

การพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

The Development Activities to Enhance Soft Skills in the Workplace for Undergraduate Students of Phuket Rajabhat University

ธนกรณ์ ชัยธวัช* และสิรินธร สินจินดาวงศ์**

* สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และการสอน คณะสหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และการสอน

Thanakorn Chaithawat* and Sirinthorn Sinjindawong**

* Graduate Student, Master of Education Program in Innovations in Learning and Teaching School of Interdisciplinary Technology and Innovation, Sripatum University

** Assistant Professor and Ph.D., Director, Master of Education Program in Innovations in Learning and Teaching, School of Interdisciplinary Technology and Innovation, Sripatum University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรีตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2) เพื่อออกแบบและพัฒนา กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และ 3) เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ใช้บัณฑิตในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 5 คน และตัวแทนนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 จำนวน 156 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า Paired – Sample t-test ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ผู้ใช้บัณฑิตมีความต้องการจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานของนักศึกษา โดยจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ 2) การออกแบบและพัฒนา กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

นักศึกษาทั้ง 5 คณะ จัดรูปแบบของหลักสูตรแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การบรรยาย เชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แผนการจัดกิจกรรมกำหนด 7 ขั้นตอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA MODEL) 3) การเปรียบเทียบจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ การประเมินการวัด Soft Skills (ก่อนการพัฒนา-หลังการพัฒนา) ในภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63 และโดยรวมหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ผลการเปรียบเทียบ Soft Skills ในการทำงานหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ซอฟท์สกีลส์ การพัฒนา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Abstract

The objectives of this research were 1) to study soft skills in work for undergraduate students according to the employer's needs of Phuket Rajabhat University 2) to design and develop activities to enhance soft skills in work for undergraduate of Phuket Rajabhat University and 3) to compare soft skills before and after participating

in skill development activities in work for undergraduate students of Phuket Rajabhat University. The sample group consisted of key informants who were 5 employers in Phuket province and the fourth-year student representatives 156 participants. The qualitative data analysis with content analysis. The statistics used in quantitative data analysis, descriptive statistics such as percentage, mean and standard deviation. And the inferential statistics for hypothesis testing used a paired – sample t-test. The results of the study found that: 1) the employer's needs soft skills in work, by arranging in order of importance as follow : the ability to adapt to work, communication skills and creativity. 2) Design and develop activities to enhance soft skills in work for undergraduate students of Phuket Rajabhat University from 5 faculties organized the curriculum into 2 parts: workshops and group relationship activities. The activity plan is defined in 7 steps using the CIPPA model. 3) Comparison of Soft Skills in Work for Undergraduate Students Phuket Rajabhat University before and after participating in skill development activities soft skills and measurement assessment before and after development, classified by aspects overall before development was moderate level ($\bar{X} = 2.63$) and after development at a high level ($\bar{X} = 3.76$), the soft skills comparison result after development was higher than before development at the .01 level of significance.

Keywords: Soft Skills, Development, Undergraduate, Phuket Rajabhat University

บทนำ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการอุดมศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีความเป็นอิสระทางวิชาการและการบริหารจัดการให้มีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

และให้ดำเนินการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ (Office of the Council of State, 2019) โดยมีนโยบายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คือ การสร้างและพัฒนาคน ซึ่งภารกิจการสร้างและพัฒนาคนสร้างบัณฑิตควบคู่ไปกับการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) ทั้งในด้านขององค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และหลักคิดที่ถูกต้อง (Mindset) พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างบัณฑิตที่มุ่งเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม การเสริมสร้างทักษะความรู้ใหม่ที่พร้อมรับเทคโนโลยีทันสมัยควบคู่ไปกับการสร้างกำลังคนระดับสูง (Brain Power) ร่วมกับเครือข่ายระดับโลก จุดเน้นของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีจุดเน้นในการสร้างและพัฒนาคน (Man Power) ซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาคนที่กลางน้ำ (Midstream) โดยการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และเพิ่มทักษะ (Upskill) มีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มคนวัยทำงาน รวมทั้งกลุ่มคนที่ต้องการเรียนรู้แบบไม่ใช่ปริญญา (Non-Degree) ภายใต้กรอบแนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning)” เพื่อตอบสนองต่อประเทศในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Disruption) การสร้างกำลังคนที่จับคู่กับปัญหาไม่ทันต่อความต้องการเร่งด่วนด้านการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม รวมถึงปัญหาเรื่องทักษะจากวุฒิการศึกษาที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2020)

ปัจจุบันสภาพการเรียนรู้ของนิสิต นักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย และชุมชนยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากไม่มีกิจกรรมและบรรยากาศที่จะส่งเสริมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่บรรยากาศในการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นเฉพาะที่ในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ทั้งนี้ การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง กล่าวคือ สิ่งที่น่าสนใจ นักศึกษาได้เรียนรู้จากห้องเรียน ยังไม่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอิสระในการเรียนรู้เท่าที่ควร ไม่สามารถเลือกในสิ่งที่ตนสนใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้ ไม่สามารถกำหนดเวลาเรียน และสถานที่เรียนได้ด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนจะเน้นเรียนแบบท่องจำ เพื่อนำไป

สอบให้ผ่านหรือเรียนต่อในชั้นสูงมากกว่าการนำความรู้ไปใช้ได้จริง ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียน เน้นการวัดความรู้ความจำในเนื้อหาที่ได้เรียนมากกว่าเน้นการประเมิน พัฒนาการของผู้เรียนหรือการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และยังไม่เป็นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้ ไม่เกิดประโยชน์ต่อชีวิต ทำให้บัณฑิตศึกษาบางกลุ่มไม่สามารถศึกษาต่อในชั้นสูงได้ เพราะสอบแข่งขันไม่ได้ จึงไม่มีแรงจูงใจที่จะศึกษาต่อ รวมทั้งนิสิต นักศึกษาจำนวนมาก ศึกษาจบแล้วหางานทำไม่ได้ และไม่มีความรู้ทักษะ (Skills) ที่เพียงพอที่จะประกอบอาชีพเองได้ เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ไม่ได้ให้เครื่องมือแก่ผู้เรียนที่จะแสวงความรู้ด้วยตัวเองในภายหน้า แต่เน้นการป้อนเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้ง ยังไม่เน้นที่จะฝึกให้ผู้เรียนรู้ถึงวิธีการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือจะเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลที่มหาวิทยาลัยบางแห่งยังขาดอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุดมีหนังสือจำนวนน้อย และไม่ทันสมัย ระบบคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ประกอบกับอาจารย์ไม่ได้มอบหมายงานให้ผู้เรียน ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตัวเองจากห้องสมุด นอกจากนี้ เมื่อนิสิต นักศึกษาเรียนจบออกไปทำงานแล้ว สถานที่ทำงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน ก็ไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะ (Skills) รวมทั้งความรู้ โอกาสในการเรียนรู้ ระหว่างการทำงานมีค่อนข้างน้อย แม้ว่านิสิตนักศึกษาจะกำลังเรียนรู้ชีวิต และสิ่งต่าง ๆ อยู่เป็นประจำทุกวัน ทั้งนี้ เพราะในระหว่างการเรียนรู้ในสถานศึกษา นิสิตนักศึกษาไม่ได้รับการสอนให้รู้จักการเรียนรู้จาก สิ่งต่าง ๆ รอบตัว ดังนั้น จึงทำให้ความสามารถของคนทำงานน้อยลงตามอายุงาน แทนที่จะเพิ่มมากขึ้นด้วย (Chaiya et al., 2019)

ในปัจจุบัน ทักษะ (Skills) มีความสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะ พัฒนาความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการเป็นพลเมืองและพลโลก และ จรณทักษะ (Soft Skills) เป็นต้น (Jamjan, 2007) ซึ่ง จรณทักษะ (Soft Skills) เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประกอบไปด้วยทักษะต่าง ๆ หลายทักษะ เช่น

ทักษะในการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล ทักษะความสำคัญระหว่างบุคคล จริยธรรมและ ทักษะการเป็นมืออาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำ ล้วนมีความจำเป็น และมีความสำคัญกับการทำงานในยุคปัจจุบัน (Chotikeerativatch & Ariratana, 2017)

อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาต้องย้อนกลับมาคิดทบทวนและวางแผนในเรื่องของกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งนักศึกษาที่จะจบไปเป็นบัณฑิตนั้น จะต้องมีการมี จรณทักษะ (Soft Skills) เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ (Inta, 2019)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาอุปสรรคข้างต้น ส่งผลให้ จรณทักษะ (Soft Skills) เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้นิสิต นักศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง ของระยะเวลา จนทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และหากนักศึกษาหรือบัณฑิตผู้จบการศึกษาขาด จรณทักษะ (Soft Skills) อันประกอบไปด้วยคุณสมบัติภายในที่ดีของมนุษย์ที่ล้วนส่งผลดีแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีกว่าเดิม และยังส่งผลที่ดีต่อสังคม ก็จะส่งผลให้ไม่สามารถทำความเข้าใจกับตัวเองได้ดี ไม่สามารถการบริหารจัดการอารมณ์ และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จไปเป็นทีมได้อย่างราบรื่น ดังนั้น การที่จะเป็นผู้มี จรณทักษะ (Soft Skills) เรียนรู้ตลอดชีวิตได้นั้น ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พ.ศ.2562 องค์ประกอบที่ 3 คือ การจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ นักศึกษา ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มวิชาหลัก (Core subjects) (2) กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) (3) กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) และ (4) กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information,

media and technology skills) (Quality Assurance Manual, Phuket Rajabhat University, 2019) และในฐานะผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต” เพื่อเสนอหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน ได้แก่ ความหมาย ความจำเป็น และความสำคัญ หลักการ ปัญหาและอุปสรรคทักษะการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ สำหรับนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA MODEL) เนื่องจากการเรียนการสอนแบบซิปปาเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจและครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนด (Office of the Basic Education Commission, 2013) (Thitna Khamanee, 2006) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นผู้เรียนรู้จรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่จำเป็นในการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาคนของประเทศ สู้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
2. เพื่อออกแบบและพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
3. เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ

สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) จะทำให้นักศึกษามีจรรยาบรรณ (Soft Skills) สูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นฐานความคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ จรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน กระบวนการพัฒนา จรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน คุณลักษณะตาม ความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย ความสำคัญของการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวได้สรุปสาระสำคัญอันเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัย สรุปว่า ในช่วงเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา สถาบันการศึกษาของไทย เร่งผลิตบัณฑิต โดยเน้นทักษะความรู้ทางวิชาชีพหรือ (Hard Skills) อย่างมาก โดยไม่มีการสอนในเรื่องจรรยาบรรณ (Soft Skills) กันอย่างจริงจังการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทหลายแห่ง จึงใช้วิธีดูว่าบัณฑิตจบใหม่ มี ทักษะด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) หรือไม่ จากกิจกรรม ในระหว่างการเรียน โดยเชื่อว่า คนที่เคยทำกิจกรรม ระหว่างการเรียน มักจะมีทักษะด้านคนเก่ง หรือจรรยาบรรณ (Soft Skills) มากกว่าคนที่เรียนเก่งได้คะแนนสูง แต่ไม่เคย ร่วมกิจกรรมหรือทำงานร่วมกับคนอื่นเลย ทั่วโลกต่าง ยอมรับกันว่าคนที่มีไอคิวสูงอย่างเดียว ไม่อาจประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการค้าเงินธุรกิจ หากขาด การพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นคนเก่งยุคใหม่ต้องมีทักษะทั้ง 2 ด้าน คือ เก่ง ทั้งงานและเก่งทั้งคน ซึ่งเป็นสุดยอดปรารถนาของทุก องค์กร นักวิชาการบางท่านเรียกทักษะด้านนี้ว่า สมรรถนะ การบริหารคน (People Management Competency) ซึ่ง คนที่มีทักษะด้านนี้ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเสมอไป พนักงานระดับต่าง ๆ ก็ควรจะ ต้อง มี ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วก็จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่ง ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการพัฒนา จรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน

John (2010) ได้ศึกษาเรื่อง Relevance of Employee Development Plans in Employee Performance Management ผลการศึกษา พบว่า แผนพัฒนาทักษะพนักงานเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยที่ นำมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานและเพื่อให้ ได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพื้นที่ที่พวกเขาสามารถใช้ ประโยชน์สูงสุดจากศักยภาพและทักษะของพวกเขาได้ระบุ แนวทางการดำเนินการที่จะต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุง

การปฏิบัติงานของพนักงาน แผนการพัฒนาทักษะพนักงาน มีความเกี่ยวข้องสูงในองค์การปัจจุบันที่จัดตั้งขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในการมุ่งเน้นระบบการประเมินผลงานทั่วโลก การมุ่งเน้นได้เปลี่ยนจากรางวัลสูงใจ และการลงโทษไปสู่ความจำเป็นในการกำหนดวางแผนและจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจุบันองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการจัดการผลงานของพนักงาน Bangkok Bank (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือการวัดคุณภาพของคนเพื่อรับเข้าทำงาน พบว่า การทำงานในปัจจุบันคนทำงานที่องค์กรต้องการและเป็นการปูทางให้ชีวิตประสบความสำเร็จในสังคมการทำงาน (Soft Skills) จึงกลายมาเป็นทักษะสำคัญที่คนทำงานต้องมีเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 (Soft Skills) จึงตัวช่วยที่จำให้ได้ตำแหน่งงานที่ต้องการรวมไปถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่คาดหวัง

เมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษาและได้เข้าทำงาน ทำให้ผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้านทักษะทางปัญญา ซึ่งเป็นทักษะที่บัณฑิตต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าคิด กล้าทำ เมื่อเกิดปัญหาสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ เป็นบุคคล ที่กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ กล้าตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ Kathy and Martin (1991) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ว่าจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวังในความพยายามต่อผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ และความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ดังนั้น ภายใต้กระบวนการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน

โดยใช้แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA MODEL) (Office of the Basic Education Commission, 2013; Keamane, 2006) กล่าวว่าการเรียนการสอนแบบซิปปาเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจและมีการศึกษาให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนการสอนแบบซิปปา ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทบทวนความรู้เดิม 2) การแสวงหาความรู้ใหม่ 3) การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม 5) การสรุปและจัดระเบียบความรู้ 6) การปฏิบัติ และ/หรือการแสดงผลงาน และ 7) การประยุกต์ใช้ความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 1,400 คน ประกอบด้วย 5 คณะ คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 141 คน คณะครุศาสตร์ จำนวน 340 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 397 คน คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 473 คน และคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 49 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.2 (SrisathitNarakun, 2010) กำหนดขนาดอิทธิพล .20 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 และอำนาจทดสอบ .80 จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 156 คน

รูปแบบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) นำเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งการดำเนินการ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่	การดำเนินการวิจัย/เครื่องมือวิจัย	ผลที่ได้
1. การวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาวัตร (Soft Skills) ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	- ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - สัมภาษณ์ผู้ใช้นิติบัณฑิตจาก 5 คณะ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) - นำมาวิเคราะห์เนื้อหา	- แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) พบว่า คำถามทุกข้อได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 - ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ใช้นิติบัณฑิต
2. การพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจรรยาวัตร (Soft Skills) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีผลต่อการทำงาน	- นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากระยะที่ 1 มาออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรม (Soft Skills) ของนักศึกษา ปริญญาตรี - แผนการดำเนินการจัดกิจกรรม (CIPPA) เพื่อพัฒนาจรรยาวัตร (Soft Skills) สำหรับนักศึกษา - สื่อการเรียนรู้ บรรยายโดยวิทยากรรับเชิญร่วมกับผู้วิจัย 1.Power point 2.สื่อมัลติมีเดีย 3.กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - เรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA MODEL) - ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ทั้งสิ้นจำนวน 2 วัน โดยแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 2 ช่วง เวลา 09.00-12.00 น. และ 13.00-17.00 น.	- แบบวัดจรรยาวัตร (Soft Skills) ในการทำงาน ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) พบว่า คำถามทุกข้อได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีแอลฟาครอนบาร์ค มีค่าระหว่าง 0.97 - กิจกรรมการพัฒนาจรรยาวัตร (Soft Skills) สำหรับนักศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ - ขั้นที่ 1 กิจกรรมการทบทวนความรู้เดิม - ขั้นที่ 2 กิจกรรมการแสวงหาความรู้ใหม่ - ขั้นที่ 3 กิจกรรมการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ - ขั้นที่ 4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม - ขั้นที่ 5 การสรุปและจัดระเบียบความรู้ - ขั้นที่ 6 การปฏิบัติ และ/หรือการแสดงผลงาน - ขั้นที่ 7 การประยุกต์ใช้ความรู้
3. เปรียบเทียบจรรยาวัตร (Soft Skills) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	- จัดทำแบบวัดจรรยาวัตร (Soft Skills) 7 ด้าน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต แบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการเรียนรู้ One Group Pretest - Posttest Design)	- ผลการวัดจรรยาวัตร (Soft Skills) ของนักศึกษา เพื่อเสนอแนะหลักสูตรต่อไป

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้ง

การวิเคราะห์ด้วยสถิติภาคสรุปอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบผลก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาใช้ค่า Paired – Sample t-test

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับจรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 5 ท่าน ให้ความสำคัญในภาพรวม สามารถสรุปในแต่ละประเด็นได้ดังนี้ ด้านการบริการเวลา ให้ความสำคัญยืดหยุ่น (Flexible) การส่งเสริมการบริหารเวลา คือ จัดกิจกรรมปลูกฝังให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในการใช้เวลาให้เกิดความคุ้มค่า และเป็นประโยชน์ เพื่อส่วนรวมต่อสังคมและชุมชน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำคัญมาก เป็นเรื่องของความรู้รอบตัว สามารถพูดคุยเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ใช่เป็นการเรียนในเฉพาะสาขาที่ตนเองปฏิบัติงาน แต่จะต้องเรียนรู้ข้ามศาสตร์ รวมถึงเรื่องความรู้รอบตัวอื่น ๆ หรือการเรียนรู้ผ่านงานอดิเรกต่าง ๆ ความฉลาดทางอารมณ์ ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างถูกต้อง และเป็นทักษะจำเป็นที่ต้องจัดการให้เกิดประสิทธิภาพความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน สถานประกอบการ มีความหลากหลายมาก พนักงานต้องเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์ในการทำงานทุก ๆ รูปแบบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น สำคัญมากเนื่องจาก ปัจจุบันความต้องการของลูกค้าต้องการการตอบสนองอย่างทันทั่วทั้งการทำงานระบบทีมจึงถือเป็นการร่วมมือและหาทางออกร่วมกันที่ดีที่สุด วิธีการสื่อสารทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่คนภาคใต้ขาดความชำนาญกว่าคนภาคอื่น ๆ เนื่องจากบุคลิกของคนภาคใต้จะพูดจาขาดความนุ่มนวล

กิจกรรมในการส่งเสริม คือ ใช้การอบรมด้านทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน งานทุกงานพร้อมเกิดปัญหาขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นพนักงานต้องมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอย่างทันทั่วทั้ง และสามารถสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขความซับซ้อนของงานได้ การคิดเชิงวิเคราะห์และเลือกตัดสินใจมีความสำคัญต่อการทำงาน ต้องเป็นผู้ตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว รอบคอบ รอบรู้หลายด้านมากขึ้น เช่น ความรู้ด้านต้นทุน ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว และความคิดสร้างสรรค์ จะมีความสำคัญต่อการทำงานในอนาคตหากพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และกล้านำเสนอ จะสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนางาน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ผู้เข้าร่วมการพัฒนาก่อนและหลัง มีอายุระหว่าง 17-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 อายุระหว่าง 21-24 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และอายุ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 คณะที่เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลัง คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ตามลำดับแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	47.40
หญิง	82	52.60
อายุ		
17-20 ปี	50	32.10
21-24 ปี	60	38.50
25 ปีขึ้นไป	46	29.50

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
คณะที่สังกัด		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	9.60
คณะครุศาสตร์	38	24.40
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	45	28.80
คณะวิทยาการจัดการ	52	33.30
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	3.80

การประเมินการวัดจรรยาบรรณ (Soft Skills) (ก่อนการพัฒนา-หลังการพัฒนา) ในภาพรวมจำแนก เป็นรายด้าน โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และโดยรวมหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ พบว่า ผลการประเมินการวัดจรรยาบรรณ (Soft Skills) ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา ทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า ผลการประเมินการวัดจรรยาบรรณ (Soft Skills) ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จริยธรรมและทักษะการเป็นมืออาชีพ พบว่า ผลการประเมินการวัดจรรยาบรรณ (Soft Skills) ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินการวัดจรรยาบรรณ (Soft Skills) ก่อนการพัฒนา-หลังการพัฒนา ในภาพรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับ จรรยาบรรณ (Soft Skills) ในการทำงาน	ก่อน (n=156)			หลัง (n=156)		
	M.	S.D.	ระดับ	M.	S.D.	ระดับ
1. ทักษะในการสื่อสาร	2.88	0.57	ปานกลาง	3.75	0.61	มาก
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	2.77	0.65	ปานกลาง	3.77	0.72	มาก
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.69	0.67	ปานกลาง	3.79	0.68	มาก
4. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล	2.51	0.53	น้อย	3.76	0.55	มาก
5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.58	0.57	น้อย	3.77	0.75	มาก
6. จริยธรรมและทักษะการเป็นมืออาชีพ	2.46	0.59	น้อย	3.74	0.70	มาก
7. ทักษะความเป็นผู้นำ	2.57	0.64	น้อย	3.79	0.65	มาก
รวม	2.63	0.60	ปานกลาง	3.76	0.65	มาก

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะจะทำให้ให้นักศึกษามีจรรยาบรรณ (Soft Skills) สูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะ

ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมและทักษะการเป็นมืออาชีพ และด้านทักษะความเป็นผู้นำ โดยการ

ทดสอบ ปรากฏว่ามีค่า p-value น้อยกว่า .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตเข้ารับการพัฒนาทักษะจะทำให้ นักศึกษามีจรรยาบรรณ (Soft Skills) Soft Skills สูงขึ้นกว่าก่อนการ

พัฒนาการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของการวัดซ้ำของกลุ่มตัวอย่างจะเห็นได้ว่าการพัฒนาและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาในทุกด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ในการทำงาน	ก่อน (n=156)		หลัง (n=156)		t	p
	M.	S.D.	M.	S.D.		
1.ทักษะในการสื่อสาร	2.88	0.57	3.75	0.61	12.29*	.00
2.ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	2.77	0.65	3.77	0.72	12.37*	.00
3.ทักษะการทำงานเป็นทีม	2.69	0.67	3.79	0.68	14.73*	.00
4.ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล	2.51	0.53	3.76	0.55	19.34*	.00
5.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.58	0.57	3.77	0.75	15.22*	.00
6.จริยธรรมและทักษะการเป็นมืออาชีพ	2.46	0.59	3.74	0.70	16.58*	.00
7.ทักษะความเป็นผู้นำ	2.57	0.64	3.79	0.65	15.99*	.00
ภาพรวม	2.63	0.60	3.76	0.66	15.21*	.00

*p < .01

การพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ผ่านกิจกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีผลต่อการทำงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแบบชิปปา (CIPPA MODEL) นักศึกษาทั้ง 5 คณะ ได้รับองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีผลต่อการทำงานอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ คือ การที่นักศึกษามีจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่จำเป็นในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะสังคมการทำงานที่มีคุณภาพ ด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษา ที่จบการศึกษาออกไปเป็นสำคัญ

บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ซึ่งในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยองค์ประกอบด้วยกันหลายด้านจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตสอดคล้องกับ John (2010) ได้ศึกษาเรื่อง Relevance of Employee Development Plans in Employee Performance Management ผลการศึกษา พบว่า แผนพัฒนาทักษะพนักงานเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานและเพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพื้นที่ที่พวกเขาสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากศักยภาพและทักษะของพวกเขาได้ระบุแนวทางการดำเนินการที่จะต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนการพัฒนาทักษะพนักงานมีความเกี่ยวข้องสูงในองค์กรปัจจุบันที่จัดตั้งขึ้น เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการมุ่งเน้นระบบการประเมินผลงานทั่วโลก และการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft

Skills) ผ่านกิจกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีผลต่อการทำงานสอดคล้องกับ Nithikartpanich (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learner ที่มีคุณลักษณะ (Soft Skills) พบว่า ในปัจจุบันการเรียนการสอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เอง โดยผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงเป็นผู้จัดเตรียมและสนับสนุนกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ซึ่งการสื่อสารการช่วยเหลือ ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังทำให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ตามมา เช่น ทักษะการค้นคว้า ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษา ทักษะการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการรับผิดชอบหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งเรียกทักษะเหล่านี้ว่า Soft Skills ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดว่าต้องการพัฒนา Soft Skill ของผู้เรียนด้านใด ทำให้การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นหลักสามารถพัฒนา Soft Skill ของผู้เรียนควบคู่ไปด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ Matteson et al. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง Soft Skills: A Phrase in Search of Meaning ผลการวิจัยพบว่า จรณทักษะ Soft Skills เป็นทักษะการจัดการคนที่มีความสำคัญต่ออาชีพและตำแหน่งงานมากมายรวมถึงบรรณารักษะวิชาการ แนวคิดของทักษะยังขาดการกำหนดขอบเขตการใช้เครื่องมือและการศึกษา และการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การทบทวนวรรณกรรมนี้สำรวจความหมายของ จรณทักษะ Soft Skills ที่แตกต่างกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะบุคลิกภาพทัศนคติความเชื่อและค่านิยม และเปรียบเทียบชุดของประเภท จรณทักษะ Soft Skills เราพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills และแนะนำการวิจัยหลากหลายเพื่อช่วยชี้แจงและเสริมสร้างความเข้าใจและการพัฒนา จรณทักษะ Soft Skills ของบรรณารักษ์ และการวัดทักษะ จรณทักษะ (Soft Skills) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จะเห็นได้ว่าการพัฒนา และหลังการพัฒนา ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาในทุกด้าน สอดคล้องกับ Bangkok Bank (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือการวัดคุณภาพของคนเพื่อรับเข้าทำงาน พบว่า การทำงานในปัจจุบันอาจจะมุ่งไปที่ (Hard Skills) ซึ่งเป็นความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ทำนํามาก่อนเป็นสำคัญ เช่น ความสามารถในการสร้างตึก ความรู้ด้านสถาปนิก การออกแบบจัดสวน การทำบัญชี เป็น Skills ที่เกิดจากรู้ฝึกฝนจากประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะทาง หากความเก่งความรู้ความชำนาญด้าน (Hard Skills) เพียงอย่างเดียว นั้น ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานองค์กรหรือจะทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้อีกต่อไปแล้วในยุคนี้ จำเป็นต้องมี(Soft Skills) ที่เป็นทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและการพัฒนาตัวเองควบคู่ไปด้วย จึงจะเป็นคนทำงานที่องค์กรต้องการและเป็นการปูทางให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ในสังคมการงาน (Soft Skills) จึงเป็นทักษะสำคัญที่คนทำงานต้องมีเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่โลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีทุกภาคส่วน และทำให้มนุษย์นั้นมีความแตกต่างจากการใช้หุ่นยนต์ หรือ AI ที่ถูกนำมาแทนที่แรงงานมนุษย์มากขึ้นทุกวัน ดังนั้น ในโลกการทำงานปัจจุบันจึงไม่ได้แข่งขันกันที่ความรู้ความสามารถระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เพียงเท่านั้น แต่ยังต้องแข่งขันกับหุ่นยนต์และเทคโนโลยีอีกด้วย และ (Soft Skills) คือตัวช่วยที่ทำให้ได้ตำแหน่งงานที่ต้องการรวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่คาดหวัง

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นผู้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน จรณทักษะ (Soft Skills) อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนของประเทศ สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและส่งผลการพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่างๆ สามารถนำ จรณทักษะ Soft Skills ไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เป็นการสร้างเสริม จรณทักษะ Soft Skill ให้กับนักศึกษา เพื่อเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และตรงตาม ความคาดหวัง ของผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 และผลการวิจัยยัง พบว่า ทักษะความเป็นผู้นำ ก่อนและหลังการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้ เนื่องจากนักศึกษาชั้นปีที่ 4

ด้วยเหตุที่มีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำสูง อาจเป็นเพราะเป็นปีการศึกษาสุดท้าย ซึ่งได้ผ่านการเรียนรู้และกลั่นกรองด้วยเหตุผลอย่างเป็นลำดับ ดังนั้น ทักษะความเป็นผู้นำจึงเป็นทักษะที่นักศึกษามีความต้องการสูง เมื่อต้องเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ คือ ต้องการสถานประกอบการที่ดี หรือหัวหน้างานเป็นคนที่มีความมั่นใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสื่อสารสูง และสามารถชักจูงคนอื่นได้ ความสำคัญของทักษะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร และประเภทของงานด้วย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางคุณลักษณะบัณฑิตให้มีความสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสนองตอบต่อสถานประกอบการ เป็นการสร้างศักยภาพความโดดเด่นให้แก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจรรยาบรรณ Soft Skills ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อให้ทราบปัจจัยทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อม และควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณ Soft Skill ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในด้านอื่นๆ ต่อไป

References

- Bangkok Bank. (2020). Soft Skills needed to work. Retrieved from <https://www.bangkokbanksme.com/en/soft-skills-work>. [in Thai].
- Chaiya, S., Siribanpitak, P. & Sumettikoon, P. (2015). Lifelong Learning Skills of University Students: Theoretical Framework. *Journal of Social Science and Humanities Research in Asia*, 21(3): 149-176. [in Thai].
- Chotikeerativatch, C. & Ariratana, W. (2017). Needs Assessment for Soft Skills Development in Teachers' Learning Management in Schools under The Secondary Educational Service Area Office 25. *KKU Research. Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate study)*, 5(1), 44-52. [in Thai].
- Inta, M. (2019). Soft Skills: The Essential Skills to Be professionalism of The Modern Teachers. *Journal of Education*, 20(1), 153-167. [in Thai].
- Jamjan, L. (2007, February). *The Learning Model for Development of Nursing Innovation*. The 45th Kasetsart University Annual conference, Bangkok. [in Thai].
- Jessy, J. (2010). Relevance of Employee Development Plans in Employee Performance Management. *Pacific Business Review*, 4(12), 19-27.
- Kathry Bartal. M. and David C. Martin. (1991). Management. New York: McGraw Hill.
- Keamane, T. (Ed.) (2006). *Teaching methods for professional teachers*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. [in Thai].
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2020). *Fiscal Year Action Plan 2021 for Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation*. Retrieved from <https://www.ops.go.th/main/images/2563/pusit/Docs/ActionPlanOPS2564.pdf>. [in Thai].

- Miriam, L., Matteson, L. A., & Cynthia, B. (2016). Soft Skills”: A Phrase in Search of Meaning. *Libraries and the Academy*, 71-88.
- Nithikartpanich, C. (2021). *The Study Management using Active Learner with Soft Skill*. Retrieved from <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=940>. [in Thai].
- Office of the Basic Education Commission. (2013). *Information Technology for Education*. Retrieved from https://data.bopp-obec.info/emis/news/news_view.php?ID_New=1936. [in Thai].
- Office of the Council of State. (2019). *Administrative Regulation Act of Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation 2019*. Bangkok. [in Thai].
- Phuket Rajabhat University. (2019). *Manual for internal education quality assurance*, 67. <https://qa.pkru.ac.th/services-activities/doc/407> [in Thai].
- SrisathitNarakun, B. (Ed.). (2010). *Research Methodology in Nursing Science*. Bangkok: U & I INTER MEDIA. [in Thai].
- Tashana Khammanee. (2006). *Teaching methods for professional teachers*. Bangkok: Chulalongkorn Publishing House University. [in Thai].
- Vroom, H. V. (1996). *Work and Motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc.