / การโน้มน้าวใจ			.592			
TBS35	ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของเพื่อนนักศึกษาและผู้อื่น			.504			
TBS36	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งในอนาคตได้			.441			
SNS37	ฉันมักใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการชุมนุมทางสังคม				.688		
SNS38	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				.656		
SNS39	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน				.535		
SNS40	ฉันสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้ง				.522		
SNS41	ฉันมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่คนอื่นพูดคุยกัน				.521		
SNS42	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมในสังคมปัจจุบัน				.520		
SNS43	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งของทีมอย่างยุติธรรม				.496		
SNS44	เมื่อเพื่อนประสบปัญหาฉันมักจะปรึกษากับฉันเสมอ				.487		
SNS45	ฉันมีความเข้าใจผู้อื่นในสิ่งที่เขาไม่เห็นด้วย				.476		
SNS46	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างงานสร้างรายได้				.468		
COM47	ฉันสามารถพูดภาษาต่างประเทศในที่ชุมชนได้อย่างมั่นใจ					.727	
COM48	ฉันรู้สึกมั่นใจในตัวเองในทุกอย่างที่ทำ					.618	

ตัวแปร	ข้อความ	องค์ประกอบที่					
		1 ทักษะ ความ ตระหนักรู้ ในตนเอง (SAS)	2 ทักษะด้าน ความ สัมพันธ์ ทางสังคม (SRS)	3 ทักษะการ สร้างการ ทำงาน เป็นทีม (TBS)	4 ทักษะการ สร้าง เครือข่าย ทางสังคม (SNS)	5 ทักษะการ สื่อสาร (COM)	6 ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง (SER)
COM49	ฉันสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับ ผู้อื่นด้วยการพูด ฟัง อ่านและเขียน ได้อย่างชัดเจน					.558	
COM50	ฉันมองโลกในแง่ดีและเชิงบวก มากกว่าปกติ					.535	
COM51	ฉันสามารถนำเสนอผลงานได้อย่าง ฉะฉานและมั่นใจ					.522	
COM52	ฉันมีสติกับทุกพฤติกรรมของฉัน ตั้งแต่ต้นจนจบ					.522	
COM53	ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					.492	
SER54	ฉันพยายามทำงานอย่างหนักใน มหาวิทยาลัยเพื่อที่จะได้มีอนาคตที่ ดีขึ้น						.661
SER55	ฉันทำงานหนักในระหว่างเรียนเพื่อ พัฒนาและสร้างประสบการณ์ ให้กับตนเอง						.556
SER56	ส่วนใหญ่ฉันจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น						.547
SER57	ฉันตั้งใจเสมอว่าการทำงานหนักจะ สำเร็จและเสร็จสิ้นในที่สุด						.505
SER58	ฉันตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในทันที						.442
SER59	ผู้อื่นสามารถคาดเดาอารมณ์ของ ฉันได้						.418
ค่า Eigenvalues		22.824	3.480	2.389	1.496	1.451	1.138
ร้อยละของ ความแปรปรวน		38.685	5.898	4.049	2.536	2.459	1.929
ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม		38.685	44.583	48.631	51.167	53.626	55.555

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ รวมตัวแปรจำนวน 59 ตัว ผู้วิจัยได้นำเสนอแต่ละองค์ประกอบแสดงตามลำดับค่า Eigenvalues จากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 นำหนักของตัวแปรองค์ประกอบสำหรับองค์ประกอบแรก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 20 ตัวและความแปรปรวนของตัวแปรอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.451 ถึง 0.638 (eigenvalues) เท่ากับ 22.824 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 38.685 แสดงว่าโดยรวมตัวแปรทั้ง 20 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบที่ 1 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดขององค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับความแปรผันของตัวแปร พบว่า สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 38.685 องค์ประกอบนี้มีความสำคัญสูงสุดในบรรดาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) และองค์ประกอบอื่น ๆ สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า ทักษะความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness skills)

องค์ประกอบที่ 2 พิจารณานำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 10 ตัว อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.443 ถึง 0.769 เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.480 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.898 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของส่วนประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 44.583 ซึ่งเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร ลักษณะนี้เป็นส่วนรองจากค่าลักษณะเฉพาะและองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบโมเดล โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า ทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills) หมายถึงทักษะทางสังคมของนักเรียนในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

องค์ประกอบที่ 3 พิจารณานำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 6 ตัว อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.441 ถึง 0.662 เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 2.389 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.049 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 3 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของส่วนประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่มีความ

สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 48.631 ซึ่งเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร ลักษณะนี้เป็นส่วนรองจากค่าลักษณะเฉพาะและองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบโมเดล โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skills) เป็นสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

องค์ประกอบที่ 4 พิจารณาน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 10 ตัว อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.468 ถึง 0.688 เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.496 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.536 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 4 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของส่วนประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 51.167 ซึ่งเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร ลักษณะนี้เป็นส่วนรองจากค่าลักษณะเฉพาะและองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบโมเดล โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skills) เป็นสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

องค์ประกอบที่ 5 เมื่อพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัว อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.492 ถึง 0.727 เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.451 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.459 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 5 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของส่วนประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 53.626 ซึ่งเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร ลักษณะนี้เป็นส่วนรองจากค่าลักษณะเฉพาะและองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบโมเดล โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่า ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) เป็นสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)

และองค์ประกอบที่ 6 ได้พิจารณาน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ เป็นตัวชี้วัดที่มีตัวแปรสำคัญ 6 ตัว อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.418 ถึง 0.661 เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.138 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.929 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวเป็นตัวแปรที่อธิบายตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 6 ได้ดีที่สุด องค์ประกอบนี้ยังมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของส่วนประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 55.555 ซึ่งเมื่อเทียบกับความ

แปรปรวนของตัวแปร ลักษณะนี้เป็นส่วนรองจากค่าลักษณะเฉพาะและองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบจำลอง โดยใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 6 ว่า ทักษะด้านความรับผิดชอบตนเอง (self-responsibility skills) เป็นสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	skewness	kurtosis
ทักษะความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness skills)	4.10	0.57	-0.46	-0.25
ทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills)	4.35	0.55	-0.89	0.27
ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skills)	3.88	0.64	-0.11	-0.51
ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skills)	4.00	0.60	-0.32	0.00
ทักษะการสื่อสาร (communication skills)	3.68	0.69	-0.03	-0.26
ทักษะความรับผิดชอบตนเอง (self-responsibility skills)	4.61	0.70	-0.33	-0.37

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาในแง่ของความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) เมื่อพิจารณา ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวชี้วัดที่ดีของข้อมูลทั้งหมด เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกันและมีการแจกแจงแคบ (ค่าระหว่าง 0.55-0.70) (Agresti & Franklin, 2014) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สังเกตได้ส่วนใหญ่พบว่ามีความเบ้เป็นลบ ข้อมูลมีการแจกแจงเอียงไปทางซ้าย แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เอนเอียงไปทางการประเมินตนเองมากที่สุด มีความบ่งชี้ว่ามีความสมบูรณ์ที่ข้อกำหนดให้อยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 และเมื่อพิจารณาความโด่งของตัวแปรส่วนใหญ่ถูกกำหนดในเกณฑ์เดียวกันกับความเบ้ บ่งชี้ว่าข้อมูลมีการกระจายตามปกติและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Bali et al., 2019)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์

	1. ทักษะ ความ ตระหนักรู้ใน ตนเอง	2. ทักษะ ด้าน ความสัมพันธ์ ทางสังคม	3. ทักษะ การสร้าง การทำงาน เป็นทีม	4. ทักษะการ สร้าง เครือข่ายทาง สังคม	5. ทักษะการ สื่อสาร	6. ทักษะ ความ รับผิดชอบ ต่อตนเอง
1. ทักษะความตระหนักรู้ ในตนเอง	1.000					
2. ทักษะความสัมพันธ์ทาง สังคม	.746**	1.000				
3. ทักษะการสร้างการ ทำงานเป็นทีม	.700**	.656**	1.000			
4. ทักษะการสร้าง เครือข่ายทางสังคม	.738**	.685**	.755**	1.000		
5. ทักษะการสื่อสาร	.678**	.434**	.668**	.606**	1.000	
6. ทักษะความรับผิดชอบ ต่อตนเอง	.755**	.638**	.646**	.661**	.690**	1.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานมีค่าตั้งแต่ 0.434 ถึง 0.755 ดังนั้น จึงยอมรับที่จะประเมินแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด จากข้อมูลของ Toubiana และ Maruenda (2021) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า .90 ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ จึงถือว่าเป็นวิธีการนำเสนอเครื่องมือตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพ มีคุณค่าและน่าเชื่อถือ (Daoud, 2017)

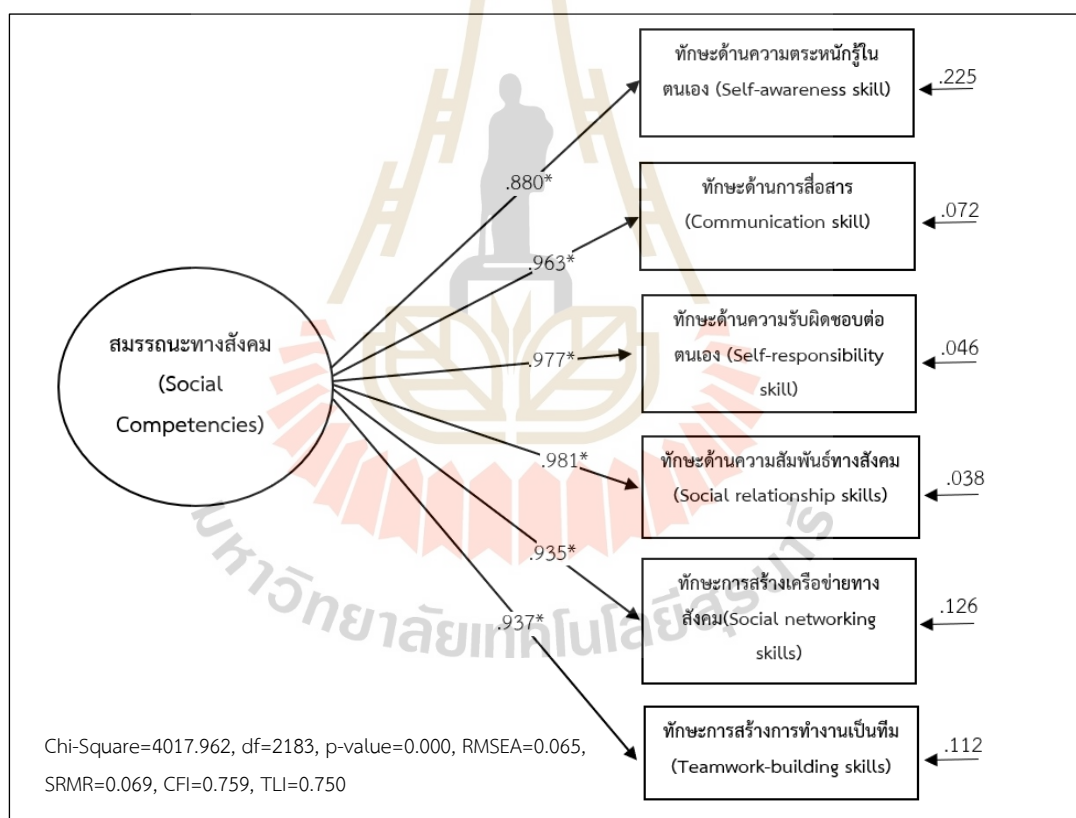
4.3 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความเข้ากันและมีความสอดคล้องของโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามองค์ประกอบ ซึ่งสมรรถนะทางสังคมประกอบด้วย 2 มิติใหญ่ คือ 1. มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล และ 2. มิติด้านทักษะระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness skills) 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills) 3) ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skills) 4) ทักษะการสร้างเครือข่ายทาง

สังคม (social networking skills) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) และ 6) ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skills) ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และประยุกต์ใช้จากงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั่วภูมิภาคได้ทำการประเมินสมรรถนะทางสังคมของตนเอง จำนวนทั้งหมด 402 คน

4.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบด้วยสมรรถนะทางสังคม 6 องค์ประกอบ โดยนำเสนอสมรรถนะทางสังคมด้านต่าง ๆ แสดงดังรูปที่ 4.6



รูปที่ 4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 1 องค์ประกอบ

จากรูปที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า สมรรถนะทางสังคมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 4017.962 ค่า p-value เท่ากับ

0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.065 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.069 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.759 และ ค่าดัชนี (TLI) เท่ากับ 0.750 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.418-0.769 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัว (Brown, 2015) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ (standardized)	R ²
ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อตนเอง (self-awareness skills)	0.880*	0.775
ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills)	0.981*	0.962
ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skills)	0.937*	0.878
ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skills)	0.935*	0.874
ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills)	0.963*	0.928
ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skills)	0.977*	0.954

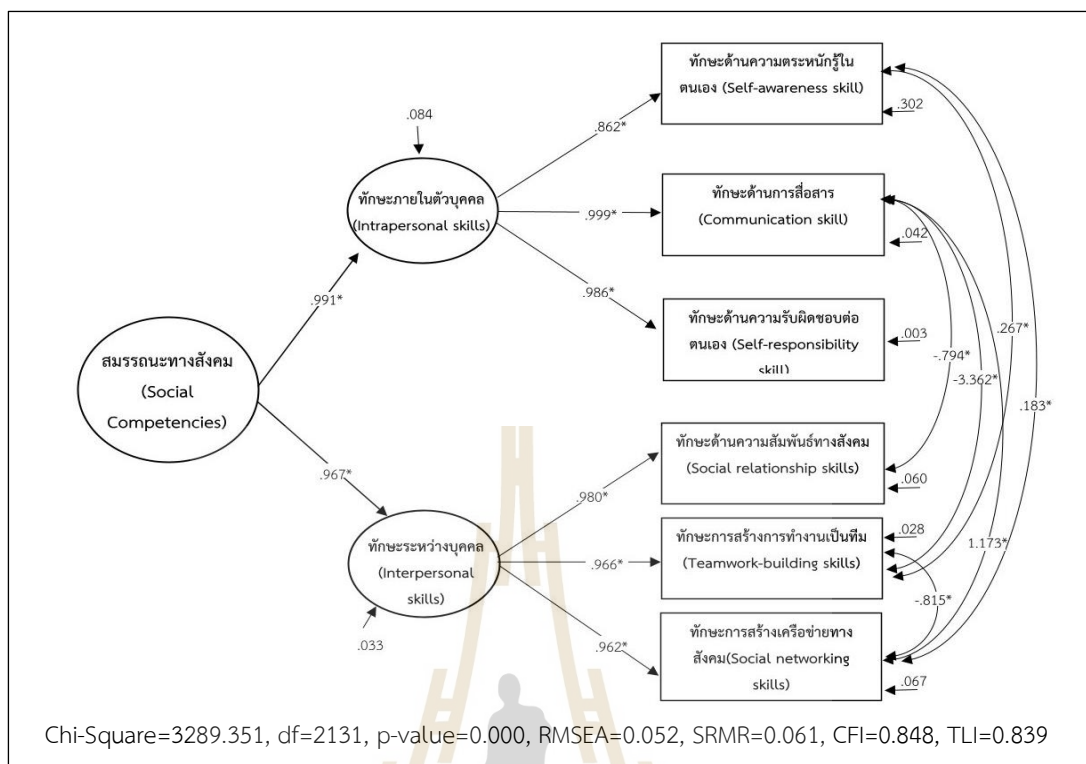
จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีจำนวน 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบการตั้งแต่ 0.880 ถึง 0.981 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills) มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.981 รองลงมาคือทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skills) มีน้ำหนักเท่ากับ 0.977 ค่าความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีค่าร้อยละ 78-96 (R² มีค่า 0.874 ถึง 0.962)

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของลำดับที่ 2 เป็นการนำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยที่พิจารณาถึงองค์ประกอบตัวชี้วัด 6 องค์ประกอบที่แตกต่างกันของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อระบุแง่มุมที่ผู้วิจัยประยุกต์ใช้และสร้างองค์ประกอบย่อยขึ้นภายใต้องค์ประกอบใหญ่ที่สำคัญแบบเดียวกัน องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 4020.295$, $df = 2190$, $p\text{-value} = 0.000$) ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโมเดลที่ผู้วิจัยเสนออาจไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งหมด เป็นผลให้ต้องแก้ไขเส้นทางใหม่ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของโปรแกรม จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการวิจัย โดยโปรแกรมแนะนำการเปลี่ยนแปลงให้คำนึงถึงความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและขึ้นอยู่กับดัชนีการปรับเปลี่ยนแบบจำลองโมเดล (Model modification indices) ของสถิติเฉพาะสำหรับแต่ละพารามิเตอร์ จนกว่าจะสอดคล้องกับข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และค่าสถิติเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ โดยที่ค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้และการวัดสามารถอธิบายได้ (Brown, 2015)

จากการวิเคราะห์ของโปรแกรม ระบุความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์และความเบี่ยงเบนของตัวแปรที่สังเกตได้ จากนั้น ผู้วิจัยจะเพิ่มเมทริกซ์อิสระ การเชื่อมโยงระหว่างความแตกต่างสามารถสร้างขึ้นได้โดยการคลายข้อตกลงเดิม โดยการผสมเส้นทางใหม่และปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นไปตามกฎของโปรแกรม ตรวจสอบให้แน่ใจว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำซ้ำขั้นตอนนี้อย่างสม่ำเสมอให้ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดมีความถูกต้อง นอกเหนือจากการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างแบบจำลองโมเดลและข้อมูลจริงที่มีประโยชน์ที่สุด ให้คะแนนมาตรฐานสำหรับส่วนที่เหลือ ทำให้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างข้อผิดพลาดของตัวแปรที่สังเกตได้ ผู้วิจัยจึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาให้สอดคล้องกัน แบบจำลองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสร้างค่าทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นผลจากการปรับแบบจำลอง (Brown, 2015) ดังแสดงในรูปที่ 4.7 และตารางที่ 4.10



รูปที่ 4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หลังการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย (n=402)

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus เมทริกซ์
น้ำหนักองค์ประกอบมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และมิติ
ด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) หลังปรับโมเดลการวิจัย

ตัวแปรแฝง	องค์ประกอบ	Factor Loading		SE	t	R ²
		A	a			
องค์ประกอบเชิง						
ยืนยันอันดับสอง:						
ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)	ทักษะภายในตัว	0.967	1.000	0.065	149.28*	0.935
	ทักษะด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (SAS)	0.862	0.827	0.257	142.96*	0.743
	ทักษะด้านการสื่อสาร (COM)	0.999	1.000	0.002	107.25*	0.998
	ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (SER)	0.986	1.000	0.028	132.31*	0.972
	ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	0.991	1.000	0.019	152.56*	0.981
ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (SRS)	0.980	1.000	0.040	159.78*	0.960
	ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (TBS)	0.966	1.004	0.067	121.39*	0.933
	ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (SNS)	0.962	1.013	0.074	134.02*	0.926
ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)		0.967	1.000	0.065	213.03*	0.935*
ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)		0.991	1.000	0.019	224.81*	0.981*

$$\chi^2 = 3289.351, df = 2131, p\text{-value} = 0.000, RMSEA = 0.052, SRMR = 0.061, CFI = 0.848,$$

$$TLI = 0.839$$

หมายเหตุ: A = Standard factor loading, a = Un-standard factor loading, SE = Standard error, t = t-test, R² = Coefficient of Multiple Determination, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 2 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) จากตารางที่ 4.10 พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.967 และมิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีค่าเท่ากับ 0.991 แสดงให้เห็นว่า มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากกว่ามิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคลต่อรูปแบบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติของข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบการวิจัยกับความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัย (ตามเกณฑ์ในตารางที่ 4.1)

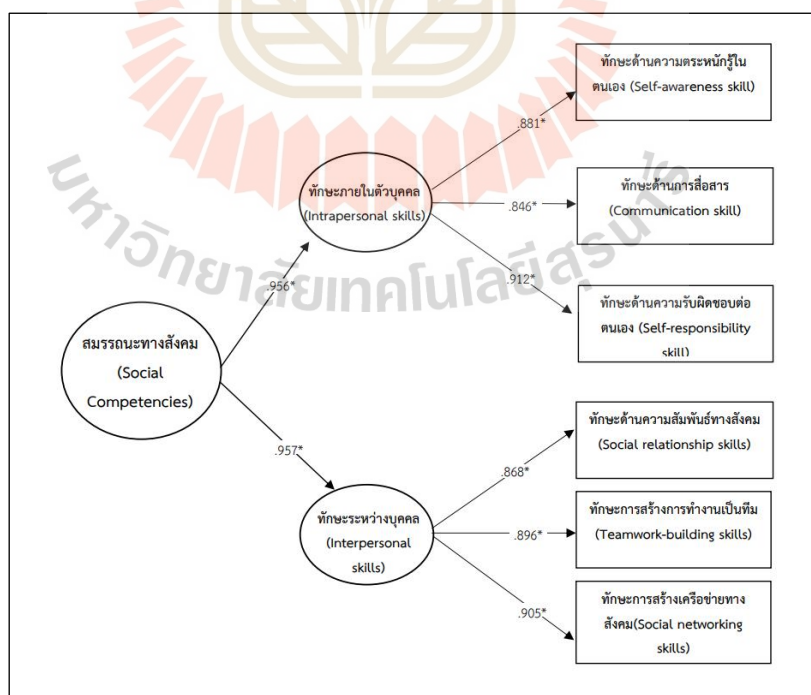
ค่าดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	> 0.05	0.000	ไม่ผ่าน
2. ค่าไค-สแควร์ χ^2/df	< 5.00	1.543	ผ่าน
3. ค่า RMSEA	< 0.06	0.052	ผ่าน
4. ค่า SRMR	< 0.08	0.061	ผ่าน
5. ค่า CFI	> 0.95	0.848	ไม่ผ่าน
6. ค่า TLI	> 0.90	0.839	ไม่ผ่าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.11 และภาพที่ 4.7 พบว่า มีค่าสถิติบางค่าที่ผ่านเกณฑ์และบางค่าทางสถิติที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่โดยภาพรวมสามารถยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าที่ใกล้เคียงเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรง เนื่องจากรูปแบบก่อนข้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนก่อนข้างดีทุกตัว ไม่ว่าจะเป็น ค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 ค่า SRMR เท่ากับ 0.061 ค่า CFI เท่ากับ 0.848 ค่า TLI เท่ากับ 0.839 และค่า χ^2 / df เท่ากับ 1.543 โดยที่ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลจากการวิเคราะห์ค่า p-value of χ^2 เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากสถิติทดสอบไคสแควร์จะมีค่ามากหรือน้อย จะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้การพิจารณา ค่า p-value อย่างมีนัยสำคัญของการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบนั้นจะต้องพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบด้วย (Hair, 2010; Brown, 2015)

ผู้วิจัยได้แก้ไขแบบจำลองโมเดลครั้งสุดท้ายแล้ว โดยค่าสถิติมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 3289.351$, $df = 2131$, $p\text{-value} = 0.000$) เมื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ของตัวแปรแฝง แบบจำลองโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ถูกสร้างขึ้น ตัวชี้วัดมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.981 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แบบหลายตัวเลือกของตัวแปรที่สังเกตได้ SRS, TBS และ SNS มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่างตั้งแต่ 0.926 ถึง 0.960 และน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.962 ถึง 0.980 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่ามีค่าเป็นบวกและแตกต่างทางสถิติจากศูนย์ ทั้งนี้ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (SRS) มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) สูงที่สุด (Hair, 2010; Brown, 2015) ในส่วนของตัวชี้วัดมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคลนั้น ตัวแปรที่สังเกตได้ คือ SAS, COM และ SER ล้วนมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) ตั้งแต่ 0.743 ถึง 0.998 และน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.862 ถึง 0.999 ซึ่งทั้งหมดมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ทักษะด้านการสื่อสาร (COM) มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) สูงที่สุด (Hair, 2010; Brown, 2015)

และเพื่อให้เห็นถึงความชัดเจนของโมเดลสมรรถนะทางสังคม ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์แยกเฉพาะนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา เพื่อการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS เวอร์ชัน 4.0 มาเพื่อช่วยให้การวิเคราะห์ผลของโมเดลที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อย ดังแสดงในรูปที่ 4.8



รูปที่ 4.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เฉพาะนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา (n=161)

เมื่อพิจารณาเฉพาะนักศึกษาที่ปฏิบัติศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะทางสังคมด้วย CFA ในภาพที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา พบว่า มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.956 โดยมีจำนวน 3 องค์ประกอบตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.912 0.881 และ 0.846 ตามลำดับ ส่วนมิติด้านระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.957 โดยมีจำนวน 3 องค์ประกอบตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.905 0.896 และ 0.868 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าองค์ประกอบตัวชี้วัดทั้ง 6 ตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่สูงทุกตัว

4.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมระหว่างนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษา และนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมระหว่างนักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

สมรรถนะทางสังคม	ทักษะรายด้าน	นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษา (n = 161)		นักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา (n = 241)		independent t-test	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)		4.04	0.53	4.02	0.53	0.502	0.67
PSS1	ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving skills)	3.90	0.71	3.88	0.64	0.287	0.77
TEA2	ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork)	4.00	0.72	3.91	0.69	1.226	0.22
SAS3	ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness skills)	4.30	0.59	4.36	0.60	-0.932	0.35
SOS4	ทักษะทางสังคม (social skills)	3.96	0.56	3.93	0.59	0.565	0.57
EMS5	ทักษะการเอาใจใส่ (empathy skills)	4.04	0.65	3.99	0.66	0.756	0.45
SMS6	ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media skills)	4.02	0.65	4.03	0.65	0.916	0.91
RMS7	ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management skills)	3.92	0.65	3.86	0.74	0.101	0.45
RES8	ทักษะความยืดหยุ่น (resilience skills)	4.22	0.63	4.18	0.69	0.175	0.60

มิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)		4.05	0.54	4.05	0.55	-0.024	0.98
ETH9	ทักษะการมีคุณธรรม (ethical skills)	4.38	0.62	4.41	0.62	0.443	0.68
ACS10	ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement skills)	4.11	0.67	4.08	0.75	0.452	0.65
SCS11	ทักษะการควบคุมตนเอง (self-control skills)	4.06	0.67	4.08	0.66	-0.269	0.79
IMS12	ทักษะความคิดริเริ่ม (initiative skills)	3.94	0.66	4.00	0.69	-0.781	0.44
SES13	ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence skills)	3.69	0.74	3.63	0.79	0.814	0.42
CON14	ทักษะความซื่อตรง (conscientiousness skills)	4.19	0.66	4.18	0.66	0.139	0.89
EIS15	ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional Intelligence skills)	3.95	0.64	3.97	0.64	-0.327	0.74
SEL16	ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness skills)	4.12	0.69	4.11	0.67	0.750	0.86
SES17	ทักษะความสามารถในตนเอง (self-efficacy skills)	3.99	0.67	4.01	0.70	0.831	0.84
SEM18	ทักษะการจัดการตนเอง (self-management skills)	4.05	0.66	4.05	0.64	0.053	0.96
สมรรถนะทางสังคม (Social Competencies)		4.05	0.51	4.03	0.52	0.246	0.81

หมายเหตุ: * $p < .05$.



รูปที่ 4.9 ร้อยละข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา (n = 402)

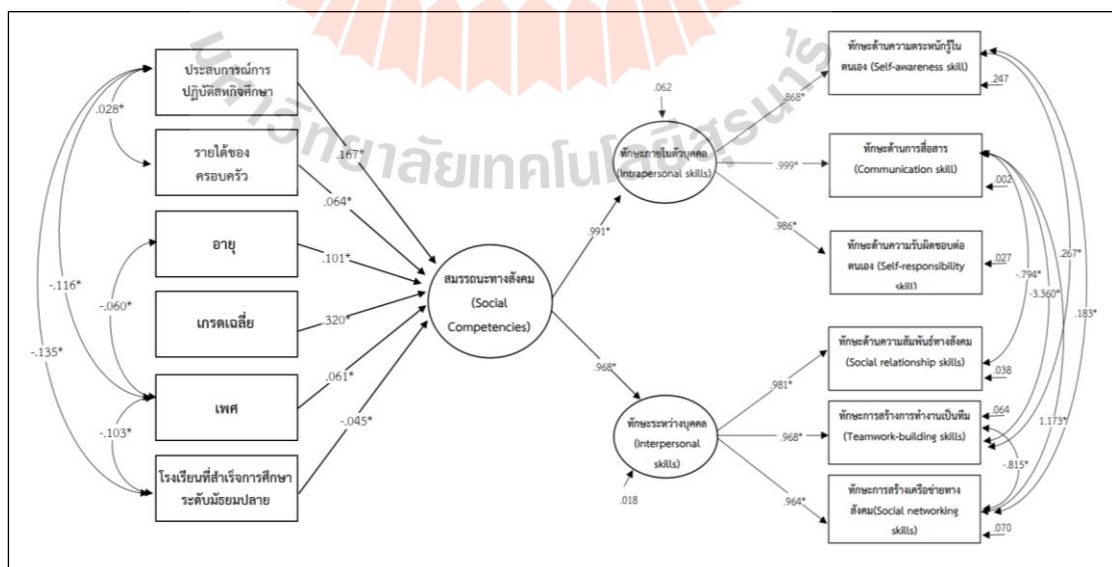
จากตารางที่ 4.12 และรูปที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามีมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล มีค่า sig. เท่ากับ 0.67 มีค่ามากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามีมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล มีค่า sig. เท่ากับ 0.98 มีค่ามากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในภาพรวมของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.81 มีค่ามากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบการประเมินตนเองในสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาทั้ง 2 มิติ พบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยภาพรวมนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา และเมื่อพิจารณามิติทักษะระหว่างบุคคล พบว่า ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งสองกลุ่ม แต่เป็นที่น่าสนใจว่านักศึกษาที่ปฏิบัติ

สหกิจศึกษามีทักษะการตระหนักรู้ทางสังคมน้อยกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ที่ค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.36 ทั้งนี้ นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาในระดับที่สูงมากเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะการเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 4.04 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3) ทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาถึงลงไปพบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นทักษะที่มีความแตกต่างสูงที่สุดระหว่างนักศึกษาทั้งสองกลุ่ม โดยนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีทักษะที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

ส่วนมิติทักษะภายในตัวบุคคล พบว่า ทักษะการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งสองกลุ่ม แต่เป็นที่น่าสังเกตว่านักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีทักษะการตระหนักรู้ทางสังคมน้อยกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ที่ค่าเฉลี่ย 4.38 และ 4.41 ทั้งนี้ นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาในระดับที่สูงมากเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ย 4.19 2) ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 3) ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาถึงลงไปพบว่า ทักษะความมั่นใจใจตนเอง เป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และมีความแตกต่างสูงที่สุดระหว่างนักศึกษาทั้งสองกลุ่ม โดยนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีทักษะที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน



รูปที่ 4.10 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน (n = 402)

จากรูปที่ 4.9 เป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ 0.167 ปัจจัยด้านรายได้ของครอบครัว มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ 0.064 ปัจจัยด้านอายุ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ 0.101 ปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ 0.320 ปัจจัยด้านเพศ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ 0.061 และปัจจัยด้านโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ -0.045 โดยส่วนใหญ่ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วงค่าที่ต่ำ จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วง -0.135 ถึง 0.028 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าเป็นทั้งบวกทั้งลบ



บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ผู้ประกอบการ/องค์กร)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ด้วยวิธีแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form จากกลุ่มตัวอย่างในส่วนขององค์กร/สถานประกอบการ จำนวน 30 คน และการเก็บข้อมูลในรูปแบบการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน 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	46.67
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 จึงจะสามารถแสดงออกไปสู่สังคมภายนอกได้ อย่างดีและมีความน่าเชื่อถือ 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
- ขาดการจัดการตนเองและขอบโทษผู้อื่น
- ขาดการยับยั้งการแสดงออกในเชิงไม่สร้างสรรค์บนสื่อสังคมออนไลน์
- ยังขาดการให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ยังขาดทักษะความอดทน
- ยังขาดการเอาใจใส่ผู้อื่น มองตนเป็นที่ตั้ง
- ยังขาดความมุ่งมั่น
- ยังขาดทักษะการใช้ชีวิต
- ความพยายามหรือใฝ่เรียนรู้ยังมีน้อย
- 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
- ความนำสมัย
- 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
- มีกระบวนการปฏิบัติตนในองค์กรร่วมกันเพื่อความเป็นระเบียบวินัยในการทำงาน (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)
- ควรมีการศึกษาความต้องการด้านคุณลักษณะและความรู้ของบัณฑิตจากองค์กรหรือสถานประกอบการผู้ใช้นิติอย่างจริงจัง เพื่อการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ (นักวิจัยคนที่ 6)
- มุ่งเน้นการปฏิบัติลงมือทำจริงมากกว่าวิชาการทางทฤษฎี เพราะองค์กรสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะสูงกว่าความเก่งด้านทฤษฎี ซึ่งการเน้นปฏิบัติจริง การได้ทำงานจริงในวิชาชีพนั้น ๆ และการเรียนรู้นอกห้องเรียนสามารถเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาได้ดีมากขึ้น สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นมนุษย์ร่วมกับสังคมที่แตกต่างกัน เรียนแล้วไม่เครียด สามารถต่อยอดทางความคิดได้ ช่วยส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (นักวิจัยคนที่ 9)

- มุ่งเน้นส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ชมรมสมาคมนักศึกษา หรือจัดกิจกรรมโครงการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม CSR ให้นักศึกษาเข้าร่วม เพื่อเป็นเวทีเป็นบ่อหลอมให้เกิดการเรียนรู้สังคม 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 ดังนั้น จึงควรมุ่งเน้นฝึกฝนและส่งเสริมให้นักศึกษา/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 ชี้ให้เห็นถึงอันตรายจากโลกออนไลน์หรือจากสื่อสังคมออนไลน์ (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 โดยส่วนใหญ่่มักจะมองเรื่องของการพัฒนา 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



บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาบริหารธุรกิจที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) เปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา และ 4) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา โดยการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนของการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม และขั้นตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นและการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการขยายความรู้ การพัฒนา การปรับปรุงและการหาแนวทางเพื่อการแก้ปัญหาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ที่สังกัดในสถาบันอุดมศึกษาและผู้ที่อยู่ในองค์กรหรือสถานประกอบการ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างในองค์กรหรือสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้า หรือบุคลากรในองค์กร/สถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้รับการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (Hennink et al., 2022)

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 402 คน เนื่องจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะสำเร็จการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงานในอนาคต และเพื่อให้ได้ตัวแทนของตัวอย่างที่ดี จึงใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยจำแนกตามภูมิภาคจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 ภูมิภาค และจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของแต่ละภูมิภาคและดำเนินการสุ่ม

เก็บข้อมูลอย่างง่ายจากนักศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดที่เลือก จำนวน 14 มหาวิทยาลัย

3. กลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 คน บุคลากรในสถาบันศึกษา จำนวน 3 คน และศิษย์เก่าในองค์กรหรือสถานประกอบการ จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้รับการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (Hennink et al., 2022)

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

6.1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ผลการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้ สมรรถนะทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 มิติหลักและองค์ประกอบตัวชี้วัด 18 ทักษะย่อย ได้แก่ 1) มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ได้แก่ การแก้ปัญหา (problem-solving) การทำงานเป็นทีม (teamwork) การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) ทักษะทางสังคม (social skills) การเอาใจใส่ (empathy) ทักษะ สังคมออนไลน์ (social media) การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) และความยืดหยุ่น (resilience) และ 2) มิติทางด้านภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills) ได้แก่ คุณธรรม (ethics) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) การควบคุมตนเอง (self-control) ความคิดริเริ่ม (initiative) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ความซื่อตรง (conscientiousness) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และการจัดการตนเอง (self-management)

6.1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

6.1.2.1 ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงานตามการประเมินตนเองของนักศึกษา ทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล

(interpersonal skills) มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ามิติทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills) และค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม ด้านทักษะทางสังคม ด้านทักษะการเอาใจใส่ ด้านทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ ด้านทักษะการจัดการความสัมพันธ์ ด้านทักษะความยืดหยุ่น ด้านทักษะการมีคุณธรรม ด้านทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทักษะการควบคุมตนเอง ด้านความคิดริเริ่ม ด้านทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านทักษะความซื่อตรง ด้านทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะการตระหนักรู้ตนเอง ด้านทักษะความสามารถของตนเอง และด้านทักษะการจัดการตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมอยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับคือ ทักษะการมีคุณธรรม ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม ทักษะความยืดหยุ่น ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับคือ ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการแก้ปัญหา

6.1.2.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบสมรรถนะทางสังคม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนหน้าการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดทั้ง 59 ตัวแปร พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 59 ตัว เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

2) การวิเคราะห์การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ก่อนทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่าโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติสำคัญที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่ง

โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 59 ตัว องค์ประกอบมิติหลัก 2 มิติ และองค์ประกอบตัวชี้วัดย่อย 6 ตัวชี้วัด คือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skill) 2) ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork-building skill) และ 3) ทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม (social networking skill) 2. มิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skill) 2) ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง (self-awareness skill) และ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

6.1.3.1 ผลการวิจัยการเปรียบเทียบการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน ในภาพรวมของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบการประเมินตนเองในสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาทั้ง 2 มิติ พบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษามีสมรรถนะทางสังคมที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา

6.1.3.2 ผลการวิจัยเปรียบเทียบความต้องการของสถานประกอบการกับการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ทั้ง 2 มิติ คือมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills) และตัวชี้วัดอีก 18 ด้าน ในภาพรวมสรุปได้ว่า สถานประกอบการมีความต้องการสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับการประเมินตนเองของนักศึกษาที่มีสมรรถนะทางสังคมที่ต่ำกว่าความต้องการ นั่นหมายความว่าสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางสังคมที่สูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

6.1.4 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 4 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

6.1.4.1 ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เนื่องจากมีค่าดัชนีความกลมกลืนค่อนข้างดีทุกตัว และผลจาก

การวิเคราะห์ค่า p-value of χ^2 มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากสถิติทดสอบไคสแควร์จะมีค่ามากหรือน้อย จะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้การพิจารณา ค่า p-value อย่างมีนัยสำคัญของการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบนั้น จะต้องพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบด้วย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) หากพิจารณาจากทิศทาง ถ้าเป็นบวก แปลว่า ค่าตัวแปร ตัวหนึ่งจะเปลี่ยนไปตามตัวแปรอีกตัวหนึ่งในทิศทางเดียวกัน ถ้าทางลบ แปลว่า ค่าตัวแปรตัว หนึ่งเปลี่ยนไป อีกตัวหนึ่งจะเปลี่ยนในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อตรวจสอบความถูกต้องของตัวแปรแฝง แบบจำลองโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ถูกสร้างขึ้นของสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ตัวชี้วัดมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางเดียวกันกับตัวชี้วัดมิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล มีอิทธิพลในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) มีค่าสูง)

6.1.4.2 ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยด้านรายได้ของครอบครัว ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย ปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยส่วนใหญ่ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วงค่าที่ต่ำ จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ในช่วงที่ต่ำ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าเป็นทั้งบวกทั้งลบ

6.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัยสมรรถนะทางสังคม 2 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) และมิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skills) มีค่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีมิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล มีความสำคัญสูงกว่ามิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคลต่อรูปแบบสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1. มิติทักษะระหว่างบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม และทักษะการสร้างเครือข่ายทางสังคม ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมในมิติด้านทักษะระหว่างบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) มีอิทธิพลในระดับสูง ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือค่าความน่าเชื่อถือ โดยที่น้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้ ทุกค่าของตัวแปรมีค่าเป็นทั้งบวกและลบที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณที่สูงที่สุดคือ ทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship skills) สำหรับมิติทักษะระหว่างบุคคลคือการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อการเรียนรู้ทางสังคม มีความสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษาดังกล่าวของศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน บิดาแห่งสหกิจศึกษาไทยว่า สหกิจศึกษาจะส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ “คน” เพื่อการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

2. มิติทางทักษะภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ทักษะด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และทักษะด้านการสื่อสาร เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2)) มีอิทธิพลในระดับสูง ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือค่าความน่าเชื่อถือ โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้ ทุกค่าของตัวแปรมีค่าเป็นทั้งบวกและลบที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) สูงสุดได้แก่ ทักษะด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่วนมิติทักษะภายในตัวบุคคล สอดคล้องกับคำกล่าวของศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน ที่ว่าสหกิจศึกษาจะช่วยพัฒนาและหนุนเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ “ตน” เพื่อยกระดับวุฒิภาวะทางจิตใจของนักศึกษาให้สามารถจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า มิติทักษะใหญ่ทั้งสองขององค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคม เป็นฐานสมรรถนะสำคัญที่จะส่งเสริมและเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ “งาน” นำไปสู่การมีศักยภาพในการประกอบอาชีพ ในมิติทางด้านทักษะภายในตัวบุคคล มีความสำคัญมากกว่ามิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล นั้นหมายความว่า ทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภายในตนนั้นเป็นจุดเริ่มต้นจากภายในสู่ภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ว่า การฝึกฝนภายในจิตตนเพื่อตระหนักรู้และเข้าใจตนอย่างถ่องแท้ นั้น จะช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกซึ่งความรักและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างแท้จริง (พระครูสุตถาภรณ์พิสุทธิ และคณะ, 2561) ซึ่งมีทักษะการสื่อสารเป็นจุดกำเนิดของการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสื่อสารภายในตัวบุคคลนั้น เป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้และเป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นก่อนและระหว่างการสื่อสารระหว่างบุคคล นั้นหมายความว่า เป็นพื้นฐานสำคัญของการสื่อสารทุกประเภท และเป็นพื้นฐานของการรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว (Welch & Preti, 2019) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีความแข็งแกร่ง นั้นหมายความว่า การสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งทั้งต่อ

ตัวบุคคล องค์กร และสังคม ที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดสมรรถนะขั้นสูง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั่นเอง (Cornelissen, 2020). ทั้งนี้ Rios et al. (2020) ได้กล่าวว่าองค์กรทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่นายจ้างมีความต้องการสูงมาก เพราะทักษะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอันดับแรกที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 (Alyammahi et al., 2021) นอกจากนี้ Rios et al. (2020) ยังได้กล่าวเสริมอีกว่าทักษะที่ได้กล่าวมานั้นเป็นอีกหนึ่งกลไกของการทำนายความสำเร็จทั้งด้านวิชาการของสถาบันการศึกษาและด้านการทำงานของสถานประกอบการ ทั้งนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจอีกว่า มีนายจ้างได้วิจารณ์ว่าบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังขาดทักษะเหล่านี้ค่อนข้างสูงมาก

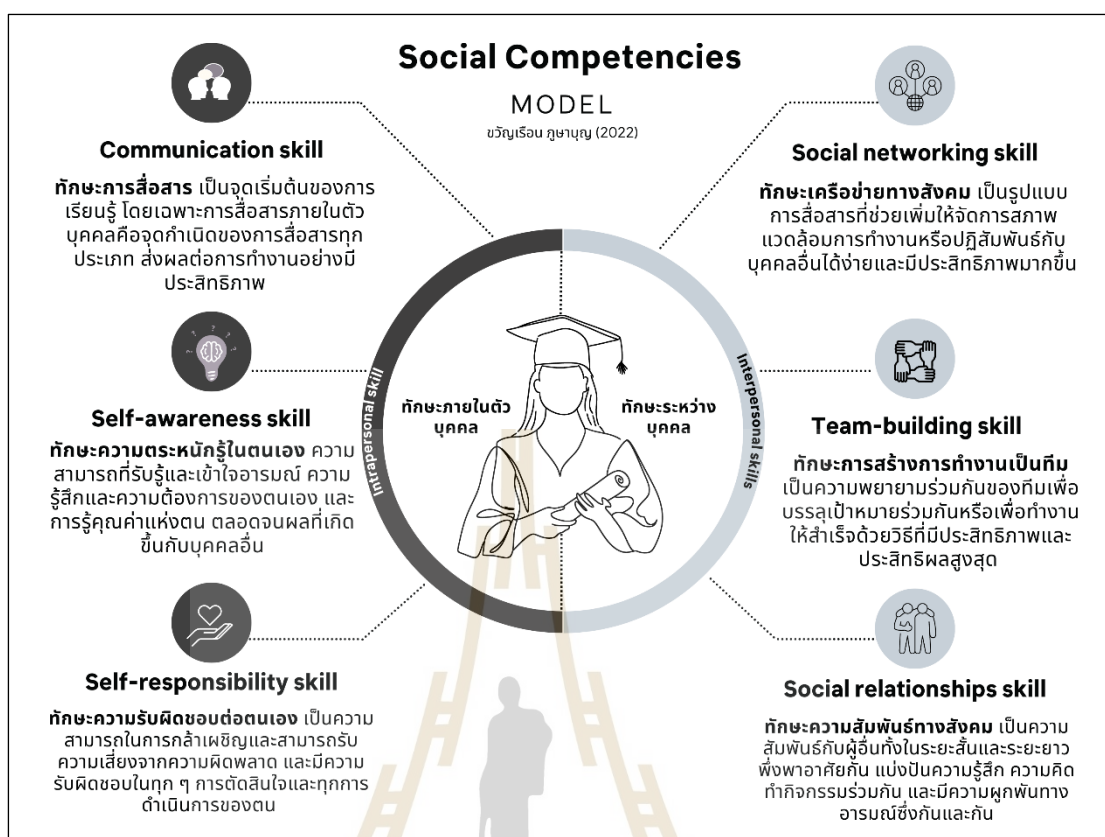
ด้านทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง เป็นเรื่องภายในตัวบุคคลดังคำกล่าวในพระพุทธศาสนาที่ว่า “การมีสติรู้ตัว” ให้รู้เท่าทันตนเพื่อดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติในสังคม (พระครูสุตาทมณฺเฑียรวิธานสาธุกิจ, 2561) เป็นความสามารถที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดอ่อนที่ควรพัฒนา และการรู้คุณค่าแห่งตน จึงถือว่าเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อบุคคลเป็นอย่างมากเช่นกัน เพราะช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับผู้อื่นและเชื่อมโยงความคิดและความรู้สึกของตนกับผู้อื่นได้ นั่นหมายความว่า เมื่อบุคคลรู้และเข้าใจตนอย่างลึกซึ้งจะส่งผลให้บุคคลรู้และเข้าใจผู้อื่นในสังคมได้อย่างลึกซึ้งเช่นกัน ก่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Rasheed et al. (2019) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและสายวิชาชีพพยาบาล และสอดคล้องกับการฝึกอบรมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการตระหนักรู้ในตนเองให้มีสติในการทำงานขององค์กร พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวก การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ความเสียหายผิดพลาดน้อยลง สามารถจัดการอารมณ์และภาระงานของตนเองได้ดีขึ้น (Mustafa et al., 2020) ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่ดีและเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรด้วยทุนมนุษย์ โดยที่บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งหรือมีความเป็นเจ้าขององค์กร จะยิ่งช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินงานขององค์กรนั่นเอง (Rasheed et al., 2021) โดยมีความสอดคล้องกับทักษะความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งเป็นทักษะภายในตัวบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น กล้าเผชิญและสามารถรับเสียดังจากความผิดพลาดได้ และมีความ

รับผิดชอบในทุก ๆ การตัดสินใจและการดำเนินการของตนได้ (Meilani & Rosmawati, 2019) โดยมีความเชื่อมโยงกับการฝึกทักษะของนักศึกษาสาขาการแสดง จากศึกษาของ Shalini D. & Alamelu (2021) พบว่า ทักษะความรับผิดชอบต่อตนเองนั้น เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ การจัดการเวลา การตัดสินใจ และการจัดการอารมณ์ ที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะที่สูงขึ้น

ส่วนมิติทางด้านทักษะระหว่างบุคคล มีความเห็นจากนักธุรกิจหรือสถานประกอบการ ได้กล่าวว่า จุดอ่อนของหลักสูตรในสถานศึกษา คือขาดการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน (Fulmore et al., 2022) ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของแต่ละคน การปฏิบัติงาน และโอกาสในการทำงาน เสมือนเป็นรูปแบบการสร้างเครือข่ายทางการสื่อสารที่ช่วยให้จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ง่ายขึ้น (Vasanthakumari, 2019) มีความสอดคล้องกับการศึกษาทักษะเครือข่ายทางสังคมผ่านรูปแบบสังคมออนไลน์ในองค์กรของ Naeem and Khan (2019) พบว่าบุคคลและองค์กรสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการใช้เครือข่ายทางสังคมออนไลน์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมและแนวคิดใหม่ๆ ผ่านทักษะเครือข่ายทางสังคม (Naeem & Khan, 2019) ดังที่ Iqbal et al. (2021) ได้กล่าวว่า ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 หลักสูตรได้ปรับใช้เครือข่ายสังคมทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถและผลการเรียนของนักศึกษา นั้นหมายความว่าเครือข่ายทางสังคมเป็นสื่อกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลการเรียน (Iqbal et al., 2021) จะเห็นได้ว่าทักษะเครือข่ายทางสังคมสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อส่งเสริมแนวทางปฏิบัติในการแบ่งปันความรู้ในสถานที่ทำงาน สามารถเพิ่มพูนความรู้ใหม่ เพิ่มทักษะของพนักงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กร (Naeem, 2019) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Ding et al., (2019) ได้ค้นพบว่า การใช้เครือข่ายทางสังคมในองค์กรช่วยลดความเครียดในการทำงานและช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ด้านทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีมโดย Peter และ Simatupang (2019) ได้กล่าวถึงข้อค้นพบความสำคัญจากการวิจัยว่า นักศึกษาจะต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นผลกระทบของยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับการรายงานตนเองเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาด้านการดูแลสุขภาพและวิทยาศาสตร์จากการวิจัยของ Guo et al. (2022) พบว่า นักศึกษามีพัฒนาการเชิงบวก ทั้งด้านอารมณ์เพื่อการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม

การทำงานร่วมกัน และการจัดการเวลาและความเครียดที่ดีขึ้น มีความเคารพในความแตกต่าง แสดงความชื่นชมต่องานของเพื่อนร่วมงาน ค้นพบวิธีการสื่อสารและเครื่องมือเทคโนโลยีสำหรับการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของทีม โดยที่ Prada et al. (2022) ได้ให้ความเห็นจากข้อค้นพบที่น่าสนใจเป็นอย่างมากว่า ด้วยความสำคัญของทักษะการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษาและการจ้างงานในอนาคต สถาบันอุดมศึกษาจึงควรพยายามสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพทักษะการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 สำหรับทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม มีนักการศึกษาอย่าง Ghavifekr (2020) ได้ศึกษานักเรียนใน Klang, Malaysia พบว่านักเรียนเรียนรู้ที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้นักเรียนสามารถช่วยเหลือเพื่อนที่เรียนอ่อนได้ การศึกษาเผยให้เห็นว่าทักษะความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการเรียนรู้ร่วมกันสามารถเพิ่มทักษะในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาครูในโรงเรียนชนบทของรัฐเท็กซัสตะวันออกของ Stokes et al. (2021) พบว่า ประสบการณ์การพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์กับกลุ่มบุคคลที่หลากหลายและช่วยให้วิชาชีพครูนั้นมีความพัฒนามากขึ้น นอกจากนี้ Renatovna และ Renatovna (2020) ได้ศึกษาและพบว่าการฝึกทักษะความสัมพันธ์ทางสังคมของนักเรียนชั้นประถมนั้นยังช่วยให้นักเรียนมีความคิดเชิงวิพากษ์ที่สูงขึ้นอีกด้วย

อาจจะสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทยนั้น องค์กรหรือสถานประกอบการต่างให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันและมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อสมรรถนะทางสังคมของบุคลากรในองค์กรในระดับที่สูงมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของตลาดแรงงานในยุคศตวรรษที่ 21 จึงควรที่จะศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มจุดแข็งด้านทุนมนุษย์และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางการเกิดปรากฏการณ์ที่สั่นสะเทือนทั่วทั้งโลก ไม่ว่าจะเป็น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล หรือแม้กระทั่งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรง การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านสมรรถนะทางสังคมทั้งสองมิติ 6 องค์กรประกอบ จึงถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จทั้งตัวบุคคล องค์กร และสังคมนั่นเอง



รูปที่ 6.1 สรุปรูปแบบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย

จากรูปที่ 6.1 สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทยนั้น สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสมรรถนะทางสังคมทั้ง 6 ด้านและทั้ง 2 มิติใหญ่

1. **มิติด้านทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skills)** เป็นการฝึกฝนภายในจิตตนเพื่อตระหนักรู้และเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ขึ้น เพื่อช่วยให้นักศึกษาหรือบัณฑิตสามารถแสดงออกซึ่งความรักและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) เป็นจุดกำเนิดของการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสื่อสารภายในตัวบุคคลนั้น เป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้และเป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นก่อนและระหว่างการสื่อสารระหว่างบุคคล

2) ทักษะความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness skill) เป็นความสามารถที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อัน

เนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดอ่อนที่ควรพัฒนา และการรู้คุณค่าแห่งตน

3) ทักษะความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-responsibility skill) เป็นความสามารถในการกล้าเผชิญและสามารถรับความเสี่ยงจากความผิดพลาด และมีความรับผิดชอบในทุก ๆ การตัดสินใจและทุกการดำเนินการของตน

2. มิติด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยให้นักศึกษาหรือบัณฑิตเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของตนในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น เสมือนเป็นรูปแบบการสื่อสารที่ช่วยเพิ่มให้จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) ทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships skill) เป็นความสามารถที่สำคัญสำหรับนักศึกษาหรือบัณฑิตในฐานะสัตว์สังคมในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องการแบ่งปันความรู้ ความคิด ทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความผูกพันทางอารมณ์ซึ่งกันและกันนั่นเอง

2) ทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม (teamwork building skill) เป็นความพยายามร่วมกันของทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ร่วมกับคนทุกเพศ ทุกกลุ่มอายุ ทุกคุณสมบัติ ทุกสถานภาพนั่นเอง ทั้งสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทักษะการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษา ดังนี้ 1) เป็นการเตรียมตัวสำหรับสถานที่ทำงาน ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ว่าองค์กรจำนวนมากต้องการให้พนักงานทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการสอนและสนับสนุนทักษะการทำงานเป็นทีม มหาวิทยาลัยสามารถเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับการทำงานได้ดีขึ้น 2) ส่งเสริมผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น การศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมสามารถปรับปรุงผลการเรียนรู้ได้ เนื่องจากสามารถช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาหลักสูตรได้ดีขึ้นและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) สามารถเผชิญและแก้ปัญหาที่ดีขึ้น ด้วยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถกระตุ้นให้นักศึกษาคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ทักษะการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น 4) สามารถสร้างประสบการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริง หลักสูตรของมหาวิทยาลัยหลายแห่งเกี่ยวข้องกับโครงการที่ต้องใช้การทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถมอบประสบการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงให้กับนักศึกษาและช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพการงานในอนาคต 5) สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ ที่นายจ้างให้ความสำคัญมากขึ้น ช่วยนักศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองไปสู่

ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมได้ และ 6) การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ทักษะการทำงานเป็นทีมมักถูกระบุว่าเป็นข้อกำหนดสำหรับประกาศรับสมัครงานจำนวนมาก และด้วยการสนับสนุนทักษะเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการแข่งขันในตลาดงานมากขึ้น

3) ทักษะเครือข่ายทางสังคม (social networking skill) โดยเฉพาะรูปแบบออนไลน์เป็นทักษะที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดสูงสุดกับองค์กร ดังนั้นนักศึกษาหรือบัณฑิตจึงจำเป็นต้องมีทักษะเครือข่ายทางสังคมที่เชี่ยวชาญมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยทักษะตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสามารถส่งเสริมและเชื่อมโยงถึงคุณภาพการทำงานเป็นทีมให้แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วได้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ สมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทของประเทศไทยของช่วงยุคเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ถือว่าเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นจุดแข็งด้านทุนมนุษย์ในความสามารถด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และจะเห็นได้ว่าทักษะตัวชี้วัดทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกลมกลืนกัน โดยการเริ่มต้นจากมิติภายในตัวบุคคลเมื่อมีความแข็งแกร่งจะส่งเสริมให้มีมิตรระหว่างบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะสะท้อนคุณภาพและศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่สูงขึ้นนั่นเอง สามารถสร้างโอกาสในอาชีพ ช่วยให้การปฏิบัติงานและการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานหรือการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีและง่ายขึ้น ส่งเสริมให้การดำเนินชีวิตในสังคมของนักศึกษาหรือบัณฑิตมีความสุขและมีความยั่งยืนทางอาชีพ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษา จึงควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางสังคมให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ควรมุ่งเน้นส่งเสริมเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาอย่างจริงจัง และควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับคุณภาพเนื้อหาหลักสูตร การบูรณาการการเรียน กิจกรรมและการทำงานจริงในชุมชน สังคมและสถานประกอบการ จึงเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยหนุนเสริมจุดแข็งของหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ทรงคุณภาพ และเพิ่มศักยภาพสูงสุดในฐานะผู้ผลิตบัณฑิตนั่นเอง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะนักการศึกษาด้านสหกิจศึกษา มีมุมมองจากประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 15 ปี พบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะนิสัยชอบทำกิจกรรมและร่วมทำงานจิตอาสาในชุมชนระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย จะมีคุณลักษณะพิเศษและมีสมรรถนะทางสังคมที่โดดเด่นกว่านักศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนเพียงอย่างเดียว นั่นหมายความว่า หลักสูตรฯ คณะและ

มหาวิทยาลัยสามารถที่จะออกแบบหลักสูตรที่สามารถส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาได้ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่สุดท้าย เพราะสมรรถนะทางสังคม หรือ Social Competencies หรือ Soft skills จะเป็นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่จะสามารถทำงานร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) จึงเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่สูงขึ้นทั้ง Hard skill และ Soft skill ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ ได้เรียนรู้คนหรือกลุ่มบุคคล ชุมชนต่าง ๆ นอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยเพิ่มสมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skill) ได้เรียนรู้ตน ที่ช่วยหล่อหลอมให้เกิดสมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal skill) และได้เรียนรู้งาน ที่จะเป็นฐานรากสำคัญในการประกอบอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา สู่การเป็นบัณฑิตคุณภาพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัด

การพัฒนาตัวชี้วัดในเรื่องใด ๆ สามารถใช้กระบวนการเดียวกับการวิจัยนี้ กำหนดกรอบแนวคิด ร่างตัวชี้วัด พัฒนาตัวชี้วัดและการใช้วิธีการทดสอบเพื่อยืนยันทางสถิติ จะทำให้ตัวชี้วัดมีคุณภาพนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การกำกับติดตาม เป็นแนวทางปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

6.3.2 ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบ

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ เป็นการยืนยันว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา และผู้วิจัยได้เลือกตัวชี้วัดที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางสังคมในมิติทักษะภายในตัวบุคคล คือทักษะการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่ได้จากการพัฒนาตัวชี้วัดในงานวิจัยนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

ผลการศึกษานี้มีส่วนช่วยในการทำงานของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาความสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จากการค้นพบนี้ สถาบันต่าง ๆ จะสามารถรับรู้ถึงตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทประเทศไทย ประเด็นสำคัญในการใช้ประโยชน์จากแนวทางเพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรฯ อย่างมี

ประสิทธิภาพ ที่จะร่วมส่งมอบคุณค่าและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตคุณภาพ ออกสู่ตลาดแรงงาน

6.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1. สำหรับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา ควรพิจารณาการจัดการเรียนการสอนที่เน้น เสริมสร้างสมรรถนะทางสังคมไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนในหลักการสายวิชาชีพ เพื่อให้เกิดเป็น ทักษะที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระดับสมรรถนะทางสังคมที่สูงขึ้น

2. สถาบันการศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา ด้วยการนำตัวชี้วัดที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพ ยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิตินี้ ให้สถาบันการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการการเรียนรู้จากหลักสูตรและยกระดับสมรรถนะทาง สังคมของนักศึกษา อาจจะดำเนินการในหลักสูตรสาขาวิชาจำนวนหนึ่งก่อน แล้วสรุปผลเพื่อการ นำไปใช้ในหลักสูตรมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป

3. สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพและหน่วยงานของรัฐ หนุนเสริม รูปแบบการพัฒนานักศึกษาและผลิตบัณฑิต โดยการออกแบบหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิง บูรณาการกับการทำงานร่วมกัน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) เพื่อ หนุนเสริมองค์ความรู้และทักษะความสามารถทางสังคมแบบครบวงจร

6.3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจยังไม่กระจายมากนัก ควรมีเก็บรวบรวม ข้อมูลให้มีการกระจายและมีจำนวนมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยต่อยอดพัฒนารูปแบบตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาที่เหมาะสม กับสายวิชาชีพต่าง ๆ เพราะในแต่ละวิชาชีพจะมีบริบทที่แตกต่างกัน

3. ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนประเทศ ควรมีส่วนในการทำวิจัยร่วมกันทั้งสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงาน ของภาครัฐ และองค์กรในท้องถิ่น



รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). *สถิติสำหรับงานวิจัย: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566. จาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/en/all-legal/76-ministerial-regulation/7213-2565-5.html>
- คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2566). มาตรฐานการอุดมศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566. จาก <https://www.ops.go.th/th/ches-downloads/edu-standard>
- จิรัชญา พัดศรีเรือง. (2555). *ตัวบ่งชี้สากลของการนิเทศโรงเรียน*. หลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.
- ชมพู เนื่องจำนงค์, ภัทรยุทธ โสภอัครวรรณ์ และอัจฉรา ธนเพียร. (2563). กรอบทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(1), 623-640.
- ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). ความต้องการสมรรถนะด้านแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี*, 2(1), 254437-254437.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี*. นิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2541). *การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิमानและการวิเคราะห์เนื้อหา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักราชบัณฑิต.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)
- น้ำฝน นาสวาสดี สุวิมล ว่องวาณิช และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ. (2550). การวิเคราะห์สมรรถนะทางอารมณ์เชิงสังคมของนักศึกษาครู. *Online Journal of Education*, 12(3), 202 -214. <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอส. พรินติ้ง ไทยแพคคอรี่.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2552). องค์การกับการจัดการความรู้: ศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 49(1), หน้า 127-156.
- ประดินันท์ อุปรมย์. (2540). *ชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา (มนุษย์กับการเรียนรู้)*. นนทบุรี, พิมพ์ครั้งที่ 15, หน้า 121.
- ทศพร แสงสว่าง. (2556). *การเรียนรู้ของมนุษย์, นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- พระครูสุตถาภรณ์พิสุทธิ และคณะ. (2561). การพัฒนาตนตามหลักพระพุทธศาสนา (Self-development with Buddhism Principles). *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(4), 1557-1570.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รังสิริศม์ วงศ์อุปราช, และพีร วงศ์อุปราช. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของ นักศึกษาปริญญาตรีระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 6(12), 7-24.
- ระชานนท์ ทวีผล และคณะ (2561). องค์ประกอบความเอาใจใส่พิเศษของพนักงานบริการในโรงแรมประเภทบูติกประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. ปีที่ 12 ฉบับพิเศษ พฤษภาคม 2560, หน้า 1-18.

- วันทนา วัฒนธรรม. (2557). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายเดอมอลส์กรุ๊ป. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสอาน และคณะ. (2552). ประมวลสาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมสหกิจศึกษาไทย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565. จาก https://data.mhesi.go.th/dataset/univ_std_11_01
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในเชียงใหม่. (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: ผู้แต่ง.
- สมณา โสถิถลอนันต์. (2564). การใช้วิธีการเรียนรู้เชิงลึก: แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์. *Phranakhon Rajabhat Research Journal: Humanities and Social Sciences*, 16(2), 278-293.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2556). การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับด้านจิตสังคมและพฤติกรรมของผู้ให้บริการ และผู้รับบริการที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มโรคอ้วน. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Aarkrog, V. , & Wahlgren, B. (2017) . Developing schemas for assessing social competences among unskilled young people. *International journal for research in vocational education and training*, 4(1) , 47- 67. <https://doi.org/10.25656/01:14057>
- Aasheim, C. L., Li, L., & Williams, S. (2009). Knowledge and skill requirements for entry-level information technology workers: A comparison of industry and academia. *Journal of information systems education*, 20(3), 349-356.
- Abaniel, A. (2021). Enhanced conceptual understanding, 21st century skills and learning attitudes through an open inquiry learning model in Physics. *JOTSE*, 11(1), 30-43. <https://doi.org/10.3926/jotse.1004>
- Abramczyk, A. , & Jurkowski, S. (2020). Cooperative learning as an evidence-based teaching strategy: What teachers know, believe, and how they use it. *Journal of Education for Teaching*, 46(3) , 296- 308. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1733402>
- Adetoro, N., & Okike, B. (2022). Assessing Undergraduates Social competence on Social Media in Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e- journal)* , 6788. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6788>
- Adlya, S. I., Yusuf, A. M., & Effendi, M. (2020). The contribution of self control to students' discipline. *Journal of Counseling and Educational Technology*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.32698/0791>
- Agha, S., Alrubaiee, L., & Jamhour, M. (2012). Effect of core competence on competitive advantage and organizational performance. *International Journal of Business and management*, 7(1), 192. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p192>
- Agresti, A., & Franklin, C. A. (2014). *Statistics: The art and science of learning from data (3rd ed.)*. Pearson.
- Ahmed, I., Hamzah, A. B., & Abdullah, M. N. L. Y. B. (2020). Effect of social and emotional learning approach on students' social- emotional competence. *International Journal of Instruction*, 13(4) , 663- 676. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13441a>

- Akhtar, N., & Bradley, E. J. (1991). Social information processing deficits of aggressive children: Present findings and implications for social skills training. *Clinical Psychology Review*, 11(5), 621-644.
- Akbari, O., & Sahibzada, J. (2020). Students' self-confidence and its impacts on their learning process. *American International Journal of Social Science Research*, 5(1), 1-15.
- Alajili, S. M. S., & Noor, K. M. (2018). The Integration of Behaviours and Social Competencies of Leadership and Its Impact on Employees Citizenship Behaviour among Staff of Commercial Banks in West Libyan. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*. 174-183
<https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.3.6>
- Alajmi, B., & Alasousi, H. (2019). Understanding and motivating academic library employees: theoretical implications. *Library Management*, 40(3/4), 203-214.
<https://doi.org/10.1108/lm-10-2017-0111>
- Albiladi, W. S., & Alshareef, K. K. (2019). Blended learning in English teaching and learning: A review of the current literature. *Journal of Language Teaching and Research*, 10(2), 232-238. <https://doi.org/10.17507/jltr.1002.03>
- Allegante, J. P., Wells, M. T., & Peterson, J. C. (2019). Interventions to support behavioral self-management of chronic diseases. *Annual review of public health*, 40, 127-146. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-044008>
- Alyammahi, A., Alshurideh, M., Kurdi, B. A., & Salloum, S. A. (2021). The impacts of communication ethics on workplace decision making and productivity. *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020*,
- Andresen, L., Boud, D., & Cohen, R. (2020). Experience-based learning. In *Understanding adult education and training* (pp. 225-239). Routledge.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33.
<https://doi.org/10.1080/03797720802522627>

- Anggraeni, T., & Tarmidi, D. T. (2021). Analysis of Intrapersonal Skills and Interpersonal Skills on the Welfare of Micro Entrepreneurs in the COVID-19 Era. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Aprilia, F., Lustyantie, N., & Rafli, Z. (2020). The effect of reading interest and achievement motivation on students' discourse analysis competence. *Journal of Education and E- Learning Research*, 7(4), 368- 372. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2020.74.368.372>
- Araujo, S. V. A., & Taylor, S. N. (2012). The influence of emotional and social competencies on the performance of Peruvian refinery staff. *Cross Cultural Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/13527601211195600>
- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Arnold, K. -H., & Lindner-Müller, C. (2012). Assessment and development of social competence: introduction to the special issue. *Journal for educational research online*, 4(1), 7-19.
- Arslangilay, A. S. (2019). 21st century skills of CEIT teacher candidates and the prominence of these skills in the CEIT undergraduate curriculum. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 330- 346. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.208.15>
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*, 13(2), 806-811. www.edam.com.tr/estp
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. *Annals of Child Development*, 6. 1-60.
- Bali, T. G., Hu, J., & Murray, S. (2019). Option implied volatility, skewness, and kurtosis and the cross-section of expected stock returns. *Georgetown McDonough School of Business Research Paper*. https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/3611

- Beigpourian, B., & Ohland, M. W. (2019). A systematized review: Gender and race in teamwork in undergraduate engineering classrooms. Paper presented at 2019 ASEE Annual Conference & Exposition, Tampa, Florida. <https://doi.org/10.18260/1-2--32011>
- Blumberg, S., Carle, A., O'Connor, K., Moore, K., & Lippman, L. (2008). Social competence: Development of an indicator for children and adolescents. *Child Indicators Research*, 1, 176-197. <https://doi.org/10.1007/s12187-007-9007-x>
- Brackett, M. A., Bailey, C. S., Hoffmann, J. D., & Simmons, D. N. (2019). RULER: A theory-driven, systemic approach to social, emotional, and academic learning. *Educational psychologist*, 54(3), 144-161. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1614447>
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to corework skills* (Geneva, ILO). Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf [30 Dec. 2014].
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. *Handbook of structural equation modeling*, 361, 379.
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skill development and leadership education. *Journal of Leadership Education*, 10(1).
- Buchs, C., & Butera, F. (2015). "Cooperative learning and social skills development." In Collaborative Learning: Developments in Research and Practice. In R. Gillies (Ed.), (pp. 201-217). New York: Nova Science.
- Blum, A., Ligett, K., & Roth, A. (2013). A learning theory approach to noninteractive database privacy. *Journal of the ACM (JACM)*, 60(2), 1-25. <https://doi.org/10.1145/2450142.2450148>
- Bridgstock, R. (2019). Employability and career development learning through social media: Exploring the potential of LinkedIn. In *Challenging future practice possibilities* (pp. 143-152). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004400795_012
- Brinca, P., Duarte, J. B., & Faria-e-Castro, M. (2021). Measuring labor supply and demand shocks during COVID-19. *European Economic Review*, 139, 103901. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103901>

- Boyatzis, R., E., (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons. New York, USA.
- Browder, D. M., & Shapiro, E. S. (1985). Applications of self-management to individuals with severe handicaps: A review. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10(4), 200-208. <https://doi.org/10.1177/154079698501000403>
- Brown, L. T., & Anthony, R. G. (1990). Continuing the search for social intelligence. *Personality and individual differences*, 11(5), 463-470.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Bryant, J. & Thompson, S. (2002). *Media effects: A historical perspective*. In J. Bryant & S. Thompson (Eds.), *Fundamentals of media effects*. Boston: McGraw Hill.
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. *Encyclopedia of educational research* 2, 410-418.
- Butz, N. T., Hanson, S., Schultz, P. L., & Warzynski, M. M. (2018). Beyond the Big Five: does grit influence the entrepreneurial intent of university students in the US? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0100-z>
- Cavell, T. A. (1990). Social adjustment, social performance, and social skills: A tri-component model of social competence. *Journal of clinical child psychology*, 19(2), 111-122.
- Campayo-Muñoz, E., Cabedo-Mas, A., & Hargreaves, D. (2020). Intrapersonal skills and music performance in elementary piano students in Spanish conservatories: three case studies. *International Journal of Music Education*, 38(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0255761419873782>
- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2022). Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review. *Journal of Management Education*, 46(1), 140-177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>

- Chapman, B., Derakshan, N., & Grunfeld, E. A. (2022). Exploring primary breast cancer survivors' self-management of sustained cancer-related cognitive impairment in the workplace. *Psycho-Oncology*, 31(4) , 606- 613. <https://doi.org/10.1002/pon.5844>
- Cinque, M. (2016, 05/31). “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3, 389. [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)
- Collaborative for Social and Emotional Learning (CASEL). (2012). 2013 CASEL guide: Effective social and emotional learning programs-Preschool and elementary school edition. <http://www.casel.org/preschool-and-elementary-edition-casel-guide>
- Coombs, R. (1996). Core competencies and the strategic management of R&D. *R&d Management*, 26(4), 345-355.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8) , 1239- 1260. <https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Cornelissen, J. P. (2020). Corporate communication: A guide to theory and practice. In *Corporate Communication*. 1-336.
- Correia, A. -P., Liu, C., & Xu, F. (2020). Evaluating videoconferencing systems for the quality of the educational experience. *Distance Education*, 41(4), 429- 452. <https://doi.org/10.1080/01587919.2020.1821607>
- Couture, S., Vaillancourt-Morel, M. -P., Hébert, M., & Fernet, M. (2023). Associations between conflict negotiation strategies, sexual comfort, and sexual satisfaction in adolescent romantic relationships. *The Journal of Sex Research*, 60(3), 305- 314. <https://doi.org/10.1080/00224499.2022.2043230>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Crick, N. R., & Dodge, K. A. (1994). A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children's social adjustment. *Psychological bulletin*, 115(1), 74.
- Cronje, J. (2020). Towards a new definition of blended learning. *Electronic journal of e-Learning*, 18(2), 114-121. <https://doi.org/10.34190/EJEL.20.18.2.001>
- Dalpé, J., Demers, M., Verner-Filion, J., & Vallerand, R. J. (2019). From personality to passion: The role of the Big Five factors. *Personality and Individual Differences*, 138, 280-285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.021>
- Das, G. P., Mishra, N., & Maharana, N. (2019). Employee relationship management (erm) and its significance- a systematic review. *Pacific Business Review International*, 12(3), 96-107.
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and regression analysis. *Journal of Physics: Conf. Series* 949. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/949/1/012009>
- Deming, P., & Johnson, L. L. (2019). An application of Bandura's social learning theory: A new approach to deafblind support groups. *JADARA*.
- Di Gregorio, A., Maggioni, I., Mauri, C., & Mazzucchelli, A. (2019). Employability skills for future marketing professionals. *European management journal*, 37(3), 251-258. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.004>
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Information & Management*, 56(8) , 103165. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.008>
- Dohlman, L., DiMeglio, M., Hajj, J., & Laudanski, K. (2019). Global brain drains: how can the Maslow theory of motivation improve our understanding of physician migration? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1182. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071182>
- D'Onise, K., McDermott, R. A., & Lynch, J. W. (2014). Center-based preschool programs: Systematic review of child and adult health outcomes. In A. J. Reynolds, A. J. Rolnick, & J. A. Temple (Eds.), *Health and education in early childhood: Predictors, interventions, and policies (145-207)*. Cambridge University Press.

- Draghici, A., Suci, S., Gherhes, V., & Mazilescu, A. Social competencies development for future engineers. *Transactions On Economics and Social Sciences*.
- Duke, N. N., Skay, C. L., Pettingell, S. L., & Borowsky, I. W. (2009). From adolescent connections to social capital: Predictors of civic engagement in young adulthood. *Journal of adolescent health, 44*(2) , 161- 168. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.07.007>
- Eizaguirre, A. , García-Feijoo, M. , & Laka, J. P. (2019). Defining sustainability core competencies in business and management studies based on multinational stakeholders' perceptions. *Sustainability, 11*(8), 2303. <https://doi.org/10.3390/su11082303>
- El-Amin, A. (2020). Andragogy: A theory in practice in higher education. *Journal of Research in Higher Education, 4*(2). <https://doi.org/10.24193/JRHE.2020.2.4>
- Erbil, D. G. (2020). A review of flipped classroom and cooperative learning method within the context of Vygotsky theory. *Frontiers in Psychology, 11*, 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01157>
- Erbil, D. G., & Kocabaş, A. (2018). Cooperative learning as a democratic learning method. *Journal of Research in Childhood Education, 32*(1), 81-93. <https://doi.org/10.1080/02568543.2017.1385548>
- European Commission. (2018). *Commission staff working document: Accompanying the document* (9789289487092). (Proposal for a council recommendation on key competences for lifelong learning, Issue. www.europa.eu.int
- Fang, H.-F., Susanti, H. D., Dlamini, L. P., Miao, N.-F., & Chung, M.-H. (2022). Validity and reliability of the spiritual care competency scale for oncology nurses in Taiwan. *BMC Palliative Care, 21*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12904-022-00903-w>
- Farmer, H., Xu, H., & Dupre, M. E. (2022). *Self-efficacy. In Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* (4410-4413). Springer.
- Ferguson, R. , & Rivera, L. (2022) . Self- management in organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management, 42*(3), 210-229. <https://doi.org/10.1080/01608061.2021.1996502>

- Fidan, M., & Tuncel, M. (2019). Integrating augmented reality into problem based learning: The effects on learning achievement and attitude in physics education. *Computers & Education*, 142, 103635. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103635>
- Fligstein, N. (2001). Social skill and the theory of fields. *Sociological theory*, 19(2), 105-125.
- Fulmore, J. A., Olson, J., & Maellaro, R. (2022). Aligning Leadership Education: Linking Interpersonal Skills Development to Business Needs. *Journal of Management Education*, 10525629221133369. <https://doi.org/10.1177/10525629221133369>
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Gedvilienė, G. (2012). *Social competence of teachers and students: The case study of Belgium and Lithuania*. Vytautas Magnus University.
- Gedvilienė G, Gervienė S, Pasvenskienė A, Ziziene S (2014). The social capital concept in higher education. *European Scientific Journal* 10(28):36-49. <https://doi.org/10.1111/sode.12100>
- Gërguri-Rashiti, S., Ramadani, V., Abazi-Alili, H., Dana, L. P., & Ratten, V. (2017). ICT, innovation and firm performance: The transition economies context. *Thunderbird International Business Review*, 59(1), 93-102. <https://doi.org/10.1002/tie.21772>
- Geisinger, K. F. (2016). 21st century skills: What are they and how do we assess them? *Applied measurement in education*, 29(4) , 245- 249. <https://doi.org/10.1080/08957347.2016.1209207>
- Ghavifekr, S. (2020). Collaborative learning: A key to enhance students' social interaction skills. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 8(4), 9-21. <http://mojes.um.edu.my>
- Gillies, R. M. (2014). Cooperative learning: Developments in research. *International Journal of Educational Psychology*, 3(2), 125-140.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence* (10th ed.). Bantam Books.

- Goleman, D. (2021). *Leadership: The power of emotional intelligence* (1st ed.). More Than Sound LLC.
- Gomez-Lopez, M., Viejo, C., Romera, E. M., & Ortega-Ruiz, R. (2022). Psychological Well-Being and Social Competence During Adolescence: Longitudinal Association Between the Two Phenomena. *Child Indicators Research*, 15(3), 1043-1061. <https://doi.org/10.1007/s12187-021-09899-w>
- Good, V. C. (1959). *Attitude*. Retrieved from <http://www.novabizz.Ace/Attitude.htm> Mach 20, 2019.
- Greenough, W., Black, J., & Wallace, C. (1987). Experience and brain development. *Child development*, 58, 539-559. <https://doi.org/10.2307/1130197>
- Gresham, F. M. (1986). Conceptual issues in the assessment of social competence. *Children's social behavior: Development, assessment, and modification*, 143-179.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books, Inc.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Guerra, N., Modecki, K., & Cunningham, W. (2014). Developing social-emotional skills for the labor market: the PRACTICE model. *World Bank Working Paper*, 7123.
- Guo, P., Saab, N., Post, L. S., & Admiraal, W. (2020). A review of project-based learning in higher education: Student outcomes and measures. *International journal of educational research*, 102, 101586. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101586>
- Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013). *The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people: A literature reviews*. Institute of Education.
- Hacioğlu, Y. (2021). The effect of STEM education on 21th century skills: Preservice science teachers' evaluations. *Journal of STEAM Education*, 4(2), 140-167.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hall, J. A., & Schwartz, R. (2019). Empathy present and future. *The Journal of social psychology*, 159(3), 225-243. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1477442>

- Halamová, J., Kanovský, M., Petrocchi, N., Moreira, H., López, A., Barnett, M. D., Yang, E., Benda, J., Brähler, E., & Zeng, X. (2021). Factor structure of the self-compassion scale in 11 international samples. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 54(1) , 1- 23.
<https://doi.org/10.1080/07481756.2020.1735203>
- Hamilton, L. S., & Schwartz, H. L. (2019). Get smart about social and emotional learning measurement. *American Enterprise Institute*.
- Han, H. S., & Kemple, K. M. (2006). Components of social competence and strategies of support: Considering what to teach and how. *Early Childhood Education Journal*, 34, 241-246. <https://doi.org/10.1007/s10643-006-0139-2>
- Hanushek, E. A. (2020). Education production functions. In *The economics of education* (161-170). Elsevier.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., & Babin, B. J. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
<https://books.google.co.th/books?id=0R9ZswEACAAJ>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods*. Sage.
- Hidayah, R. (2021). Students' self-adjustment, self-control, and morality. *Journal of Social Studies Education Research*, 12(1), 174-193.
- Hiemstra, R. (2013). Self-directed learning: why do most instructors still do it wrong. *International Journal of Self-Directed Learning*, 10(1), 23-34.
- Hilgard, E. R., & Bower, G. H. (1966). *Theories of learning* (3rd ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., & Eastman, M. (2021). Soft skills for entry-level engineers: What employers want. *Education Sciences*, 11(10) , 641.
<https://doi.org/10.3390/educsci11100641>
- Hopkins, D., & Leask, M. (1989). Performance indicators and school development. *School Organization*, 9(1), 3-20.
- Howes, C. (1987). Social competence with peers in young children: Developmental sequences. *Developmental review*, 7(3), 252-272.

- Hox, J. (2021). Confirmatory factor analysis. *The encyclopedia of research methods in criminology and criminal justice*, 2, 830-832.
- Huber, L., Plötner, M., & Schmitz, J. (2019). Social competence and psychopathology in early childhood: a systematic review. *European child & adolescent psychiatry*, 28, 443-459. <https://doi.org/10.1007/s00787-018-1152-x>
- Huggins, C., Donnan, G., Cameron, I., & Williams, J. H. (2020). A systematic review of how emotional self-awareness is defined and measured when comparing autistic and non-autistic groups. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 77, 101612. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101612>
- Hukkelberg, S., Keles, S., Ogden, T., & Hammerstrøm, K. (2019). The relation between behavioral problems and social competence: A correlational Meta-analysis. *BMC psychiatry*, 19(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2343-9>
- Huy, D. T. N., Van, P. N., & Ha, N. T. T. (2021). Education and computer skill enhancing for Vietnam laborers under industry 4.0 and evfta agreement. *Ilkogretim Online*, 20(4). <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.112>
- Indrawan, E., & Jalinus, N. (2019). Review project based learning. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(4), 1014-1018. <https://doi.org/10.21275/ART20196959>
- Ishtiaq, M. (2019). Book review cresswell, jw (2014). Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Thousand oaks, ca: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Iskamto, D., Ghazali, P. L., Aftanorhan, A., & Bon, A. T. (2020). Exploratory factor analysis (EFA) to measure entrepreneur satisfaction. The International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. Detroit, MI, USA,
- Iqbal, J., Qureshi, N., Ashraf, M. A., Rasool, S. F., & Asghar, M. Z. (2021). The effect of emotional intelligence and academic social networking sites on academic performance during the covid- 19 pandemic. *Research and Behavior Management*, 14, 905-920. <https://doi.org/10.2147/prbm.S316664>
- Janiesch, C., Zschech, P., & Heinrich, K. (2021). Machine learning and deep learning. *Electronic Markets*, 31(3), 685-695. <https://doi.org/10.1007/s12525-021-00475-2>

- Jesiek, B. K., Strobel, J., Turns, J., Cuddihy, E., Guan, Z., Ge, X., Huang, K., Dong, Y., & Begum, M. (2006). Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning. *The Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*• volume, 1(1), 4-5. <https://doi.org/10.7771/1541-5015.1179>
- Junge, C., Valkenburg, P. M., Deković, M., & Branje, S. (2020). The building blocks of social competence: Contributions of the Consortium of Individual Development. *Developmental cognitive neuroscience*, 45, 100861.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1212>
- Kaiser, H. F. (1970). A second-generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415. <https://doi.org/10.1007/BF02291817>
- Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave: the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5- 6) , 152- 175. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1680988>
- Khan, M. N., Ashraf, M. A., Seinen, D., Khan, K. U., & Laar, R. A. (2021). Social media for knowledge acquisition and dissemination: The impact of the COVID- 19 pandemic on collaborative learning driven social media adoption. *Frontiers in Psychology*, 12, 648253. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648253>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Komljenovic, J. (2019). LinkedIn, platforming labour, and the new employability mandate for universities. *Globalisation, Societies and Education*, 17(1), 28-43.
- Kostelnik M. J., Whiren A. P., Soderman A. K., Stein L. C., Gregory K., (2006). *Guiding children's social development: Theory to practice* (4th ed.). Early Childhood Education Journal, Vol. 34, No. 3, December 2006 (2006). doi: 10.1007/s10643-006-0139-2

- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165.
- Kovács, I., & Zarándné, K. V. (2022). Digital marketing employability skills in job advertisements-must-have soft skills for entry-level workers: A content analysis. *Economics & Sociology*, 15(1), 178- 192. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/11>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Krou, M. R., Fong, C. J., & Hoff, M. A. (2021). Achievement motivation and academic dishonesty: A meta-analytic investigation. *Educational Psychology Review*, 33, 427-458. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09557-7>
- Kumari, A., & Kuntal, M. (2018). Social competence among adolescents of working and non working mothers. *Journal Of Humanities And Social Science*, 23(3), 71-77. <https://doi.org/10.9790/0837-2303037177>
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2005). *Applied linear statistical models (5th ed.)*. McGraw-Hill Irwin.
- Kwan, Y. H., Tan, J. J., Phang, J. K., Fong, W., Lim, K. K., Koh, H. L., Lui, N. L., Tan, C. S., Østbye, T., & Thumboo, J. (2019). Validity and reliability of the ankylosing spondylitis disease activity score with c-reactive protein (asdas-crp) and bath ankylosing spondylitis disease activity index (basdai) in patients with axial spondyloarthritis (axspa) in Singapore. *International Journal of Rheumatic Diseases*, 22(12), 2206-2212. <https://doi.org/10.1111/1756-185x.13735>
- Laužackas, R., Tūtlys, V., & Spūdytė, I. (2009). Evolution of competence concept in Lithuania: from VET reform to development of National Qualifications System. *Journal of European Industrial Training*, 33(8/ 9) , 800- 816. <https://doi.org/10.1108/03090590910993643>
- Learningbp. (2019). Learning theories: Definition and characteristics every educator should know. October 11, 2019 / Comments Off Retrieve from <https://www.learningbp.com/learning-theories-definition-and-characteristics-every-educator-should-know/>

- Leadbeater, B. J., Hellner, I., Allen, J. P., & Aber, J. L. (1989). Assessment of interpersonal negotiation strategies in youth engaged in problem behaviors. *Developmental psychology*, 25(3), 465. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.3.465>
- Leganés-Lavall, E., & Pérez-Aldeguer, S. (2016). Social competence in higher education questionnaire (CCSES) : Revision and psychometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01484>
- Legkauskas, V. , & Magelinskaitė- Legkauskienė, Š. (2019) . Importance of social competence at the start of elementary school for adjustment indicators a year later. *Issues in Educational Research*, 29, 1262-1276.
- Legrain, P. , Becerra- Labrador, T. , Lafont, L. , & Escalié, G. (2021) . Designing and implementing a sustainable cooperative learning in physical education: A pre-service teachers' socialization issue. *Sustainability*, 13(2) , 657. <https://doi.org/10.3390/su13020657>
- Lestari, F., Saryantono, B., Syazali, M., Saregar, A., MADIYO, M., JAUHARIYAH, D., & Rofiqul, U. (2019) . Cooperative learning application with the method of "network tree concept map": Based on Japanese learning system approach. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 7(1) , 15- 32. <https://doi.org/10.17478/jegys.471466>
- Lewis, N., & Bryan, V. (2021) . Andragogy and teaching techniques to enhance adult learners' experience. *Journal of Nursing Education and Practice*, 11(11), 31-40. <https://doi.org/10.5430/jnep.v11n11p31>
- Livingston, L. A., Colvert, E., Team, S. R. S., Bolton, P., & Happé, F. (2019). Good social skills despite poor theory of mind: exploring compensation in autism spectrum disorder. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 60(1) , 102- 110. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12886>
- Liu, H. Y., Beresin, E. V., & Chisolm, M. S. (2019) . Social media skills for professional development in psychiatry and medicine. *Psychiatric Clinics*, 42(3) , 483- 492. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2019.05.004>
- Loeng, S. (2020). Self-directed learning: A core concept in adult education. *Education Research International*, 2020, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2020/3816132>

- Lopes, D. C., Gerolamo, M. C., Del Prette, Z. A. P., Musetti, M. A., & Del Prette, A. (2015). Social skills: A key factor for engineering students to develop interpersonal skills. *International journal of engineering education*, 31(1), 405-413.
- Lux, S. (2005). Entrepreneur social competence and capital: The social networks of politically skilled entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings*,
- Maier, R. (2019). Self-Responsibility: Transformations. *American Behavioral Scientist*, 63(1), 27-42. <https://doi.org/10.1177/0002764218816802>
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
- Malinin, L. H. (2018). Soft skill development in service-learning: towards creative resilience in design practice. *Proceedings of the Institution of Civil Engineers-Urban Design and Planning*, 171(1), 43-50.
- Mallinckrodt, B., & Wei, M. (2005). Attachment, social competencies, social support, and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 358. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.358>
- Manjiri Joshi. (2021). Five Reasons Why Learning is So Important in Life. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566 จาก <https://hmct.dypvp.edu.in/blogs/five-reasons-why-learning-is-so-important-in-life>
- Makkar, S., & Basu, S. (2019). The impact of emotional intelligence on workplace behaviour: A study of bank employees. *Global Business Review*, 20(2), 458-478. <https://doi.org/10.1177/0972150917713903>
- Malureanu, A., Panisoara, G., & Lazar, I. (2021). The relationship between self-confidence, self-efficacy, grit, usefulness, and ease of use of elearning platforms in corporate training during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(12), 6633. <https://doi.org/10.3390/su13126633>
- Mashatola, N. J. (2020). *Conscientiousness, work-family-study conflict and general work stress amongst employed non-residential south african military academy students* Stellenbosch: Stellenbosch University].

- Marsh, H. W., Guo, J., Dicke, T., Parker, P. D., & Craven, R. G. (2020). Confirmatory factor analysis (CFA), exploratory structural equation modeling (ESEM), and set-ESEM: Optimal balance between goodness of fit and parsimony. *Multivariate behavioral research*, 55(1) , 102- 119. <https://doi.org/10.1080/00273171.2019.1602503>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Melé, D. (2021). Ethics at the workplace in the fourth industrial revolution: A Catholic social teaching perspective. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(4), 772-783. <https://doi.org/10.1111/beer.12368>
- McGunagle, D., & Zizka, L. (2020). Employability skills for 21st-century STEM students: the employers' perspective. *Higher education, skills and work-based learning*, 10(3), 591-606. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0148>
- Ministry of Higher Education. (2012). *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017*. Selangor: Universiti Putra Malaysia Press.
- Mitchell, G. W., & White, B. J. (2010.). Twenty-first Century Workforce as Perceived by Business Educators, 43–54.
- Mitchell, G.W., Skinner, L.B. and White, B.J. (2010) Essential Soft Skills for Success in the Twenty-First Century Workforce as Perceived by Business Educators. *Delta Pi Epsilon Journal*, 52, 43-53.
- Moallem, M., Hung, W., & Dabbagh, N. (2019). *The Wiley handbook of problem-based learning* (M. Mahnaz, H. Woei, & D. Nada, Eds.). John Wiley & Sons.
- Mondi-Rago, C., Giovanelli, A., & Reynolds, A. (2021). Fostering socio-emotional learning through early childhood intervention. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 15. <https://doi.org/10.1186/s40723-021-00084-8>
- Moran, T., Bar-Anan, Y., & Nosek, B. A. (2015). Processing goals moderate the effect of co- occurrence on automatic evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 60, 157-162. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.05.009>

- Morris, T. H. (2019). Self-directed learning: A fundamental competence in a rapidly changing world. *International Review of Education*, 65(4) , 633- 653. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09793-2>
- Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2017). *Mplus User's Guide. Eighth Edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Murnieks, C. Y., Klotz, A. C., & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 115-143. <https://doi.org/10.1002/job.2374>
- Murti, R., & Mathez-Stiefel, S.-I. (2019). Social learning approaches for ecosystem-based disaster risk reduction. *International journal of disaster risk reduction*, 33, 433-440. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2018.09.018>
- Muslimah, M., Hamdanah, H., Syakhrani, A. W., & Arliansyah, A. (2019). Stress and Resilience in Learning and Life in Islamic Boarding School: Solutions for Soft Approaches to Learning in Modern Times. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(3), 421-433. <https://doi.org/10.31538/nzh.v2i3.1175>
- Mustafa, M. Z. B., Nordin, M. B., Razzaq, A. R. B. A., & bin Ibrahim, B. (2020). Vocational College Teachers In Malaysia: Emotional Intelligence. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 5099-5106.
- Naeem, M. (2019). Uncovering the role of social media and cross-platform applications as tools for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2019-0001>
- Naeem, M., & Khan, M. J. (2019). Do social networking applications support the antecedents of knowledge sharing practices? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(4) , 494- 509. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2018-0133>
- Nair, P. K., & Fahimirad, M. (2019). A Qualitative Research Study on the Importance of Life Skills on Undergraduate Students' Personal and Social Competencies. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 71-83.

- National Research Council. (2011). Assessing 21st century skills: Summary of a workshop. J.A. Koenig, Rapporteur. Committee on the Assessment of 21st century skills. Board on Testing and Assessment, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press.
- National Research Council. (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century* (James W. Pellegrino & Margaret L. Hilton, Eds.). National Academies Press.
- Newman, T. J. (2020). Life skill development and transfer: “They’re not just meant for playing sports” . *Research on Social Work Practice*, 30(6), 643-657. <https://doi.org/10.1177/1049731520903427>
- Ngang, T. K., & Chan, T. C. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 8-12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004>
- Nishimoto, T. (2015). Regional Model Competency Standards: Core competencies. *Regional Office for Asia and the Pacific. International Labor Organization*, iii.
- OECD. (2018). *The Future of Education and Skills Education 2030*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Orpinas, P. (2010). Social Competence. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 4(4), 1623-1625. doi: 10.1002/9780470479216.corpsy0887
- Orpinas, P., & Horne, A. M. (2006). Bullying prevention; Creating a positive school climate and developing social competence. Washington, DC: American Psychological Association.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8) , 577- 588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020>
- Palupi, B. S., & Subiyantoro, S. (2020). The effectiveness of guided inquiry learning (gil) and problem-based learning (pbl) for explanatory writing skill. *International Journal of Instruction*, 13(1), 713-730. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13146a>

- Panjeh, S., Pompeia, S., Archer, S. N., Pedrazzoli, M., von Schantz, M., & Cogo-Moreira, H. (2021). What are we measuring with the morningness– eveningness questionnaire? Exploratory factor analysis across four samples from two countries. *Chronobiology International*, 38(2) , 234- 247. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1815758>
- Paolini, A. C. (2020). Social Emotional Learning: Key to Career Readiness. *Anatolian Journal of Education*, 5(1), 125-134. <https://doi.org/10.29333/aje.2020.5112a>
- Papouli, E., Chatzifotiou, S., & Tsairidis, C. (2020). The use of digital technology at home during the COVID-19 outbreak: Views of social work students in Greece. *Social Work Education*, 39(8) , 1107- 1115. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1807496>
- Pérez-Jorge, D., González-Dorta, D., Rodríguez-Jiménez, M. d. C., & Fariña-Hernández, L. (2021). Problem-solving teacher training, the effect of the ProyectoMates Programme in Tenerife. *Education 3-13*, 49(7), 777-791. <https://doi.org/10.1080/03004279.2020.1786427>
- Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (Eds.) (2012). Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century. National Research Council of the National Academies. Washington DC: The National Academies Press.
- Peter, R., & Simatupang, M. S. (2019). Teamwork soft skill development in facing the globalization. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8, 486-491. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1069.0585C19>
- Pinto, J., Taveira, M. d. c., Candeias, A., Araújo, A., & Mota, A. I. (2012). Measuring adolescents' perceived social competence in career education: A longitudinal study with portuguese students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 271–278. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.409>
- Pittenger, L. M. (2015). Emotional and social competencies and perceptions of the interpersonal environment of an organization as related to the engagement of IT professionals. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 623. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00623>

- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & De Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369- 383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Prada, E. D., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>
- Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal journal of educational research*, 8(5), 1916-1925.
- Rahman, M. (2019). 21st century skill 'problem solving': Defining the concept. *Rahman, MM (2019). 21st Century Skill "Problem Solving": Defining the Concept. Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 2(1), 64-74.
- Rahaman, M. A., Ali, M. J., Wafik, H., Mamoon, Z. R., & Islam, M. M. (2020). What factors do motivate employees at the workplace? Evidence from service organizations. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12) , 515- 521. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.515>
- Rasheed, S. P., Younas, A., & Sundus, A. (2019). Self-awareness in nursing: A scoping review. *Journal of Clinical Nursing*, 28(5- 6) , 762- 774. <https://doi.org/10.1111/jocn.14708>
- Rasheed, S. P., Sundus, A., Younas, A., Fakhar, J., & Inayat, S. (2021). Development and testing of a measure of self-awareness among nurses. *Western journal of nursing research*, 43(1), 36-44. <https://doi.org/10.1177/0193945920923079>
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (Covid- 19) and the entrepreneurship education community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(5), 753-764. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0121>
- Reich, S. (2016). Connecting offline social competence to online peer interactions. *Psychology of Popular Media Culture*, 6(4), 291-310. <https://doi.org/10.1037/ppm0000111>
- Renatovna, A. G., & Renatovna, A. S. (2020). Developing critical thinking on elementary class pupils is the most important factor for preparing social relationship. *Journal of Critical Reviews* 7(17), 438-448. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.17.61>

- Rios, J. A., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., & Bacall, A. (2020). Identifying critical 21st-century skills for workplace success: A content analysis of job advertisements. *Educational Researcher*, 49(2), 80-89.
- Rizki, N., Laila, A. R. N., Inganah, S., & Darmayanti, R. (2022). Analysis of mathematic connection ability in mathematics problem solving reviewed from student's self-confidence. Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran,
- Robinson, J. D., & Persky, A. M. (2020). Developing self-directed learners. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(3).
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4) , 453- 465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Roberts, B., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. (2007). The power of personality the comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4). <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Rios, J. A., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., & Bacall, A. (2020). Identifying critical 21st-century skills for workplace success: A content analysis of job advertisements. *Educational Researcher*, 49(2) , 80- 89. <https://doi.org/10.3102/0013189x19890600>
- Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review. *Social development*, 6(1), 111-135.
- Rose-Krasnor, L., & Denham, S. (2009). Social-emotional competence in early childhood. *Handbook of peer interactions, relationships, and groups*, 162.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E., & Stephen Parker, R. (2002). An empirical evaluation of emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 21(4), 272–289. doi:10.1108/02621710210430272
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>

- Sakr, F., Haddad, C., Zeenny, R. M., Sacre, H., Akel, M., Iskandar, K., Hajj, A., & Salameh, P. (2022). Work ethics and ethical attitudes among healthcare professionals: The role of leadership skills in determining ethics construct and professional behaviors. *Healthcare*,
- Sarason, I. G. (1981). Test anxiety, stress, and social support. *Journal of Personality*, 49(1), 101–114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1981.tb00849.x>
- Schislyaeva, E. R., & Saychenko, O. A. (2022). Labor Market Soft Skills in the Context of Digitalization of the Economy. *Social Sciences*, 11(3), 91. <https://doi.org/10.3390/socsci11030091>
- Schoon, I. (2009). Measuring social competencies. *German Council for Social and Economic Data (RatSWD), Working Paper Series of the German Council for Social and Economic Data*, 58. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1447882>
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge.
- Schreiber, J. B. (2021). Issues and recommendations for exploratory factor analysis and principal component analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(5), 1004-1011. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.07.027>
- Shalini D, D., & Alamelu, C. (2021). Teaching of soft skills through drama. *George Washington International Law Review*, 7(1), 1010- 1012. <https://archive-gwilr.org/>
- Sharvari, K., & Kulkarni, D. (2019). Gap analysis of soft skills in the curriculum of higher education (A case study of management institutes in Karnataka). *Advances in Management*, 12(1), 64-67.
- Shehu Lokaj, A., Miftari, V., & Hajdari, V. (2021). Leading students towards a new soft-skills perspective: development for employment. *Journal of Education Culture and Society*, 12(1), 283-296.
- Singh, H. (2021). Building effective blended learning programs. In *Challenges and opportunities for the global implementation of e-learning frameworks* (pp. 15-23). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7607-6.ch002>
- Singh, A., & Jaykumar, P. (2019). On the road to consensus: key soft skills required for youth employment in the service sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11(1), 10-24. <https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2018-0066>

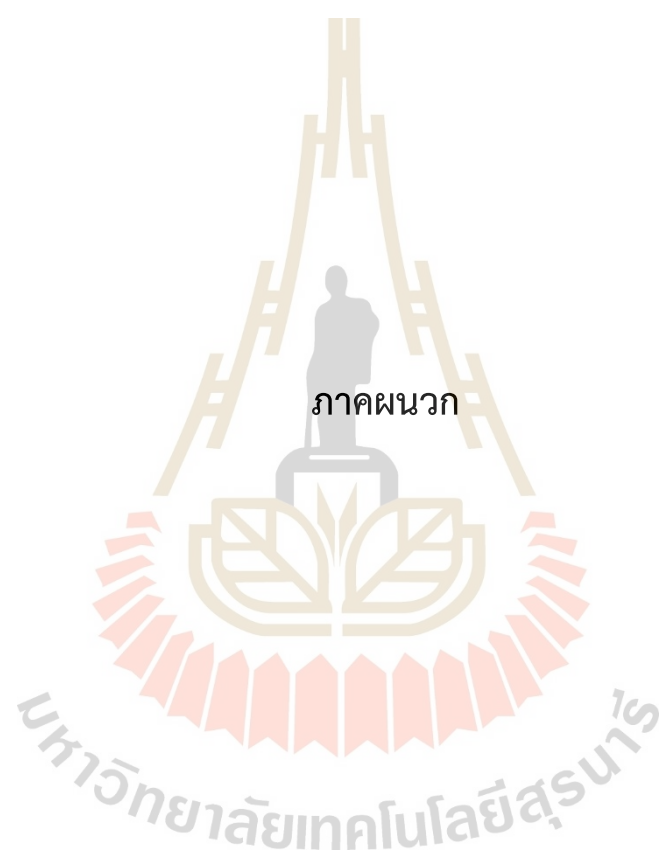
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information & Management*, 56(8), 103160. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.003>
- Steiner, M. D., & Grieder, S. (2020). EFAtools: An R package with fast and flexible implementations of exploratory factor analysis tools. *Journal of Open Source Software*, 5(53), 2521. <https://doi.org/10.21105/joss.02521>
- Streitz, N., Röcker, C., Prante, T., Stenzel, R., & van Alphen, D. (2003). Situated Interaction with Ambient Information: Facilitating Awareness and Communication in Ubiquitous Work Environments. In D. Harris (Ed.), *Proceedings of HCI International 2003, 10th International Conference on Human-Computer Interaction : [held jointly with] Symposium on Human Interface (Japan) 2003, 5th International Conference on Engineering Psychology and Cognitive Ergonomics, 2nd International Conference on Universal Access in Human-Computer Interaction; 22 - 27 June 2003, Crete, Greece ; Vol. 3: Human-centred computing : cognitive, social and ergonomic aspects* (133--137). Mahwah, NJ [u.a.]: Lawrence Erlbaum.
- Stokes, E. L., Sass, S., Holm, J. M., Miller, G. J., West, E. M., Aguilera, S. E., & Zolkoski, S. M. (2021). Teacher perceptions of skills, knowledge, and resources needed to promote social and emotional learning in rural classrooms. *The Rural Educator*, 41(3), 1-11. <https://doi.org/10.35608/ruraled.v41i3.1098>
- Sturgess, G. (2012). Skills vs competencies: What's the difference? TalentAlign Organizational Effectiveness through People. Retrieved from <http://www.talentalign.com/skills-vs-competencies-whats-the-difference/>
- Sung, C., Connor, A., Chen, J., Lin, C.-C., Kuo, H.-J., & Chun, J. (2019). Development, feasibility, and preliminary efficacy of an employment-related social skills intervention for young adults with high-functioning autism. *Autism*, 23(6), 1542-1553. <https://doi.org/10.1177/1362361318801345>
- Sui, L., Qin, H., Ned, J., & Sun, L. (2021). Personality traits and job exploration among Latino business students: An exploratory investigation. *Psychology in the Schools*, 58(1), 18-32. <https://doi.org/10.1002/pits.22434>

- Supriadi, T. (2019). Identification characteristics of student in the development of integrated natural science student books integrated 21th century learning: a case study in SMP N 3 Talamau West Pasaman. *Journal of Physics: Conference Series*,
- Sutiani, A. (2021). Implementation of an inquiry learning model with science literacy to improve student critical thinking skills. *International Journal of Instruction*, 14(2), 117-138. www.e-iji.net
- Sweis, R. J., Aldaod, S., Alsayyed, N. M., & Sukkari, L. S. (2022). Self vs. Other raters' assessment of emotional intelligence in private and public hospitals: A comparative study. *Administrative Sciences*, 12(4), 194. <https://doi.org/10.3390/admsci12040194>
- Taborsky, B., & Oliveira, R. F. (2012). Social competence: an evolutionary approach. *Trends in ecology & evolution*, 27(12), 676-688. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2012.09.003>
- Taherdoost, H., Sahibuddin, S., & Jalaliyoon, N. (2022). Exploratory factor analysis; concepts and theory. *Advances in applied and pure mathematics*, 27, 375-382.
- Terziev, V. (2019). Effects of the impact of the active policies on the labor market. *Proceedings of SOCIOINT*, 4(14), 473-486. <http://ijasos.ocerintjournals.org>
- Tripathy, M. (2020). Relevance of soft skills in career success. *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 91-102.
- Trivedi, A. J., & Mehta, A. (2019). Maslow's hierarchy of needs-theory of human motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 7(6), 38-41.
- Troll, E. S., Friese, M., & Loschelder, D. D. (2021). How students' self-control and smartphone-use explain their academic performance. *Computers in Human Behavior*, 117, 106624. <https://doi.org/10.31234/osf.io/27stp>
- Tseng, H., Yi, X., & Yeh, H.-T. (2019). Learning-related soft skills among online business students in higher education: Grade level and managerial role differences in self-regulation, motivation, and social skill. *Computers in Human Behavior*, 95, 179-186. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.11.035>

- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International journal of testing*, 3(2), 163-171.
- Younas, M., & Waseem Bari, M. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 1330-1353.
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 066-072. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Van Nieuwenhuijzen, M., & Vriens, A. (2012). (Social) Cognitive skills and social information processing in children with mild to borderline intellectual disabilities. *Research in developmental disabilities*, 33(2), 426-434.
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2) , 066- 072. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Vito Aliaga Araujo, S., & Taylor, S. N. (2012). The influence of emotional and social competencies on the performance of Peruvian refinery staff. *Cross Cultural Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/13527601211195600>
- Wang, X.-N., Quirke, M., & McGuckin, C. (2022). The importance of social competence for 21st century citizens: The use of mixed reality for social competence learning in mainstream education. In (pp. 242- 268) . IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3398-0.ch010>
- Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.
- Waters, E., & Sroufe, L. A. (1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental review*, 3(1), 79-97.
- Weissberg, R., Durlak, J., Domitrovich, C., & Gullotta, T. P. (2015). Social and emotional learning: Past, present, and future. *Handbook for social and emotional learning: Research and practice*, 3-19.

- Westerlaken, M., Christiaans-Dingelhoff, I., Filius, R. M., de Vries, B., de Bruijne, M., & van Dam, M. (2019). Blended learning for postgraduates; an interactive experience. *BMC medical education*, 19(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1717-5>
- Winterton, J., Delamare, F., Deist, L., & Stringfellow, E. (2005). Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype.
- Wisdom Max Center. (2565). การเรียนรู้ (Learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565 จาก <https://www.wisdommaxcenter.com/detail.php?WP=oGW3ZRjkoH9axUF5nrO4Ljo7o3Qo7o3Q>
- Wikle, T. A., & Fagin, T. D. (2015). Hard and soft skills in preparing GIS professionals: Comparing perceptions of employers and educators. *Transactions in GIS*, 19(5), 641-652. <https://doi.org/10.1111/tgis.12126>
- Wong, S.-C. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), 95-114. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223>
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva.
- World Economic Forum. (2022). These are the top 10 job skills of tomorrow-and how long it takes to learn them. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566. จาก https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/?DAG=3&gclid=CjwKCAiAu5agBhBzEiwAdiR5tFVY4yiX410ZXM0cocWfNi-pKmcKpv7UWizSByrTdJmqTgOmWyEGrBoCyjsQAvD_BwE
- Wrahatnolo, T. (2018). 21st centuries skill implication on educational system. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*.
- Wu, Y.-H. S. (2008). *Social skill in the workplace: What is social skill and how does it matter?* University of Missouri-Columbia.
- Yao, X., Shao, J., Wang, L., Zhang, J., Zhang, C., & Lin, Y. (2021). Does workplace violence, empathy, and communication influence occupational stress among

- mental health nurses? *International journal of mental health nursing*, 30(1), 177-188. <https://doi.org/10.1111/inm.12770>
- Yoder, N., Atwell, M. N., Godek, D., Dusenbury, L., Bridgeland, J. M., & Weissberg, R. (2020). Preparing youth for the workforce of tomorrow: Cultivating the social and emotional skills employers demand. Set for workforce development. Collaborating states initiative. *Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning*.
- Xie, S., Wu, D., & Liang, L. (2022). Family environment profile in china and its relation to family structure and young children's social competence. *Early Education and Development*, 33(3), 469-489. <https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1904732>
- Yean-Yng Ling, F., Ofori, & Sui Pheng Low, G. (2000). *Importance of design consultants' soft skills in design-build projects. Engineering, Construction and Architectural Management*, 7(4), 389-398. doi:10.1108/eb021161
- Zakirova, V., N. Zelenina, L. Smirnova, and O. Kalugina. 2019. "Methodology of Teaching Graphic Methods for Solving Problems with Parameters as a Means to Achieve High Mathematics Learning Outcomes at School." *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education* 15 (9): 2-12. doi:10.29333/ejmste/108451.
- Zeibote, Z., Volkova, T., & Todorov, K. (2019). The impact of globalization on regional development and competitiveness: cases of selected regions. *Insights into regional development*, 1(1), 33-47. [https://doi.org/10.9770/ird.2019.1.1\(3\)](https://doi.org/10.9770/ird.2019.1.1(3))
- Zhang, X., Zhao, C., Xu, Y., Liu, S., & Wu, Z. (2021). Kernel causality among teacher self-efficacy, job satisfaction, school climate, and workplace well-being and stress in TALIS. *Frontiers in Psychology*, 12, 694961. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694961>



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในเครื่องมือ

รายนาม	ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ใหม่ชุม	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์
2. อาจารย์ ดร.รชต จันทน์น้อย	วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. อาจารย์ ดร.เทวากร คำสัตย์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และปฏิบัติหน้าที่ รักษาการหัวหน้าภาควิชาภาษาไทย คณะ ภาษาต่างประเทศ สถาบันผู้เจียงแห่งมหาวิทยาลัย อุตสาหกรรมน่านจิง สาธารณรัฐประชาชนจีน)
4. ผศ.ดร.กิตติศักดิ์ปิยพล แววศรี	นักวิชาการอิสระ และประธานกรรมการบริษัท เอ็กซ์ สตาร์กรุ๊ป 64 จำกัด
5. ดร.ธีรศักดิ์ สงวนมานะศักดิ์	ที่ปรึกษาฝ่ายวิชาการ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
6. จิตนภา โพนะทา	ประธานกรรมการบริษัท แอท แพรวา แอนดิคราฟท์ จำกัด
7. Khun Kim	ประธานฝ่ายบริหาร บริษัท Oppa Me (Global) จำกัด (สำนักงานใหญ่) และที่ปรึกษาอาวุโสบริษัท Kollab Corporation จำกัด





แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการชุมชนบัณฑิต (สาขาสหกิจศึกษา) สำนักเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา ในการพัฒนาบัณฑิตให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ) แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

ส่วนที่ 3: ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงตามความคิดเห็นของท่าน เพราะข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ที่จะช่วยให้การค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลวิจัยในภาพรวม และไม่มีเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความและกรอกข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุปีเดือน
3. เกรดเฉลี่ย.....
4. มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษา.....
5. สาขาที่กำลังศึกษา.....
6. ลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่เข้าพบเจ้าสำเร็จการศึกษา

☐ 1. โรงเรียนประจำตำบล	☐ 2. โรงเรียนประจำอำเภอ
☐ 3. โรงเรียนประจำจังหวัด	☐ 4. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
☐ 5. โรงเรียนสาธิต	☐ 6. โรงเรียนเอกชน
☐ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	
7. ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดาและมารดา.....

8. รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครอง หรือบิดาและมารดาารวมกัน (ต่อเดือน).....บาท

9. ประสบการณ์ทำงานระหว่างเรียน

☐ 1) การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

☐ 2) การฝึกงาน

10. รวมระยะเวลาประสบการณ์การทำงานระหว่างเรียน (ปี/เดือน/วัน)

11. ปริญาสูงสุดที่ข้าพเจ้าตั้งใจจะได้รับในชีวิตของข้าพเจ้า (เลือกเพียงข้อเดียว)

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก



ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือ X ลงในช่องระดับคะแนนการประเมินตนเอง โดยมีเกณฑ์ในการประมาณค่าระดับการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการประเมินตนเองในระดับ มากที่สุด (90 - 100%)
- 4 หมายถึง มีการประเมินตนเองในระดับ มาก (70 - 85%)
- 3 หมายถึง มีการประเมินตนเองในระดับ ปานกลาง (50 - 65%)
- 2 หมายถึง มีการประเมินตนเองในระดับ น้อย (30 - 45%)
- 1 หมายถึง มีการประเมินตนเองในระดับ น้อยที่สุด (0 - 25%)

สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)		ระดับการประเมินตนเองของนักศึกษา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving)						
1	ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ ระบุปัญหาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหา	1	2	3	4	5
2	ฉันรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ และสามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงได้	1	2	3	4	5
3	ส่วนใหญ่ฉันมักจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	2	3	4	5
ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
4	ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและทีมงานได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
5	ฉันสามารถทำงานเป็นทีมได้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	1	2	3	4	5
6	ฉันมีทักษะในการเจรจาต่อรอง / การโน้มน้าวใจ	1	2	3	4	5
ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness Skills)						
7	ฉันตระหนักรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ	1	2	3	4	5
8	ฉันยินดีและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น	1	2	3	4	5
9	ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของเพื่อนนักศึกษาและผู้อื่น	1	2	3	4	5
ทักษะทางสังคม (Social Skills)						
10	ฉันคิดว่าการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	2	3	4	5
11	ฉันฟังและถามเพื่อทำความเข้าใจคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้อื่น	1	2	3	4	5

สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)		ระดับการประเมินตนเองของนักศึกษา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
12	ฉันสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับผู้อื่นด้วยการพูด ฟัง อ่านและเขียนได้อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
ทักษะการเอาใจใส่ (Empathy Skills)						
13	ฉันมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่คนอื่นพูดคุยกัน	1	2	3	4	5
14	ฉันมีความเข้าใจผู้อื่นในสิ่งที่เขาไม่เห็นด้วย	1	2	3	4	5
15	เมื่อเพื่อนประสบปัญหาหมักจะปรึกษากับฉันเสมอ	1	2	3	4	5
ทักษะทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social media Skills)						
16	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน	1	2	3	4	5
17	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมในสังคมปัจจุบัน	1	2	3	4	5
18	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1	2	3	4	5
19	ฉันมักจะใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการชุมนุมทางสังคม	1	2	3	4	5
20	ฉันสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างงานสร้างรายได้	1	2	3	4	5
ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management Skills)						
21	ฉันสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้ง	1	2	3	4	5
22	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งในอนาคตได้	1	2	3	4	5
23	ฉันสามารถจัดการกับความขัดแย้งของทีมอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	5
ทักษะความยืดหยุ่น (Resilience Skills)						
24	ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลที่ฉันต้องร่วมงานด้วย	1	2	3	4	5
25	ฉันสร้างความมั่นใจเพื่อรักษาความแข็งแกร่งและกำลังใจเมื่อทำงานหนัก	1	2	3	4	5
26	ฉันรู้จักจุดแข็งของตนเองและมั่นใจว่าได้นำมาปรับปรุงใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	2	3	4	5

สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)		ระดับการประเมินตนเองของนักศึกษา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ทักษะการมีคุณธรรม (Ethical Skills)						
27	ฉันเป็นผู้ที่เห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความค่า	1	2	3	4	5
28	ฉันมีความรักและจริงใจต่อคุณค่าของตัวเอง	1	2	3	4	5
29	ฉันเชื่อว่าความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ	1	2	3	4	5
30	ฉันเป็นผู้ที่รักษาสัญญาไว้เสมอ	1	2	3	4	5
ทักษะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Skills)						
31	ฉันทำงานหนักในระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาและสร้างประสบการณ์ให้กับตนเอง	1	2	3	4	5
32	ฉันตั้งใจเสมอว่าการทำงานหนักจะสำเร็จและเสร็จสิ้นในที่สุด	1	2	3	4	5
33	ฉันพยายามทำงานอย่างหนักในมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะได้มีอนาคตที่ดีขึ้น	1	2	3	4	5
ทักษะการควบคุมตนเอง (Self-control Skills)						
34	ฉันตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในทันที	1	2	3	4	5
35	เมื่อมีสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อฉัน ฉันเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	2	3	4	5
36	ถ้าฉันต้องการบางสิ่ง ฉันก็ต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้มา	1	2	3	4	5
ทักษะความคิดริเริ่ม (Imitative Skills)						
37	ฉันริเริ่มทันทีแม้ว่าคนอื่นจะไม่ทำ	1	2	3	4	5
38	ฉันมักจะทำมากกว่าที่ฉันถูกขอให้ทำ	1	2	3	4	5
39	ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence Skills)						
40	ฉันรู้สึกมองโลกในแง่ดีและเชิงบวกมากกว่าปกติ	1	2	3	4	5
41	ฉันรู้สึกมั่นใจในตัวเองในทุกอย่างที่ทำ	1	2	3	4	5
42	ฉันสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างฉะฉานและมั่นใจ	1	2	3	4	5
43	ฉันสามารถพูดภาษาอังกฤษในที่ชุมชนได้อย่างมั่นใจ	1	2	3	4	5

สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)		ระดับการประเมินตนเองของนักศึกษา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ทักษะความซื่อตรง (Conscientiousness Skills)						
44	สิ่งที่ฉันทำทุกครั้ง ฉันจะทำมันด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4	5
45	ฉันรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดจากการกระทำของฉัน	1	2	3	4	5
46	ฉันมีสติกับทุกพฤติกรรมของฉันตั้งแต่ต้นจนจบ	1	2	3	4	5
ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)						
47	ฉันสามารถอยู่อย่างสงบในสถานการณ์ที่กดดัน	1	2	3	4	5
48	ฉันยินดีรับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงจากทีมของฉัน	1	2	3	4	5
49	อารมณ์ของฉัน ผู้อื่นสามารถคาดเดาได้	1	2	3	4	5
ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness Skills)						
50	ฉันมักจะสังเกตและมีความลึกซึ้งในตนเอง	1	2	3	4	5
51	ฉันมักจะทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต	1	2	3	4	5
52	ฉันมักที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อที่จะร่วมสร้างสรรค์โลก	1	2	3	4	5
ทักษะความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Skills)						
53	ฉันวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และแยกย่อยอย่างรวดเร็วเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	1	2	3	4	5
54	ฉันมีความกระตือรือร้นและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
55	ฉันตัดสินใจอย่างรวดเร็วถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา	1	2	3	4	5
ทักษะการจัดการตนเอง (Self-management Skills)						
56	ฉันมักตรวจสอบกระบวนการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	1	2	3	4	5
57	ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญของภาระงานที่ต้องทำ	1	2	3	4	5

สมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills)		ระดับการประเมินตนเองของนักศึกษา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
58	ฉันเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
59	ฉันมีเป้าหมายชีวิตชัดเจน	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 : ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง
ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามนี้





แบบสอบถามสำหรับสถานประกอบการ

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการดุชนิบัณฑิต สำนักเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา ในการพัฒนาบัณฑิตให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงตามความคิดเห็นของท่าน เพราะข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ที่จะช่วยให้การค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลวิจัยในภาพรวม และไม่มีเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความและกรอกข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง
2. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
☐ 1. ผู้บริหารระดับสูง / กรรมการผู้จัดการ ☐ 4. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน
☐ 2. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ ☐ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
☐ 3. หัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ 1. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 4.ปริญญาตรี
☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ☐ 5.ปริญญาโท
☐ 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. ☐ 6.ปริญญาเอก
☐ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ.....

5. การจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการ

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค | ☐ 5. กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร |
| ☐ 2. กลุ่มธุรกิจการเงิน | ☐ 6. กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม |
| ☐ 3. กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง | ☐ 7. กลุ่มทรัพยากร |
| ☐ 4. กลุ่มบริการ | |

6. ประเภทของสถานประกอบการ

- ☐ 1. รัฐบาล
- ☐ 2. รัฐวิสาหกิจ
- ☐ 3. เอกชน

7. ระดับการบริหารจัดการของสถานประกอบการ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ 1. ระดับท้องถิ่นและชุมชน | ☐ 3. นานาชาติ |
| ☐ 2. ระดับชาติ | |

8. ขนาดของสถานประกอบการ

- ☐ 1. ขนาดเล็ก (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท การจ้างงานไม่เกิน 50 คน)
- ☐ 2. ขนาดกลาง (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดิน 50-200 ล้านบาท การจ้างงาน 50-200 คน)
- ☐ 3. ขนาดใหญ่ (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดินมากกว่า 200 ล้านบาท การจ้างงานเกิน

200 คน)

9. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน.....วัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือ X ลงในช่องระดับความสำคัญด้วยตัวท่านเอง โดยมีเกณฑ์ในการประมาณค่าระดับความสำคัญ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับ มากที่สุด (90 - 100%)
- 4 หมายถึง มีระดับ มาก (70 - 85%)
- 3 หมายถึง มีระดับ ปานกลาง (50 - 65%)
- 2 หมายถึง มีระดับ น้อย (30 - 45%)
- 1 หมายถึง มีระดับ น้อยที่สุด (0 - 25%)

ระดับความสำคัญของสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน					ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมมิติทักษะระหว่างบุคคล (8 ตัวชี้วัด)	ระดับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของสถานประกอบการ				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5	4	3	2	1	1. การแก้ปัญหา (problem-solving)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	2. การทำงานเป็นทีม (teamwork)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	3. การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	4. ทักษะทางสังคม (social skills)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	5. การเอาใจใส่ (empathy)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	6. สังคมออนไลน์ (social media)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	7. การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	8. ความยืดหยุ่น (resilience)	1	2	3	4	5

ระดับความสำคัญของสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน					ตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมมิติทักษะภายในบุคคล (10 ตัวชี้วัด)	ระดับความต้องการสมรรถนะทางสังคมของสถานประกอบการ				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5	4	3	2	1	9. คุณธรรม (ethics)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	10. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	11. การควบคุมตนเอง (self-control)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	12. ความคิดริเริ่ม (initiative)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	13. ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	14. ความซื่อตรง (conscientiousness)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	15. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	16. การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	17. ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)	1	2	3	4	5
5	4	3	2	1	18. การจัดการตนเอง (self-management)	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 : ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามนี้



แบบสัมภาษณ์สำหรับสถานประกอบการ

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการคุชฌ์บัณฑิต สำนักเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา ในการพัฒนาบัณฑิตให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงตามความคิดเห็นของท่าน เพราะข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ที่จะช่วยให้การค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ท่านเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลวิจัยในภาพรวม และไม่มีเปิดเผยข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์นี้ ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความและกรอกข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง
2. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ 1. ผู้บริหารระดับสูง / กรรมการผู้จัดการ	☐ 4. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน
☐ 2. ผู้จัดการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ	☐ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
☐ 3. หัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนต้น	☐ 4.ปริญญาตรี
☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	☐ 5. ปริญญาโท
☐ 3. อนุปริญญา หรือ ปวส.	☐ 6. ปริญญาเอก
☐ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	

4. จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ.....

5. การจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการ

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค | ☐ 5. กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร |
| ☐ 2. กลุ่มธุรกิจการเงิน | ☐ 6. กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม |
| ☐ 3. กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง | ☐ 7. กลุ่มทรัพยากร |
| ☐ 4. กลุ่มบริการ | |

6. ประเภทของสถานประกอบการ

- ☐ 1. รัฐบาล
- ☐ 2. รัฐวิสาหกิจ
- ☐ 3. เอกชน

7. ระดับการบริหารจัดการของสถานประกอบการ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ 1. ระดับท้องถิ่นและชุมชน | ☐ 3. นานาชาติ |
| ☐ 2. ระดับชาติ | |

8. ขนาดของสถานประกอบการ

- ☐ 1. ขนาดเล็ก (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท การจ้างงานไม่เกิน 50 คน)
- ☐ 2. ขนาดกลาง (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดิน 50-200 ล้านบาท การจ้างงาน 50-200 คน)
- ☐ 3. ขนาดใหญ่ (ขนาดสินทรัพย์ถาวรไม่รวมค่าที่ดินมากกว่า 200 ล้านบาท การจ้างงานเกิน

200 คน)

9. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน.....วัน

ส่วนที่ 2 : ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะทางสังคมต่อองค์กรในปัจจุบัน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามประเด็นการสัมภาษณ์ตามที่สนทนของท่าน ดังข้อคำถามดังนี้

- 1 มุมมองหรือทัศนะของท่านมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิตในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 2 มุมมองหรือทัศนะของท่านมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิตเพื่อการพัฒนาองค์กรในประเทศไทย ควรเป็นเช่นไร กรุณาอธิบาย
- 3 เป้าหมายหรือทิศทางในอนาคต ท่านคิดว่าสถาบันการศึกษาควรจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของสถานประกอบการ
- 4 หากต้องพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษา/บัณฑิตเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ต้องเริ่มอย่างไร และมีปัจจัยใดที่จะส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนา
- 5 ในบริบทของประเทศไทย นักศึกษา บัณฑิต อาจารย์ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาสมรรถนะทางสังคมของตนเองอย่างไรบ้าง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลและไม่เกิดผลกระทบในเชิงลบ

ส่วนที่ 3: ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก ค

การนำเสนอบทความวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

ระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานแบบบรรยาย

Refereed Proceedings of the 20th WACE World Conference on Cooperative and
Work-Integrated Education, 2017, Chiang Mai, Thailand

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

COA No. 156/2564



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดำเนินการให้การรับรองการพิจารณาจริยธรรมแบบเร่งรัดโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP) and 45CFR 46.101(b)

โครงการ : การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะทางสังคมตามความต้องการของตลาดแรงงาน: นักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษากับที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

รหัสโครงการ : EC-64-128

ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาวขวัญเรือน ภูษาบุญ

สังกัด : สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

วิธีทบทวน : Expedited

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง : ข้อเสนอโครงการ, เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย, หนังสือแสดงเจตนายินยอมแบบสอบถาม (version 2.0, 17 กุมภาพันธ์ 2565)

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงปัทมา ทองดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วันที่รับรอง : 15 มีนาคม 2565

วันหมดอายุ : 14 มีนาคม 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Suranaree University of Technology

111 ถนนวิทยุ อ.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000 Tel. 0-4422-3000 Fax. 0-4422-4070
111 University Avenue, Sub District Suranaree, Muang District, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณา (ถ้ามี)) แบบ สัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการ ร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 30 วัน
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (EC-64-128)
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ศาสตราจารย์ดร.สมศักดิ์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

COA No. 156/2564



Human Research Ethics Committee, Suranaree University of Technology

Certificate of Approval

Human Researches Ethics Committee, Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima, Thailand, has Expedited the following study which is to be carried out in compliance with the International guidelines for human research protection as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Title of Project : Developing Indicators of Social Competencies for Labor Market Needs:
Co-Op and Non Co-Op Business Students

Project Code : EC-64-128

Principal Investigator : Miss Kwanruan Pusaboon

Department : Institute of Social Technology

Review Method : Expedited

Continuing Report : At least once annually or submit the final report if finished

Document Reviewed : Protocol, Information Sheet, Informed Consent, Questionnaire
(version 2.0, 17 February 2022)

Signature.....*P. Tongdee*.....Chairman
(Asst. Prof. Pattama Tongdee, MD)

Human Researches Ethics Committee, Suranaree University of Technology

Date of Approval : 15 March 2022

Approval Expiry Date : 14 March 2023

Approval is granted subject to the following conditions : (see back of this Certificate)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Suranaree University of Technology

111, ถนนมหาวิทยาลัย อ.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000 Tel. 0-4422-3000 Fax. 0-4422-4070
111 University Avenue, Sub District Suranaree, Muang District, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

All approved investigators must comply with the following conditions:

1. Strictly conduct the research as stated by the protocol.
2. Use only the information sheet, consent form (and recruitment material, if any), interview outlines and/or questionnaires bearing the ethics committee seal of approval.
3. Report to the Ethics Committee any serious adverse event or any changes in the research activity within the timeframe started in the standard operating procedures.
4. Provide progress reports to the Ethics Committee within the specified time period or upon request
5. If the study cannot be finished within the expired date of the approval certificated, the investigator is obliged to reapply for approval at least 30 days to the expiration date.
6. The expiry date of every approved document is based on the expiration date of the origin approved protocol (EC-64-128)
7. Complete and submit the final report form to the Human Research Ethics Committee, as soon as possible after the completeness of research.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ภาคผนวก ง

การนำเสนอบทความวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

ระดับนานาชาติ การนำเสนองานแบบบรรยาย

Refereed Proceedings of the 20th WACE World Conference on Cooperative and
Work-Integrated Education, 2017, Chiang Mai, Thailand

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

**Refereed Proceedings of the
20th WACE World Conference on
Cooperative and Work-Integrated
Education, 2017, Chiang Mai,
Thailand**



**World Association for Cooperative
Education (WACE)**

5th – 8th of June, 2017, Chiang Mai, Thailand

Editors

*Karsten E. Zegwaard & Marty Ford,
(ISBN 978-0-473-43432-8)*

Lifelong learning levels in co-op and non-co-op students: Findings from a preliminary study on Rangsit University in Thailand

KWANRUAN PUSABOON

Rangsit University, Thailand

CARVER POP

Cape Peninsula University of Technology, South Africa

BURATIN KHAMPIRAT

Suranaree University of Technology, Thailand

ABSTRACT

The purposes of this quantitative research were to investigate the lifelong learning level of co-op and non-co-op students at the Rangsit University, a leading private university in Thailand, and to explore the relationship between aspects of lifelong learning. The instruments used were the self-rated questionnaires with five-point Likert scales (1-5). The preliminary findings show that the levels of lifelong learning have been well evaluated and there is a significant relationship between aspects of lifelong learning. The Rangsit University has been continuously attempting to embed lifelong learning skills into the learning and teaching system since 2006, to date, through courses such as RSU101 - Meritocracy and ETH101 - Ethics Morals Promotion and Development.

Lifelong learning skills are linked to career development and enhance an individual's opportunity to successfully compete in the global economy. Students therefore need to adopt aspects of lifelong learning and continually develop these skills. Higher education can support and promote lifelong learning into the culture of the institution for all staff and students across the learning and project activities; research; diversity of culture and environment; personal development programmes, and Cooperative & Work-Integrated Education (CWIE). Future studies may develop scoring rubrics to assess the skills of lifelong learning and compare characteristics of lifelong learning between developing and developed countries.

Keywords: Lifelong learning, Workforce, Cooperative and Work-Integrated Education (CWIE), Employability, Co-op student

INTRODUCTION

Lifelong learning, as a public benefit for society at large and to the individual as well (Smethurst, 1995), has become of vital importance with the emergence of new technologies that change how we receive and gather knowledge, information, collaborate (Bhatia, 2015), work in the digital era, and adapt to live. It is a basic necessity for everyone (Hanemann, 2015) in both developing and developed countries, and its benefits accrue very widely (Smethurst, 1995). Lifelong learning is about the opportunity to acquire knowledge and skills that people need to fulfill their aspirations throughout all of life, however, not everyone can acquire the prerequisites to participate in lifelong learning (Valenzuela Persico, 2014). In order to increase a student's opportunities to learn, and enhance their knowledge, the attitudes and skills to meet evolving needs as well as those needed to be successful in the pluralistic and interdependent world in which these students will live and work as adults are required (Scott, 2001). Billett and Choy (2011) describe that cooperative and work-integrated education (CWIE) experiences is one of the most excellent ways to support those chances and lifelong learning in modern times.

Lifelong learning and self-regulation have been considered as one of the key ways to improve students and even growth in the workforce since a dynamic digital economy era and social development in contemporary globalization is based upon highly skilled workers and professionals (Zuparic, 2009), the business sector demands graduates' talent, advanced skills and job readiness. This research therefore begins by focusing on investigation of the lifelong learning skills of co-op and non-co-op students and then studies the relation of GPA, co-op studentship

and age on lifelong learning skills. It is expected that the assessment of students' lifelong learning skills can assist HEIs and families to improve the quality of students. Most importantly, students could also employ the instrument in this study to assess or diagnose their own practices, strengths and weaknesses in their learning, so as to motivate themselves to use lifelong learning strategies in their life.

RESEARCH PURPOSES

The purposes of this study were to:

1. Investigate the lifelong learning level of co-op and non co-op students at Rangsit University in Thailand .
2. Explore the relationship between aspects of lifelong learning and investigate the association of GPA, co-op studentship and age on lifelong learning .

LIFELONG LEARNING

Because lifelong learning that is characterized by self-directed learning has been globally recognized as an essential element of education policy, it is necessary for human beings to improve their intellectual and human capital development for personal fulfillment, global citizenship, social cohesion and employability (European Communities, 2007). The study of Meerah et al. (2011) showed that there were significant differences in lifelong learning tendencies between male and female university students in Malaysia. Whilst Elaldi (2015) found no significant differences in terms of gender, but there were significant differences in terms of grade levels for students at Cumhuriyet University in Turkey. Furthermore, the study of Drewery, Pennaforte and Pretti (2016) showed that students in their first or second year do not significantly differ from students with three or more years of education, where the lifelong learning attributes of Drewery et al. (2016) were measured by love of learning, resilience, self-reflection and information seeking. Besides this, in their research it was also found that relative to non-co-op students, co-op students report having significantly lower levels of love of learning, reflection, and information seeking. Likewise, the investigation of Ling (2016) indicated that students who participate in cooperative internships will acquire different soft skills than students who participate in traditional internship programs.

In Thailand, according to the Office of the National Education Commission (ONEC), lifelong learning was first introduced in the National Education Act (NEA) of 1999 as a guiding principle of the education reform plan for the years of 1999-2008 (ONEC, 1999). It has since been considered as an integral part of Thai culture and education, and is one of the principles and ultimate goals of education in Thailand (ONEC, 2003). The Thai government is used as a tool to develop and increase human and intellectual capital. Recently, the 20-year Thai national educational plan (2017-2036) still continues to focus on lifelong learning opportunities for all (ONEC, 2017).

RESEARCH METHODS

Participants

The number of participants used in this analysis was 151 undergraduate students, comprised of 47 (31.1%) co-op students and 104 (68.87%) non co-op students. Regarding gender, 68 (45%) were male and 83 (55%) female. GPA ranged from 2.04 to 4.00 ($M = 3.12$, $SD = .46$).

Measures

In the study a lifelong learning questionnaire was used. The questionnaire was adopted and adapted from the basis of a literature review and the questionnaires of Meerah et al. (2011), Stewart (2007), the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2003), Manninen and Meriläinen (2011), and Concannon and Barrow (2009). The lifelong learning questionnaire is a self-reporting instrument, having 30 items, divided into seven aspects.

The first aspect consisted of five items to assess Goal Setting (Meerah et al., 2011), the second consisted of three items to assess Application of Knowledge and Skills (Meerah et al., 2011), the third consisted of three items to assess Self-Management and Evaluation (Stewart, 2007), the fourth consisted of three items to assess Adaptable Learning

Strategies (Meerah et al., 2011), the fifth consisted of eight items to assess Application of Social Skills (CEDEFOP, 2003), the sixth consisted of three items to assess Changes in the Educational Experiences (Manninen & Meriläinen, 2011), and the seventh consisted of five items to assess Self-Efficacy Skills (Concannon & Barrow, 2009). Each item was measured on a five-point Likert scale, ranging from 1 to 5, with "1" indicating "not at all true of me" and "5": "very true of me" responses.

Cronbach's alpha reliability was used as a measure of internal consistency. The Cronbach's alpha of the scales of lifelong learning ranged from .729 to .957, which exceed the guidelines of adequate reliability. Consequently, there was a high consistency among respondents who answered the questionnaire (see Table 1).

Procedure

The questionnaire was translated from English to Thai language and then it was administered to students at Rangsit University, Thailand by the researchers and colleagues during a regular class period in the classroom, where the lecturers agreed to participate in this study. The participants were informed that there were no right or wrong answers to any question, that their participation in this study was voluntary, and that their data and background were confidential, as well as that the responses would not affect their grade (McKinney, 2007, p. 164). However, there was no direct benefit to students for participating; the benefit would be for the institution to gain information for improving the lifelong learning skills of the students. The students might choose not to participate or skip any question if they felt uncomfortable with it at that time.

Statistical analysis

Quantitative data analysis was used in this study. Means (M) and standard deviations (SD) were computed and analyzed. An independent t-test was determined to analyze the mean differences in lifelong learning between co-op and non-co-op students. Whereas, the Pearson correlation coefficient () was conducted to measure the strength and direction of a linear relationship between pairs of aspects of lifelong learning, multiple linear regression analysis was conducted as the last step to investigate the association/relation of GPA, co-op studentship and age on lifelong learning.

RESULTS

Descriptive Statistics

The descriptive statistics for seven aspects and 30 items of the 151 participants are displayed in Table 3. The mean scores of items for the Goal Setting aspect were mostly in the good range in four items ($M = 3.75$ to 3.90), except "I prefer to have others plan my learning" ($M = 3.30$, $SD = 1.05$). Meanwhile, the mean scores of items on the Application of Knowledge and Skills, Self-Management and Evaluation, Adaptable Learning Strategies, Changes in the Educational Experiences and Self-Efficacy Skills aspects ranged between 3.50 and 4.08, showing moderate to good levels. This indicated an overall positive response to the aspects. For Application of Social Skills, the mean scores of eight items were mostly in the good range ($M = 3.58$ to 3.92), except "I am able to get on with people from me" ($M = 3.44$, $SD = 1.01$) and "I am able to manage people" ($M = 3.39$, $SD = 0.83$), which were in the moderate range.

The standard deviation (SD) describes the set of the data's spread from the mean. A smaller standard deviation indicates that the data points tend to be very close to the mean of the group, whereas a larger one indicates the data are more spread out from its mean (Table 1).

TABLE 1 :Descriptive statistics and Cronbach's alpha reliability of the questionnaire

Aspects	M	SD	Reliability (alpha)
a) Goal setting	3.72	0.69	.795
b) Application of knowledge and skills	3.60	0.74	.821
c) Self-management and evaluation	3.57	0.75	.862
d) Adaptable learning strategies	3.61	0.72	.729
e) Application of social skills	3.64	0.65	.895
f) Changes in the educational experiences	3.75	0.78	.886
g) Self-efficacy skills	4.10	0.69	.864
Lifelong Learning (Total)	3.73	0.58	.957

Testing the mean differences of lifelong learning between co-op and non co-op students

The independent t-test results indicated there was a significant difference between co-op and non-co-op students in lifelong learning, $t(124.81) = 2.19$, $p = .03$. The mean values indicated that co-op students participate in lifelong learning ($M = 3.86$, $SD = .43$) more than non-co-op students ($M = 3.67$, $SD = .63$), as shown in Table 2.

Considering each of the seven aspects of lifelong learning, the results showed that there was a statistically significant difference between the two groups in the Application of Social Skills aspect, $t(122.36) = 2.99$, $p = .00$. That indicates that co-op students could have more Application of Social Skills ($M = 3.85$, $SD = .49$) than non-co-op students ($M = 3.55$, $SD = .69$). Whereas the other six aspects, namely: Goal Setting, Application of Knowledge and Skills, Self-Management and Evaluation, Adaptable Learning Strategies, Changes in the Educational Experiences and Self-Efficacy Skills, did not appear to differ significantly between co-op students and non-co-op students. The values of M and SD and the results of an independent t-test are presented in Table 2.

TABLE 2 :Mean, SD for co-op and non co-op students and the results of an Independent t-test

Aspects	Co-op Students (N=47)		Non co-op Students (N=104)		Independent t-test
	M	SD	M	SD	
a) Goal setting	3.83	0.55	3.67	0.74	1.40
b) Application of knowledge and skills	3.72	0.65	3.55	0.77	1.30
c) Self-management and evaluation	3.69	0.60	3.52	0.81	1.31
d) Adaptable learning strategies	3.75	0.61	3.54	0.76	1.66
e) Application of social skills ¹	3.85	0.49	3.55	0.69	2.99**
f) Changes in the educational experiences ¹	3.90	0.60	3.69	0.85	1.76
g) Self-efficacy skills.	4.15	0.54	4.08	0.75	0.55
Lifelong Learning (Total) ¹	3.86	0.43	3.67	0.63	2.19*

Note * $p < .05$, ** $p < .01$; ¹ = equal variances not assumed.

Correlation coefficients between aspects of lifelong learning

The matrix of correlation coefficients for the seven aspects (subscale of lifelong learning) was designed for lifelong learning. It appeared that almost all of the correlation coefficients r were statistically significant at .01 level ($p < .01$) and positively related (r value greater than 0), which demonstrated that there was a real relationship in the population. The values of the correlation coefficients ranged from moderate (.520) to high (.741). The positive correlations indicated that when the value of one variable increases, the other increases as well. On the contrary, a significant negative correlation between the two aspects indicated that the variables tend to change in the opposite directions; that is to say that when one value decreases, the other tends to increase and vice versa. For example, if students have a high level of Self-Management and Evaluation, they will have a high level of Application of Social Skills ($r = .741, p < .01$) and share (.741)², or about 55%, of variation in both aspects, while the unexplained variance (or unshared variation) is 45% (100-55). Moreover, the results showed that Application of Social Skills of students at Rangsit University had a high level and strong relationship with other aspects of lifelong learning.

Investigating the associated predictors on lifelong learning :Regression analysis

The multiple linear regression model with all three predictors, including GPA, co-op studentship and age, produced $R^2 = .027$ (which is quite low), $F(3,147) = 1.35$, and $p = 0.261$. Based on the regression coefficient, only the co-op studentship had significant positive regression weights (unstandardized coefficient = 0.21, standardized coefficient = 0.16, $p < .05$). This means that co-op studentship had a contribution in lifelong learning and indicated that co-op students were expected to have higher levels of lifelong learning than co-op students, after controlling for the all other variables in the model, $t(147) = 1.98, p < .05$. In contrast, the GPA and age did not have significant weight on lifelong learning ($p > .05$).

The results could generate linear regression equations for the unstandardized value (raw score) and standardized value to describe the statistical relationship between predictor variables and the independent variable. The standardized regression coefficient (beta) was used to compare the predictors, or variables, when they were measured in different units of measurement. The resulting equations were as follows.

Unstandardized Equation :

$$\text{Lifelong Learning} = 4.02^{**} + 0.01(\text{GPA}) + 0.21(\text{Co-op Studentship}) - 0.02(\text{Age})$$

Standardized Equation :

$$Z\text{Lifelong Learning} = 0.01(Z\text{GPA}) + 0.16(Z\text{Co-op Studentship}) - 0.05(Z\text{Age})$$

Where :Z =standardized score

CONCLUSIONS AND DISCUSSION

The research findings revealed that the levels of lifelong learning were well evaluated. The study is explained by the fact that Rangsit University has been continuously attempting to embed lifelong learning skills into the learning and teaching system since 2006 to date, through courses such as RSU101 – Meritocracy, and ETH101 - Ethics and Morals Promotion and Development. This study also showed that co-op students have more lifelong learning skills than non-co-op students. The study suggests that students who have CWIE experiences can support their lifelong learning skills. This finding is related to the studies of Drewery, Pennaforte and Pretti (2016) and Ling (2016) that showed that co-op students will acquire different soft skills than non-co-op students.

Furthermore, the results also found that co-op students can implement Application of Social Skills more than non-co-op students, as social skills are behaviors that promote positive interaction with others and the environment and are needed for success in a student's life, society and career. Thus, all students need to learn and practice social skills (Lynch & Simpson, 2010) through the CWIE system. The findings of the Pearson's correlation and multiple linear regression analysis reported that a significant relationship between aspects of lifelong learning and co-op studentship could predict lifelong learning skills. This means that co-op students will acquire more lifelong learning skills than non-co-op students.

In summary, countries around the globe acknowledge that lifelong learning has one of the most crucial roles to play in addressing the economic, social and technological challenges of the era of globalization (Carlsen, 2012) and to support sustainable growth now and in the future. In addition, lifelong learning skills are linked to career development and enhancement of an individual's opportunities to successfully compete in the global economy. Students therefore need to adopt aspects of lifelong learning and continually develop these skills. Higher education can support and promote lifelong learning in the culture of the institutions for all staff and students throughout the learning and project activities, research, diversity of culture and environment, personal development programs, and CWIE.

ACKNOWLEDGMENTS

This research was funded by SUT Research and Development Fund.

REFERENCES

- Bhatia, P. G. (2015). Lifelong learning – learning to learn. *The Business & Management Review*, 5(4), 265-268.
- Billett, S., & Choy, S. (2011). Cooperative and work-integrated education as a pedagogy for lifelong learning. In R. K. Coll. & K. E. Zegwaard (Eds.), *International Handbook for Cooperative and Work-integrated Education* (2nd ed., pp. 25–30). Lowell, MA: World Association for Cooperative Education.
- Carlsen, A. (2012). Foreword. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans, & R. Bagnall, (Eds.), *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 349-374). London, UK: Springer.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2009). A cross-sectional study of engineering students' self-efficacy by gender, ethnicity, year and transfer status. *Journal of Science Education and Technology*, 18(2), 163–172. doi 10.1007/s10956-008-9141-3.
- Drewery, D., Pennaforte, A., & Pretti, T. J. (2016). Lifelong learning and cooperative education. In K. E. Zegwaard, M. Ford, & N. McRae (Eds.), *Refereed Proceedings of the 2nd International Research Symposium on Cooperative and Work-Integrated Education: World Association for Cooperative Education (WACE)*, Victoria, British Columbia, Canada, 12-15 June 2016 (pp. 49-56). Hamilton, New Zealand: University of Waikato.
- Elaldi, S. (2015). Investigating lifelong learning dispositions of students studying English language and literature in terms of different variables. *Educational Research and Reviews*, 10(16), 2340-2351.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2003). *Lifelong learning: Citizens views*. Luxembourg: European Communities.
- European Communities. (2007). *Key competences for lifelong learning: A European framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Hanemann, U. (2015). Lifelong literacy: Some trends and issues in conceptualising and operationalising literacy from a lifelong learning perspective. *International Review of Education*, 61(3), 295-326. doi 10.1007/s11159-015-9490-0
- Ling, K. A. (2016). *Learning impacts of cooperative and traditional internship experiences* (Master's thesis). Michigan State University, Ann Arbor, MI, USA.
- Lynch, S. A., & Simpson, C. G. (2010). Social skills: Laying the foundation for success. *Dimensions of Early Childhood*, 38(2), 3-12.
- Manninen, J., & Meriläinen, M. (2011). *Benefits of lifelong learning: BeLL survey results*. University of Eastern Finland: Lifelong Learning Programme.
- Meerah, T. S. M., Lian, D. K. C., Osman, K., Zakaria, E., Iksan, Z. H., & Soh, T. M. T. (2011). Measuring life-long learning in the Malaysian institute of higher learning context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 18, 560–564. doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.05.082.
- McKinney, K. (2007). *Enhancing learning through the scholarship of teaching and learning: The challenges and joys of juggling*. Bolton, MA: Anker.
- Office of the National Education Commission (ONEC). (1999). *National Education Act of B.E.2542 (1999)*. Bangkok, Thailand: Seven Printing Group.
- Office of the National Education Commission (ONEC). (2003). *Education in Thailand 2002/2003*. Bangkok, Thailand: Amarin Printing and Publishing.
- Office of the National Education Commission (ONEC). (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok, Thailand: Prigwhan Graphic.
- Scott, J. (2001). Meeting the diverse needs of all students. Houghton Mifflin Company. Retrieved from <https://www.eduplace.com/science/profdev/articles/scott.html>
- Smethurst, R. (1995). Education: a public or private good? *RSA Journal*, CXLIII (5465), 33-45.
- Stewart, R. A. (2007). Evaluating the self-directed learning readiness of engineering undergraduates: A necessary precursor to project-based learning. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 6(1), 59-62.
- Valenzuela Persico, C. (2014). Lifelong learning and equal gender opportunities: A social justice approach. *International Journal of Organizations*, 12(June), 27 – 44.
- Zuparic, J. (2009). The role of universities in promoting lifelong learning: European experience and Croatian perspective. *Interdisciplinary Management Research*, 5, 255-263.

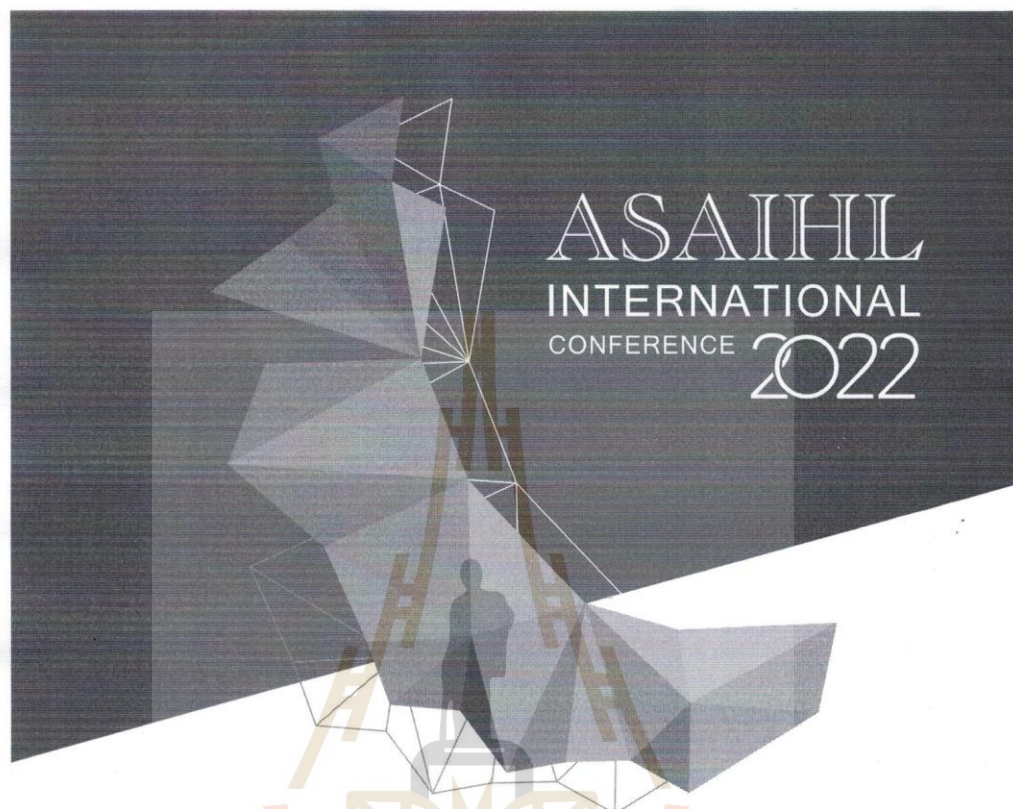
ภาคผนวก ง

การนำเสนอบทความวิจัยเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติ

การนำเสนองานแบบบรรยาย

ASAIHL International Conference 2022 under the main theme of “Higher Education Reshaping for Resilience in Post COVID-19 Era,”

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



Higher Education Reshaping for Resilience in Post COVID-19 Era

November 7–10, 2022

at Sukhothai Treasure Resort and Spa, Sukhothai, Thailand



HOSTED BY:
Naresuan University
In Cooperation with the Association of Southeast
Asian Institutions of Higher Learning (ASAIHL)



**The Impact of Social Media
on Thai Students' Social Skills in Thailand**

Kwanruan Pusaboon*, Selma Mupeniwo lipinge, and Buratin Khampirat

Suranaree University of Technology, Institute of Social Technology,
Nakhon Ratchasima, Thailand

*Corresponding author: kwanruan.pu@gmail.com

Abstract

Supporting the adoption of social skills (SS) be a delegate a great challenge for competitive ability and business professionals on digital age (Sa'nchez-Hernando et al., 2022). The present, adolescents' lifestyle are social practices and online relationship which are social media learning as a central resource in their everyday lives (Festl, 2020). Social media (SM) support a learning platform and collaboration skills that provide pupils to facile communicate with their friends, parent and teacher, and is conducive to people in society (Khan et al., 2021) and is well-established in Higher Education (HE) effected by COVID-19 (Lacka et al., 2020). This study aimed to explore the impact of social media on Thai students' social skills. A cross-sectional study was carried out in a representative sample of adolescents enrolled in every year class of Higher Education in throughout all regions of Thailand, during the 2021–2022 school year. A total of 955 students (80% female) participated in the study.

Key words: social media, social skills, adolescents, workplace, university survey

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



**Profiles of Self-Directed Learning and Collaborative Learning
with and without ICT among Thai Undergraduate Students**
Selma Mupeniwo Iipinge*, Kwanruan Pusaboon, and Buratin Khampirat

Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology, Nakhon
Ratchasima, 30000, Thailand

*Corresponding author: penny1611@gmail.com

Abstract

Higher education institutions in Thailand are not an exception to the worldwide developments brought on by the Covid-19 pandemic. The changes challenge higher education institutions' obligations to deliver high-quality instructions and learning and maintain standards to suitably serve learners' expanding needs in a more flexible and dynamic setting. As a result, there is a greater focus on how technology may enhance self-directed learning (SDL) and collaborative learning (CL) techniques in improving social learning interactions and knowledge generation. Therefore, this study investigated the Thai undergraduate student's experiences and views of technology-based and non-technological collaborative and self-directed learning during COVID-19. An 18-item questionnaire was used to examine students' opinions of their SDL and CL with and without ICT-supported classroom contexts in four aspects: (1) self-directed learning without ICT (SDL) scale, (2) collaborative learning without ICT (CL) scale, (3) self-directed learning with ICT (SDLT) scale, and (4) the collaborative learning with ICT (CLT) scale. The study participants were 685 undergraduate students from 49 universities in Thailand. The findings show a high mean ($M = 5.56$) for SDLT, and the lowest mean ($M = 5.42$) for CLT, indicating that students were more involved in SDLT with their studying. In addition, an independent sample t-test showed a significant gender difference in the SDL, CL, and SDLT aspects ($p < .05$). Women reported a mean score higher than men. As collaborative learning with technology was less prevalent among students in our sample, practitioners may support facilitating ICT-supported CL for further professional development.

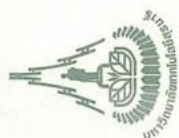
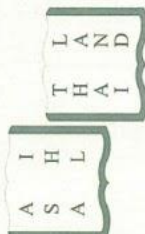
Key words: SDL, CL, technology-based learning, non-technology-based learning, higher education, ICT.





ภาคผนวก จ
การนำเสนอบทความวิจัยเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติ
การนำเสนองานแบบบรรยาย
The 38th ASAIHL Thailand Conference 2017

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



CERTIFICATE OF PARTICIPATION

THIS IS TO CERTIFY THAT

KWANRUAN PUSABOON

has presented an oral presentation under the title of

**COMPARING COMPETENCY BETWEEN CO-OP AND NON CO-OP
STUDENTS: A CASE STUDY OF A PRIVATE UNIVERSITY IN THAILAND**

in the 38th Conference of the Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning of Thailand
at Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima, Thailand
on April 24, 2017

[Signature]
Professor Dr. Sukit Limpijumnong
Vice Rector for Academic Affairs and Innovation
of Suranaree University of Technology
Chair, Academic Committee

[Signature]
Professor Dr. Prasart Suebka
Rector of Suranaree University of Technology
President, ASAIHL - Thailand

ประวัติผู้เขียน

นางสาวขวัญเรือน ภูษาบุญ เกิดวันเสาร์ที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ.2525 ที่จังหวัดสุรินทร์ เริ่มเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต สำเร็จการศึกษาด้วยเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง เมื่อปี พ.ศ.2547 และได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยรังสิต สำเร็จการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2550 และได้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หลักสูตรการจัดการดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ในอดีตมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต ต่อมาเป็นบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำสาขาการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ เคยเป็นนักวิชาการและนักวิจัยอิสระ และปัจจุบันเป็นบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาดสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

