

โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

The Development of Transformative Learning Model to Enhance Soft Skills
for Undergraduate Students Burapha University.

สุขุมิต งามณี*¹

Sukhamit Komane*¹

sukhamit@go.buu.ac.th*

ส่งบทความ 23 เมษายน 2564

แก้ไข 17 พฤษภาคม 2564

ตอบรับ 18 พฤษภาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา 2) ออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา 3) ศึกษาผลการใช้โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 379 คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ระยะที่ 2 ออกแบบและพัฒนาโมเดล แหล่งข้อมูลคือกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินโมเดล ระยะที่ 3 การใช้โมเดล กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินทักษะด้านคนและสังคม การคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นทักษะด้านคนและสังคม สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันและสภาพที่ต้องการพัฒนามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) อยู่ระหว่างร้อยละ 14 ถึงร้อยละ 39 โดยมีทักษะด้านคนและสังคมมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 2 คือ ทักษะการสื่อสาร, ความสามารถในการปรับตัว และลำดับที่ 3 คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

¹อาจารย์ประจำภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹Instructor of Department of Innovation and Educational Technology, Faculty of Education, Burapha University

2. โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลย้อนกลับ

3. หลังจากใช้โมเดล (1) ผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมอยู่ในระดับดี (2) คะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี (4) คะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ : โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้, การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ,ทักษะด้านคนและสังคม

Abstract

This study aimed to 1) study the need assessment for developing soft skills of undergraduate students of Burapha University 2) design and develop a transformative learning process model towards change to enhance soft skills for undergraduate students of Burapha University 3) study the results of using the transformative learning processes model towards change to enhance soft skills for undergraduate students of Burapha University. The study insisted of 3 research phases, which are, phase 1 study the need for developing soft skills, in which the sample group were 379 undergraduate students of Burapha University, a group of experts, a group of specialists, and a group of stakeholders, a total of 11 people by using the needs questionnaire and the in-depth interview as a tool, phase 2 design and develop as a model, which collected data from a group of 7 experts by using the model evaluation form, phase 3 model using, the sample group was 35 undergraduate students in Educational Technology Program of Burapha University by using the assessment form of soft skill, systematic thinking, communication skills, and ability to adapt and working with others.

The result revealed that

1. The mean of needs for developing soft skills in the current condition and the condition to be developed are significantly different at the level of .05 and $PNI_{Modified}$ is between 14% and 39%, in which the most important skill was systematic thinking, followed by communication skills, and the ability to adapt and working with others.

2. The transformative learning processes model towards change to enhance soft skills for undergraduate students of Burapha University consisting of context, input, process, output, and feedback.

3. After using the model (1) the overall soft skills of the students in the systematic thinking aspect was at a good level (2) soft skills scores in the communication skills aspect were higher than before at the statistical significance level of .01 after the learning (3) the overall of soft skills of the students in adaptability aspect was at a good level (4) soft skill scores in the aspect of working with others were higher than before at the statistical significance level of .01 after the learning.

Keywords: Learning process model, Transformative Learning, Soft Skills

บทนำ

ยุคแห่งเทคโนโลยีป่วนและก้าวกระโดด (Disruptive Technology) ทำให้ประเทศไทยต้องปรับยุทธศาสตร์ของประเทศหลายด้านเช่น โครงสร้างเศรษฐกิจ การจ้างงาน ระบบสวัสดิการ และกฎระเบียบภาครัฐต้องปรับตัวไปสู่การขับเคลื่อนด้วย “เทคโนโลยีและนวัตกรรม” การหลอมรวมระหว่างสังคมมนุษย์, เทคโนโลยี Mobile, Cloud, Big data, Artificial Intelligence (AI) เข้าด้วยกัน และการเติบโตอย่างรวดเร็วของประชากรที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในรูปแบบ Anywhere Anytime Anyone ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในทุกอุตสาหกรรม ในทุกธุรกิจ ในระบบการศึกษา และในทุกแห่งทั่วโลก

จากการคาดการณ์ภายใน 5 ปีข้างหน้างานต่าง ๆ ที่ทำมีรูปแบบที่ชัดเจน (Routine) จะถูกแทนที่ด้วย AI (Artificial Intelligence) ซึ่งจะเข้ามาเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของลูกค้า , องค์กรจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยระบบออนไลน์ , แอปพลิเคชันต่าง ๆ จะฉลาดมากขึ้นและปรับแต่งได้ , โครงสร้างพื้นฐานจะเป็นสิ่งที่ผู้ใช้สามารถจัดการได้ในปลายทาง , ข้อมูลจะกลายเป็นศูนย์กลางของทุก ๆ อย่าง รวมไปถึงการบริการต่าง ๆ อีกด้วย ทั้งนี้ยังคาดการณ์อีกว่าจะมีการขยายตัวของบริษัทด้านเทคโนโลยีอย่างล้นหลามในอนาคตเมื่อ AI ได้รับความนิยมมากขึ้นทั้งการเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ในด้านต่าง ๆ จนทำให้มนุษย์เริ่มกังวลกันว่า ในอนาคต AI จะเข้ามามีบทบาทและเข้ามาแทนที่มนุษย์ จะเป็นการแย่งงานของมนุษย์ไปทำให้เกิดคำถามขึ้นว่า “มนุษย์จะปรับตัวและรับมืออย่างไรกับปรากฏการณ์ดังกล่าว” ในขณะเดียวกันข้อดีในอีกด้านของเทคโนโลยีแห่งอนาคต อย่าง ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ ก็ถูกนำมาปรับใช้เพื่อทำให้การใช้ชีวิตของมนุษย์สะดวกขึ้น จะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่เกิดขึ้นทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) มีความสำคัญต่อตัวบุคคลเองในการใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคม รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่พิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร นอกจากทักษะเชิงวิชาชีพแล้ว (Hard Skills) ยังต้องพิจารณาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) เป็นส่วนประกอบสำคัญในการรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน ฉะนั้นการเตรียมพร้อมจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทักษะในการ

ทำงานที่ AI ยังไม่สามารถทำได้ดีเท่ากับมนุษย์นั้นคือทักษะที่เรียกว่า “Soft Skills”

Soft Skills เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Quotient) เช่น ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การจูงใจ การจัดการอารมณ์ของตนเอง การเจรจาต่อรอง การคิดเชิงกลยุทธ์ การสร้างทีมงาน ทั้งนี้ Soft Skills หรือ ทักษะด้านคนและสังคม ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ (1) ทักษะด้านการคิด เช่น การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) (2) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเช่น การสื่อสาร (Communication Skill) การพูดให้ตรงแต่ไม่แรง (Assertiveness) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork & Collaboration) และ (3) ทักษะการถามและฟัง (Questioning & Listening Skills) นอกจากนี้ Soft Skills ยังหมายถึง ทักษะในการโน้มน้าวใจ การบริหารตนเอง การบริหารเวลา จัดการตนเอง จูงใจตนเอง ความมั่นใจในตนเอง เชาวน์อารมณ์ และด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น (อภิวัณณิ พิมลแสงสุริยา, 2555)

การจัดการเรียนรู้ในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการให้ความรู้กับคนหรือผู้เรียนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ในความหมายคือ ในการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตาม นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับแล้วผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับบทวิเคราะห์แนวทางการจัดทำข้อเสนอทิศทางการเรียนรู้สำหรับเยาวชนในปัจจุบัน โดยคณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการการศึกษาว่า การจัดการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้มนุษย์แต่ละคนมีทักษะทางสังคมและมีการพัฒนาทางจริยธรรมและศีลธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงามให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ปรับตัวตามพลวัตโลกได้อย่างเท่าทัน ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเยาวชนไม่จำกัดเพียงแค่การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวการเรียนรู้ควรคำนึงถึงทักษะและคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในปัจจุบันและการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ขึ้นในอนาคต(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) คือการเรียนรู้ที่เปลี่ยน กรอบการอ้างอิง (Frame of reference) เดิมที่เคยเป็นปัญหา ได้แก่ชุดความเชื่อ สมมติฐาน และความคาดหวังที่ตายตัว (Habit of mind, Meaning perspective, Mindset) ไปสู่กรอบการ อ้างอิงที่ใหญ่ขึ้น ครอบรวม เห็นแยกแยะความแตกต่างได้ เปิดรับ สะท้อนและนำเสนอ ภาพ ความรู้สึกนึกคิดได้มากขึ้น รวมถึงรู้สึกว่าการรอบนี้สามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น กรอบการอ้างอิงอย่างใหม่นี้จะดีขึ้นกว่าเดิมเพราะมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความเชื่อและ ความคิดเห็นที่เมื่อนำลงไปสู่การกระทำแล้วจะดูจริงแท้และถูกต้องมากขึ้น (Mezirow, 2003) ประเวศ วะสี (2553) กล่าวถึง Transformation learning (TL) เป็นการเรียนรู้แล้วกลายเป็นคนใหม่โดยสิ้นเชิงคือโลกทรรศน์วิธีคิด จิตสำนึกเปลี่ยนใหม่หมดกลายเป็นคนที่เห็นความเป็นหนึ่งเดียวทั้งหมด จิตใจเป็นอิสระเบาสบายปลอดโปร่ง มีความสุขอย่างล้าลึก มีมิติจิตอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง มีความอ่อนตัว มีสัมพันธภาพใหม่กับคนอื่นและสิ่งอื่น เป็นบุคคลที่มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset Change) หรือเปลี่ยนโลกทัศน์ นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2558) ได้กล่าวถึง การสอนให้เกิด Transformative Learning ต้องเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ(Cognitive Attributes)และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง แล้วกระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเองจะค่อย ๆ เกิดขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโมเดลกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ต้องใช้ทั้งทักษะวิชาชีพและทักษะด้านคนและสังคมสำหรับการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมและสนองตอบต่อความต้องการของ

ผู้ประกอบการรวมถึงส่งผลให้นิสิตนักศึกษาบรรลุผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทักษะด้านคนและสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาผลการใช้โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

1. แหล่งข้อมูลสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 28,909 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 379 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%วิธีการได้มา โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) แล้วคำนวณตามสัดส่วนแต่ละวิทยาเขตได้ วิทยาเขตบางแสน จำนวน 347 คน วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 20 คน และวิทยาเขตสระแก้วจำนวน 12 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accident Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. แหล่งข้อมูลสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ทรง

คุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 คน กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (ผู้ประกอบการ, อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา) จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 11 คน การได้มาของแหล่งข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเพื่อแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

1. แหล่งข้อมูลสำหรับประเมินโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเพื่อแปลงเพื่อส่งเสริมทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 5 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 คน (3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน รวมทั้งหมด 9 คน

2. แหล่งข้อมูลสำหรับประเมินชุดกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเพื่อแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 2 คน (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 คน (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 5 คน

ระยะที่ 3 การใช้โมเดลการโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเพื่อแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 1,696 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการบูรณาวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษา (Educational Technology Professional Ethics) รหัสวิชา 42341059 ภาคเรียนฤดูร้อนปีการศึกษา 2562 จำนวน 35 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1 ตัวแปรต้น ได้แก่ โมเดลการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของโมเดลการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ ความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลโดยการจัดข้อมูลทั้งหลายให้มีหน้าที่สัมพันธ์กัน ด้วยองค์ประกอบย่อยต่างๆ ให้เป็นแบบแผนที่ชัดเจน ด้วยการเห็นเป็นภาพรวม

2. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การที่บุคคลมีความชำนาญในการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของตนเองให้เหมาะสมหรือดีขึ้นกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจนเป็นสภาพการณ์ที่ตนเองสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

3. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ความเชี่ยวชาญชำนาญของบุคคลในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนสาระความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นความรู้สึก อารมณ์ ความสนใจ ทศนคติ ค่านิยม ผ่านการสื่อในรูปแบบของการ พูด ฟัง อ่าน เขียน

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative) หมายถึง กระบวนการของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ระหว่างบุคคลโดยมีการสร้างความเข้าใจ การตัดสินใจ จนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อ ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา มี 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านคน และสังคม(Soft Skills) และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาบริบทการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills)

ขั้นตอนที่ 4 สรุวจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนที่ 5 จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนที่ 6 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีส่วนได้เสีย

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพามีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย บริบทการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และผลการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย บริบทการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และผลการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 สร้างโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญา

ตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ระยะที่ 3 การใช้โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยระยะนี้เพื่อศึกษาผลการใช้โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยการ

1.เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบหลังการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมตามโมเดลฯกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสาร ก่อนและหลังการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคม

3.เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านความสามารถในการปรับตัว หลังการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมตามโมเดลฯกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ก่อนและหลังการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ได้แก่ (1)แบบสอบถามความต้องการจำเป็น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอน 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ตอน 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skill) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและส่วนที่ปรารถนาต้องการพัฒนา

จำนวน 25 ข้อ ค่าIOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 (2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ชนิดปลายเปิดมีทั้งหมด 2 ตอนคือ ตอน1เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอน 2 เป็นข้อคำถามในประเด็นที่เกี่ยวกับการความสำคัญของทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) การจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อคำถามใหญ่ 6 ข้อคำถามย่อย ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ระยะที่ 2 ได้แก่ แบบประเมินโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ระยะที่ 3 ได้แก่ (1)โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย 1) ชุดกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา (2) แบบประเมินทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านทักษะการสื่อสาร 3) ด้านความสามารถในการปรับตัว 4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นทักษะด้านคนและสังคม สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันและสภาพที่ต้องการพัฒนามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI^{Modified}) อยู่ระหว่างร้อยละ14 ถึงร้อยละ 39 โดยมีทักษะด้านคนและสังคมมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ แสดงดัง ตารางที่ 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่1-3 ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-Test, ใช้แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545), ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI modified) ใช้แนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ร่องวาณิช (2558)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นด้านทักษะคนและสังคม(Soft Skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากทั้ง 3 วิทยาเขต ในช่วงเดือน เมษายน -พฤษภาคม 2563โดยขอความอนุเคราะห์การให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยจากนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ได้แก่ Facebook รวมถึงช่องทางสื่อสารอื่น เช่น e-mail, line ของผู้วิจัยและนิสิตจากนั้นผู้วิจัยส่งเอกสารชี้แจงผู้ให้ข้อมูลและแบบสอบถามแบบออนไลน์พร้อมกับแนบ คิวอาร์โค้ด(QR-Code) ส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินเก็บข้อมูลช่วงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2563 และการนำโมเดลฯไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

ตารางที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะด้านคนและสังคม(Soft skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skill)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่เป็นอยู่ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่ ต้องการพัฒนา (I)	ความต้องการ จำเป็น (I-D)/D (PNI modified)	ลำดับ ความสำคัญ ความต้องการ จำเป็น
การคิดอย่างเป็นระบบ	2.99	4.16	0.39	1
ทักษะการสื่อสาร	3.14	4.14	0.31	2
ความสามารถในการปรับตัว	3.22	4.22	0.31	2
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.21	4.19	0.30	3
การพูดต่อหน้าสาธารณะ	3.13	4.00	0.27	4
การบริหารเวลา	3.11	3.95	0.27	4
ความสามารถใ้มน้าวใจ	3.12	3.96	0.26	5
ความขยันหมั่นเพียร	3.15	3.99	0.26	5
การจัดการความเครียด	3.19	4.03	0.26	5
ความเป็นผู้นำ	3.13	3.95	0.26	5
การนำเสนอ	3.18	3.99	0.25	6
ทักษะการถามและฟัง	3.21	3.98	0.23	7
การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.25	4.00	0.23	7
การคิดเชิงวิพากษ์	3.08	3.79	0.23	7
การคิดวิเคราะห์	3.16	3.88	0.22	8
ความคิดสร้างสรรค์	3.25	3.99	0.22	8
ความฉลาดทางอารมณ์	3.21	3.94	0.22	8
การจัดลำดับความสำคัญ	3.29	4.02	0.22	8
แนวโน้มในการเติบโต	3.29	3.99	0.21	9
การสร้างเครือข่าย	3.18	3.83	0.20	10
การสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	3.31	3.93	0.18	11
ความสุภาพอ่อนโยน	3.33	3.95	0.18	11
ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม	3.32	3.90	0.17	12
การมองโลกในแง่ดี	3.29	3.86	0.17	12
การให้อภัย	3.42	3.92	0.14	13

จากตารางที่ 1 พบว่านิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพามีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า PNI modified อยู่ระหว่าง 0.14 -0.39 รายการความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI modified สูงสุดมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (0.39) ลำดับที่ 2 มีสองรายการซึ่งมีค่า PNI modified เท่ากัน คือ ทักษะการสื่อสาร (0.31) และความสามารถในการปรับตัว (0.31) ลำดับที่ 3 คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (0.30) ส่วนรายการความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI modified น้อยที่สุดคือ การให้อภัย (0.14)

2. ผลการออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า โมเดลประกอบด้วย บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แสดงดังภาพประกอบที่ 1 และผลการประเมินโมเดลแสดงไว้ดังตารางที่ 2

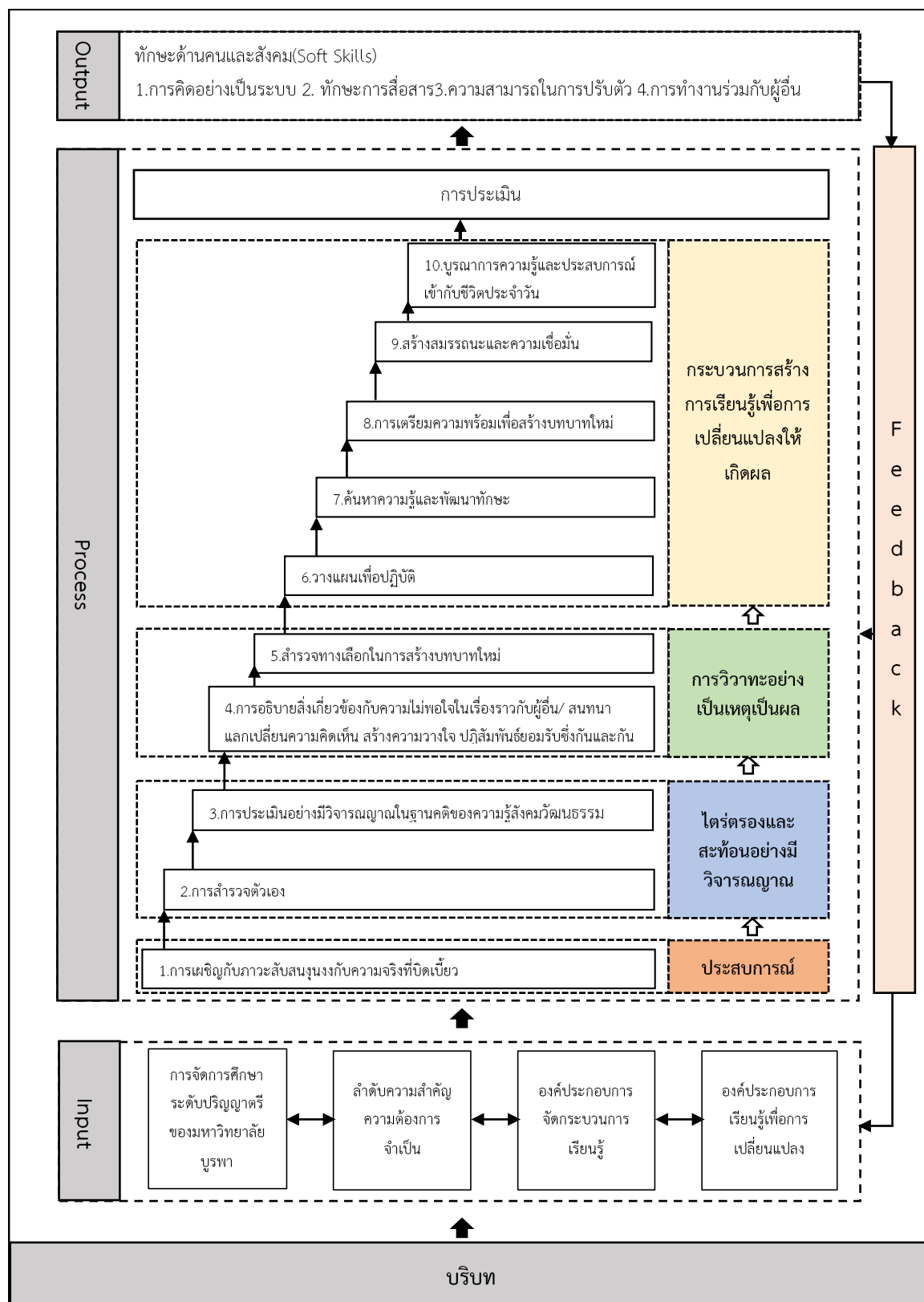
1. บริบท (Context) หมายถึงสิ่งที่กำหนดขอบข่าย ทิศทางและการดำเนินการต่าง ๆ ของโมเดล ให้การจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย (1) ปรัชญา (Philosophy) (2) ปณิธาน (Determination) (3) เป้าหมาย (Goal) (4) หลักการ (Principle) (5) วัตถุประสงค์ (Objective)

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ (Strategy) 5 ยุทธศาสตร์คือ การพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต, การพัฒนาคุณภาพการวิจัยและการบริการวิชาการ, การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร, การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อสังคม, การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน 2) หลักสูตร (Curriculum) ระดับปริญญาตรีจำนวนทั้งหมด 125 หลักสูตร 3) ลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (3) องค์ประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เรียน (Learner) ผู้สอน (Facilitator) เนื้อหา (Content) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ (Media) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) (4) องค์ประกอบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ (Experience) 2) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (Rational Discourse)

3. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) ขั้นประสบการณ์ (Experience) (2) ขั้นไตร่ตรองและสะท้อนอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) มี 2 ขั้นตอนย่อยคือ ขั้นการสำรวจตัวเองและขั้นการประเมินอย่างมีวิจารณญาณในฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรม (3) ขั้นการวิพากษ์อย่างเป็นเหตุเป็นผล (Rational Discourse) มี 2 ขั้นตอนย่อยคือ ขั้นการอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่นด้วยการแลกเปลี่ยนสนทนา (Dialogue) ความคิดเห็นเพื่อเปิดพื้นที่ความวางใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน มีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดนำไปสู่การวางแผน กำหนดขั้นปฏิบัติ และขั้นสำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ การปฏิบัติแบบใหม่ (4) ขั้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผล มี 5 ขั้นตอนย่อยคือ ขั้นวางแผนปฏิบัติ ขั้นการค้นหาคำรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน ขั้นเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ ขั้นสร้างสมรรถนะ และความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ ขั้นบูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตประจำวันภายใต้กำหนดเงื่อนไขทักษะใหม่ในการมองโลก (5) ขั้นการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของผู้เรียน 4 ด้าน คือ ประเมินทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) การคิดอย่างเป็นระบบ, ทักษะการสื่อสาร, ความสามารถในการปรับตัว, การทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ผลลัพธ์ (Output) คือผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังการจัดกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) 4 ด้าน คือ การคิดอย่างเป็นระบบ, ด้านทักษะการสื่อสาร, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. ผลย้อนกลับ (Feedback) คือข้อมูลจากการสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมแต่ละครั้ง เป็นการสะท้อนกลับแบบทันทีทันใด (Immediate Feedback) และข้อมูลจากผลการประเมินทักษะด้านคนและสังคมทั้ง 4 ด้าน



ภาพที่ 1 โมเดลการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 2 ผลการประเมินโมเดลการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ เหมาะสม
ความเหมาะสมของของโมเดล			
1.0 ความเหมาะสมบริบท (Context)	4.60	.54	มากที่สุด
1.1 ความเหมาะสมปรัชญา (Philosophy) ของโมเดล	4.60	.54	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมนิฐาน (Determination) ของโมเดล	4.00	.70	มาก
1.3 ความเหมาะสมเป้าหมาย (Goal) ของโมเดล	4.40	.54	มาก
1.4 ความเหมาะสมหลักการ (Principle) ของโมเดล	4.40	.54	มาก
1.5 ความเหมาะสมวัตถุประสงค์ (Objective) ของโมเดล	4.00	.70	มาก
2.0 ความเหมาะสม ปัจจัยนำเข้า (Input)	4.00	.54	มาก
2.1 การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา	4.20	.44	มาก
2.1.1 ยุทธศาสตร์ (Strategy)	4.00	.70	มาก
2.1.2 หลักสูตร (Curriculum)	4.00	.70	มาก
2.1.3 รายวิชา (Course)	4.20	.44	มาก
2.1.4 ความต้องการจำเป็นทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของ นิสิตระดับปริญญาตรี	4.20	.83	มาก
2.2 องค์ประกอบจัดการกระบวนการเรียนรู้	4.20	.44	มาก
2.2.1 ผู้เรียน (Learner)	4.20	.44	มาก
2.2.2 ผู้สอน (Facilitator)	4.40	.54	มาก
2.2.3 เนื้อหา (Content)	4.20	.44	มาก
2.2.4 กิจกรรมการเรียนรู้ (Activities)	4.20	.44	มาก
2.2.5 สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ (Media)	4.20	.44	มาก
2.2.6 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment)	4.20	.44	มาก
2.3 องค์ประกอบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.20	.44	มาก
2.3.1 ประสบการณ์ (Experience)	4.20	.44	มาก
2.3.2 การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection)	4.20	.44	มาก
2.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational Discourse)	4.20	.83	มาก
3.0 ความเหมาะสมของกระบวนการ (Process)	3.60	.89	มาก
3.1 ชั้นประสบการณ์ (Experience)	3.80	.83	มาก
3.1.1 ชั้นการเผชิญกับภาวะสับสนงุนงงกับภาวะที่บีบเคี้ยว	3.60	.89	มาก
3.2 ชั้นไตร่ตรองและสะท้อนอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection)	3.80	.83	มาก

3.2.1 ขั้นการสำรวจตัวเอง	3.80	.83	มาก
3.2.2 ขั้นการประเมินอย่างมีวิจารณญาณในฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรม	3.80	.83	มาก
3.3 ขั้นการวิวาทะอย่างเป็นเหตุเป็นผล (Rational Discourse)	3.80	.83	มาก
3.3.1 ขั้นการอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น	3.80	.83	มาก
3.3.2 ขั้นสำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ การปฏิบัติแบบใหม่	3.80	.83	มาก
3.4 ขั้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผล	4.00	1.00	มาก
3.4.1 ขั้นวางแผนปฏิบัติ	3.80	1.00	มาก
3.4.2 ขั้นการค้นหาคำรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน	4.20	.83	มาก
3.4.3 ขั้นเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่	4.20	.83	มาก
3.4.4 ขั้นสร้างสมรรถนะ และความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่	4.40	.54	มาก
3.4.5 บุคลากรความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้กำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนคติใหม่ในการมองโลก	4.40	.54	มาก
3.5 ขั้นการประเมิน	4.40	.54	มาก
3.5.1 ประเมินทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) การคิดอย่างเป็นระบบ	4.40	.54	มาก
3.5.2 ประเมินทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) ทักษะการสื่อสาร	4.40	.54	มาก
3.5.3 ประเมินทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) ความสามารถในการปรับตัว	4.40	.54	มาก
3.5.4 ประเมินทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.40	.54	มาก
4.0 ความเหมาะสมของผลลัพธ์ (Output)	4.40	.55	มาก
4.1 ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสาร	4.20	.44	มาก
4.2 ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสาร	3.80	.83	มาก
4.3 ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.20	.44	มาก
4.4 ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.20	.44	มาก
5.0 ความเหมาะสมของผลย้อนกลับ (Feedback)	4.40	.54	มาก
5.1 ข้อมูลจากการสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมแต่ละครั้ง	4.40	.54	มาก
5.2 ข้อมูลจากผลการประเมินทักษะด้านคนและสังคมทั้ง4ด้าน	4.40	.54	มาก
โดยรวม	4.15	.25	มาก

จากตาราง 2 พบว่า โดยรวมโมเดลการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายส่วนประกอบของโมเดลพบว่าบริบทมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$) ผลลัพธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ผลย้อนกลับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

3. ผลการศึกษาการใช้โมเดลการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า (1) ผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 22.45$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายระดับของผู้เรียนแต่ละคนพบว่าอยู่ในระดับดี จำนวน 26 คน ระดับปานกลางจำนวน 8 คน และระดับปรับปรุงจำนวน 1 คน (2) คะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังตารางที่ 3 และ 4 (3) ผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 23.42$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ เมื่อพิจารณารายระดับของผู้เรียนแต่ละคนพบว่าอยู่ในระดับดี จำนวน 32 คน และระดับปานกลางจำนวน 3 คน (4) คะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสาร
ก่อนเรียน-หลังเรียน (ประเมินตนเอง)

คะแนน	N	$\bar{X}$	S. D	t	df	sig
ก่อน	35	2.16	.38	7.76	34	.000
หลัง	35	2.71	.30			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสาร
ก่อนเรียน-หลังเรียน (เพื่อนประเมิน)

คะแนน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
ก่อน	35	2.36	.40	12.31	34	.000
หลัง	35	2.46	.10			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ก่อนเรียน -หลังเรียน

คะแนน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	sig
ก่อน	35	4.27	.43	6.71	34	.000*
หลัง	35	4.68	.26			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าคะแนนทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาพบว่าสภาพปัจจุบันทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ต้องการพัฒนาทุกรายการ แสดงให้เห็นว่านิสิตมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ทั้งนี้เป็นเพราะด้วยสภาพและบริบทปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาทำงานแทนมนุษย์ รวมถึงการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รายการทักษะที่สะท้อนมาจากสภาพที่แท้จริงของบริบทปัจจุบันที่ให้ความสำคัญทักษะด้านคนและสังคม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561) ที่มุ่งเน้นการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพควบคู่กับสมรรถนะการบริหารจัดการคน ได้แก่ การสื่อสาร การนำเสนอ การบริหารคน การบริหารเวลา การบริหารทีมงาน การจัดการอารมณ์ตนเอง การจูงใจ การหว่านล้อม ความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เมื่อนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับความสำคัญพบว่า ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 เป็นเพราะการคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญในการเตรียมให้บุคคลนั้น ๆ มีศักยภาพในการคิดเตรียมรับมือแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ ทั้งในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ที่เห็นว่าในสังคมแห่งความรู้จำเป็นต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างน้อย 12 ทักษะเพื่อให้มีความเก่ง 4 ด้าน คือ เก่งคิด เก่งสื่อ

เก่งงาน และเก่งคน โดยเฉพาะทักษะการคิดเป็นทักษะที่สำคัญต้องได้รับการพัฒนา นอกจากการคิดอย่างเป็นระบบแล้วมีรายการทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ด้านทักษะการสื่อสารมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่จำเป็นที่มนุษย์ต้องใช้ในชีวิตและการทำงานทุกวัน โดยบนพื้นฐานมนุษย์เกิดมาต้องมีการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในสาระ ซึ่งทักษะสื่อสารระหว่างมนุษย์ประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการเขียน และทักษะการอ่าน

2. การออกแบบพัฒนาโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาผลจากการประเมินโมเดลฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมของโมเดลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$), (S.D. = .25) ทั้งนี้เพราะโมเดลฯ ได้มีกระบวนการออกแบบและพัฒนาตามวิธีระบบ (System Approach) ซึ่งจะทำให้เห็นความชัดเจนตั้งแต่ตอนเริ่มต้นคือการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นของนิสิตระดับปริญญาตรี รวมถึงองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์ข้อมูล กำหนดหน้าที่และความสัมพันธ์ของส่วนประกอบหลัก ส่วนประกอบย่อย ทำให้ได้ผลที่ได้ในขั้นนี้ เห็นความเชื่อมโยง บทบาทหน้าที่แต่ละส่วนประกอบ นำไปสู่การสร้างโมเดลกาย

ได้ บริบท ประชญา ปณิธาน เป้าหมาย หลักการ
วัตถุประสงค์

บริบท (Context) ของโมเดลการจัด
กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญา
ตรีมหาวิทยาลัยบูรพาประกอบด้วย ประชญา ปณิธาน
เป้าหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ จากการประเมินของ
ผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$),
($S.D.=.54$) เมื่อพิจารณา แต่ละส่วนประกอบพบว่า
ความเหมาะสมด้านปรัชญามีความเหมาะสม อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$), ($S.D.=.54$) ปรัชญาเป็น
ข้อความสะท้อนภาพรวมของโมเดลนี้จะนำไปเป็นพื้น
ฐานในองค์ประกอบอื่น โดยกำหนดข้อความไว้ “การ
เรียนรู้ที่แท้คือการเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์” สอดคล้อง
กับแนวคิดของ วิทยากร เชียงกูล (2562:ออนไลน์) และ
วิจารณ์ พานิช (2558) ที่เห็นว่า เป้าหมายของการศึกษา
ควรกว้างกว่าเพื่อการทำมาหากิน ต้องเป็นตัวของตัวเอง
พัฒนาคนให้เป็นพลเมืองให้ฉลาดทั้งทางปัญญา ทาง
อารมณ์ และทางสังคม และที่สำคัญการศึกษาต้องทำให้
ผู้เรียนเปลี่ยนทั้งโลกทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และ
พฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุก
ด้านเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัวเพื่อสร้างความ
เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย
คือ (1) การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัย
บูรพา (2) ลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญา
ตรีมหาวิทยาลัยบูรพา (3) องค์ประกอบการจัดการเรียน
รู้ และ (4) องค์ประกอบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
ซึ่งจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ปัจจัยนำเข้าโดย
รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$),
($S.D.=.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าทุกราย
ปัจจัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเท่ากันทั้งนี้
เพราะปัจจัยนำเข้าได้ผ่านกระบวนการศึกษา การ
วิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นอย่างดี เช่น ปัจจัยนำเข้าการ
จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาผู้วิจัย
ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์สังเคราะห์จากบริบทต่างๆ
ของมหาวิทยาลัยบูรพาที่สะท้อนมาจาก ยุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัย หลักสูตรต่างๆในระดับปริญญาตรีและ
รายวิชาที่อยู่ภายใต้หลักสูตรนั้นๆมาประกอบกันเพื่อ
เป็นปัจจัยนำเข้า นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยนำเข้า

ในส่วนของความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดลำดับ
ความสำคัญว่าทักษะใดที่นิสิตมีความต้องการพัฒนาซึ่ง
ผลที่ได้ถูกนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าของโมเดล รวมถึงการ
ศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่ม
ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการ
จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นต้น ซึ่งเมื่อนำปัจจัย
เหล่านี้เข้าสู่กระบวนการตามโมเดลก็จะทำให้ผลลัพธ์
ที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
(2561) ที่เห็นว่าในการดำเนินการในสิ่งต่างๆให้เกิด
ประสิทธิภาพนั้นการจัดการปัจจัยนำเข้าอย่างมี
ยุทธศาสตร์นั้นมีความสำคัญจะต้องคิดให้รอบคอบก่อน
ว่าจะใช้อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดความคุ้ม
ค่ามากที่สุด ใช้น้อยที่สุด แต่เกิดผลผลิตที่พึงประสงค์
มากที่สุด

กระบวนการ (Process) กระบวนการของ
โมเดลประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ (1) ขั้นประสบการณ์
(2) ขั้นไตร่ตรองและสะท้อนอย่างมีวิจารณ์ญาณ (3) ขั้น
การวิพากษ์อย่างเป็นเหตุเป็นผล (4) ขั้นการสร้าง
กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลและ
(5) ขั้นการประเมิน จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ
พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$),
($S.D.=.89$) เมื่อพิจารณารายขั้นตอนพบว่าทุก
ขั้นตอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกันทั้งนี้
เป็นเพราะกระบวนการของโมเดลถูกออกแบบแต่ละขั้น
ให้มีความสัมพันธ์กันและคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้
บริบทเงื่อนไขที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดการ
จัดระบบของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) การดำเนินงาน
หรือวิธีการเพื่อที่จะนำปัจจัยนำเข้ามากระทำให้เกิดผล
ออกมาโดยกำหนดสิ่งที่ต้องทำตามลำดับก่อนหลังซึ่งจะ
ทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามต้องการตามวัตถุประสงค์
นอกเหนือจากข้อกำหนดดังกล่าวแล้วขั้นตอนการเรียนรู้
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัย
ขั้นตอนและกิจกรรมเข้ามาช่วยในการพัฒนาทักษะผู้
เรียนในการนำเอากรอบความคิดความเชื่อ ระบบคุณค่า
ของตนเองออกมาตรวจสอบประเมิน ใคร่ครวญ
ไตร่ตรองผ่านประสบการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน
สอดคล้องกับแนวคิด วิจารณ์ พานิช (2558) ที่เห็นว่า
ปัจจัยหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงประกอบ
ด้วยประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล การสะท้อนคิด
อย่างจริงจัง สนทริยสนทนา มุมมองวิธีการที่ครบด้าน

ให้ความสำคัญต่อบริบท และความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนของความจริงใจ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (1991) ที่เห็นว่าการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่า (1) การสนทนาเป็นเหตุเป็นผล จะทำให้พบกับเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจกับผู้อื่น (2) เป็นการขับเคลื่อนด้วยลักษณะทางภาวะวิสัย (3) ทุกการกระทำและทุกเรื่องราวจะถูกเปิดไปสู่ข้อคำถามและการอภิปรายผล (4) การทำความเข้าใจขึ้นอยู่กับการให้น้ำหนักของหลักฐานและการหยั่งรู้เรื่องราวมองเห็นจุดแข็งของเนื้อเรื่องและสามารถใช้จุดแข็งไปสนับสนุนการโต้แย้งในเรื่องราว (5) เป้าหมายเบื้องต้นคือสนับสนุนความเข้าใจระหว่างกลุ่มภายใต้การวิวาทะอย่างมีวิจารณญาณเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้

ผลลัพธ์ (Output) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินการตามกระบวนการผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) 4 ด้าน (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (2) ด้านทักษะการสื่อสาร (3) ด้านความสามารถในการปรับตัว และ (4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$), (S.D.=.55) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการป้อนปัจจัยนำเข้า มาสู่การดำเนินการในขั้นกระบวนการอย่างมีขั้นตอนเชื่อมโยงเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกออกแบบไว้ให้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องรวมทั้งการกำหนดให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในกิจกรรมที่ออกแบบไว้หลังจากการเรียนรู้เสร็จสิ้นลงตามโมเดลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านคนและสังคม ซึ่งสะท้อนได้จากการวัดและประเมินที่รอบด้านทั้งจากที่ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน รวมทั้งผู้สอนประเมินเพื่อเป็นการยืนยันถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโมเดล สอดคล้องกับแนวคิด เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ที่เห็นว่าในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดผลผลิตอะไร เมื่อไร จำนวนเท่าใด มาตรฐานเป็นเช่นไร ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการมุ่งที่เป้าหมาย ทำให้การดำเนินงานมุ่งประสิทธิผลหรือผลผลิตตอบสนองต่อเป้าหมายที่แท้จริง เป็นการสะท้อนถึงกระบวนการในการออกแบบโมเดล ตั้งแต่การวิเคราะห์ บริบท กำหนดปรัชญา ปณิธานเป้าหมาย หลัก

การ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ จนนำมาสู่ ผลลัพธ์ในที่สุด

ผลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลจากการประเมินประกอบด้วยข้อมูลย้อนกลับ 2 ชุดคือ ข้อมูลจากการสะท้อนการเรียนรู้ในแต่ละครั้งของการจัดกิจกรรมและข้อมูลจากผลประเมินทักษะด้านคนและสังคมทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$), (S.D.=.54) เมื่อพิจารณารายข้อมูลปรากฏว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งสองชุดข้อมูลทั้งนี้เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้หลังจบกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องมีกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทุกครั้ง ซึ่งควรเป็นแบบทันทีทันใดหลังจากผู้เรียนได้ตอบคำถามในโมเดลนี้ได้ใช้กระบวนการสะท้อนคิดจากการเรียนรู้ในขณะเดียวกันโมเดลได้ออกแบบไว้ให้ผู้สอนคอยตอบข้อสงสัยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระจ่าง และประเมินความเข้าใจของตนเองผ่านการตอบคำถาม การสรุปสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ ที่สำคัญอีกอย่างคือผลจากการประเมินทักษะด้านคนและสังคมของผู้เรียนแต่ละคน จะถูกนำมาวิเคราะห์ในแต่ละด้านเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้องกับโมเดลให้ดีขึ้นจะเห็นว่าผลย้อนกลับถือเป็นส่วนสำคัญในการควบคุมกำกับให้การดำเนินการของโมเดลฯเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.หลังจากการใช้โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคมสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) จากการประเมินผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) โดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามโมเดลได้กำหนดขั้นตอนที่สำคัญไว้คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ และขั้นการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล ดังคำถามสืบค้น การเล่าเรื่องให้เห็นภาพ เป็นขั้นกิจกรรมที่นำผู้เรียนได้ฝึกวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล สอดคล้องกับแนวคิด Anderson and Jonhson (1997) ที่เห็นว่าหลักการคิดของการคิดอย่างเป็นระบบประกอบด้วย (1) การคิดภาพใหญ่ เพื่อเปิดมุมมองของ

สิ่งที่สนใจให้กว้างขวางขึ้น (2) สร้างสมดุลของมุมมอง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (3) คำนึงถึงธรรมชาติของ ระบบที่มีความเป็นพลวัต ซับซ้อนพึ่งพาอาศัยกัน (4) ให้ความสนใจกับตัวแปรที่วัดได้และไม่ได้ (5) ตระหนักว่า เราเป็นส่วนหนึ่งของระบบเสมอ

ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) พบว่าผู้เรียนมีทักษะด้านคนและสังคมหลังเรียน สูงกว่าก่อนการเรียน ทั้งนี้เพราะทักษะการสื่อสารที่ ประกอบด้วย การ พูด การฟัง การเขียน การอ่าน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้งบนพื้นฐานของการ ใช้ทักษะการสื่อสารตลอดเวลา เช่น ในขั้นประสบการณ์ ขั้นการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างเป็นเหตุผลทำให้ผู้ เรียนต้องการรับฟัง และพูดเสนอแนวคิดของตนเองใน กลุ่มเพื่อนๆ ได้รับฟัง นอกจากนี้จะถูกนำมาเสนอในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนต้องเขียนเรียบเรียงความคิดเป็นต้น เมื่อได้ ผึกฝนบ่อยๆครั้งจะทำให้เกิดความชำนาญ สอดคล้อง กับแนวคิด เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ที่เห็น ว่าการจะพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารจำเป็นต้อง อาศัยความเพียรพยายาม หมั่นฝึกฝน สะสม ประสบการณ์ และมีการจัดสรรเวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การอ่านหนังสือ และฝึกจับประเด็น การหา โอกาสพูดในที่สาธารณะ การฝึกเขียนบทความตีพิมพ์ เผยแพร่ตามสื่อต่างๆ การขอข้อมูลสะท้อนกลับจาก กลุ่มคนที่พบปะพูดคุยด้วย

ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) จากผลประเมินพบว่าผู้เรียนมีความ สามารถในการปรับตัวโดยรวมอยู่ระดับดีเมื่อเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะในขั้นตอนการของ โมเดลมีการออกแบบขั้นการสร้างกระบวนการสำรวจ ทางเลือกใหม่ และขั้นการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลในทางปฏิบัติแบบใหม่ซึ่ง กระบวนการเหล่านี้จะนำผู้เรียนได้เกิดการค้นหาทาง เลือกเพื่อกำหนดบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์บทบาทใหม่ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติหรือเกิดกระบวนการปรับตัว ซึ่งเป็นกลไกอย่างหนึ่งของการดำเนินชีวิตให้อยู่ได้ พร้อมทั้ง จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใน สถานการณ์ใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิด ปริดา เรืองวิชาติ (2551) ที่เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ที่จะ ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงหลากหลายมิติจำเป็นต้อง คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงใน 6 ด้านที่สัมพันธ์เชื่อมโยง หนุนกันคือ (1) ด้านความรู้ความเห็นหรือทัศนคติ

(2) ด้านทักษะหรือความชำนาญการด้านต่างๆ (3) ด้าน พฤติกรรม (4) ด้านความสัมพันธ์ (5) ด้านจิตใจ และ (6) ด้านปัญญา

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative) จากผลการประเมินหลังเรียนพบว่าผู้ เรียนมีทักษะด้านคนและสังคมสูงกว่าก่อนเรียนทั้งนี้ เพราะกระบวนการเรียนรู้หลายขั้นตอนได้ออกแบบให้ ผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เช่น ขั้นการอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความไม่พอใจใน เรื่องราวกับผู้อื่น ซึ่งเป็นขั้นที่นำผู้เรียนเข้าไปพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิด ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน วางแผนเพื่อปฏิบัติ รวมถึงขั้นเตรียมการเพื่อสร้าง บทบาทใหม่ เป็นต้นซึ่งในขั้นต่างๆเหล่านี้เป็นหนึ่งใน กระบวนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในโมเดล เพื่อที่จะ ทำให้เกิดผลกับผู้เรียน ในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ อื่น ตั้งใจทำงานในส่วนของตนเอง แบ่งหน้าที่ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน เคารพในเสียงส่วนมาก ไม่นอกแผนที่วาง ไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ McIntyre and Salas (1995) ที่เห็นว่าหลักการทำงานร่วมกันประกอบด้วย หลัก (1) หลักการยอมรับผลสะท้อนของสมาชิกคนอื่นๆ ในทีม (2) หลักการเต็มใจและการเตรียมตัวในการ ทำงานร่วมกัน (3) หลักการรวบรวมความคิดเห็นจาก สมาชิกในทีม (4) หลักการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่าง สมาชิกในทีม และ (5) หลักการเป็นผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้
โมเดลการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านคนและสังคม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพา การนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลควรคำนึงถึงคือ

1.1 ปัจจัยนำเข้าด้านองค์ประกอบของ การเรียนรู้ในลักษณะนี้ ผู้สอน และผู้เรียนมีความสำคัญ มากต่อการร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านใน ผู้สอนและผู้เรียนจึง จำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐาน การ ถาม ฟัง พูด สรุป สังเคราะห์ข้อมูล

1.2 โมเดลฯถูกออกแบบภายใต้ บริบท เป้าหมาย หลักการ วัตถุประสงค์เฉพาะของมหาวิทยาลัย บูรพา การนำไปใช้ควรคำนึงถึงสิ่งดังกล่าวข้างต้นเพราะ จะส่งผลต่อปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์และผล

ย้อนกลับ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป
องค์ประกอบด้านความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาทักษะด้านคนและสังคม การศึกษาในครั้งนี้ ได้
ศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายเฉพาะนิสิตระดับปริญญาตรี

ของมหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมใน
ประเด็นกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างออกไป เช่น กลุ่มระดับ
ปริญญาโท ปริญญาเอก และนอกเหนือจากมหาวิทยาลัย
บูรพา

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2559). *คนเก่งสร้างได้อารยโมเดลสมรรถนะKSL31220*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย
-----.(2561). *คิดเป็นระบบ: Systematize Thinking*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสพับลิชชิง.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และชาวเลิศ เลิศขลิลพาร.(2536). “ระบบและการจัดระบบ,” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการจัดระบบทางการศึกษา หน้าที่ 1.หน้า 1-62*.นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ
: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ประเวศ วะสี. (2553). *ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน*. นครปฐม : เอส พี เอ็น การพิมพ์
- ปรีดา เรืองวิชาธร.(2551). “การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงหลากหลายมิติ,” ใน*หนังสือรวมบทความ
การประชุมวิชาการประจำปี2551 เรื่อง จิตตปัญญาศึกษา:การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์*, นครปฐม :
โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 69-194.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอส.อาร์.พรินต์แมสโปรดักส์ จำกัด
- วิทยากร เชียงกุล. (2562). *เป้าหมายการศึกษาควรมากกว่าเพื่อการทำมาหากิน*. [ออนไลน์] ได้จาก [http://
bankokbiznews.com](http://bankokbiznews.com) [สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2563]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
(พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษมาตรฐานการศึกษาสู่การ
ยกระดับคุณภาพคนไทย4.0*. กรุงเทพฯ : 21เซ็นจูรี่.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2555). *การพัฒนาพนักงาน. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ* (13),149.
- Anderson, V., & Johnson, L. (1997). *Systems Thinking Basics*. From Concepts to Causal
Loops. Waltham, Mass: Pegasus Comm., Inc.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey Bass Publisher:
San Francisco.
- .(2003). Transformative Learning as discourse. *Journal of Transformative
Education*,1(1), 58-63.
- McIntyre, R. M. & Salas, E. (1995). Measuring and managing team performance: Emerging
principles from complex environments. In R. Guzzo & E. Salas (Eds). *Team effectiveness
and decision making in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.