



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่
การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

A Study of New-skill Re-skill and Up-skill Development Needs of Alumni of
Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2019

สุวรรณี ประดิษฐ
กองพัฒนานักศึกษา

ได้รับการสนับสนุนจากกองพัฒนานักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ.2562

หัวข้อวิจัย	การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562
ชื่อผู้วิจัย	สุวรรณี ประดิษฐ์
คณะ/หน่วยงาน	กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำวิจัย	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย และ ระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12 ปีย้อนหลัง มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 66,665 คน จึงใช้สุตรยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) และความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาพรวมการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.62$) รองลงมา ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือ การเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI) ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 1.06$)

2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการ การสร้างทักษะใหม่ การพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างทักษะ

Title	A Study of New-skill Re-skill and Up-skill development needs of alumni of Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2019
Author	Ms.Suwannee Pradit
Institute	Student Development Division Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Year	2019

ABSTRACT

The study aims to investigate needs of New-skill Re-skill and Up-skill Development of Alumni of Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2019 distinguished by gender, age, faculty / college, and education levels. The population was 66,665 alumni 12 years ago. The sample size will calculate using Taro Yamane for the reliability level of 95% and the standard errors at 0.05. The samples were 400 participants. The instrument was a questionnaire with Index of Consistency 0.96. The statistic used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, f-test significantly distinctive and Scheffe's method of multiple comparison tests.

Results indicated that 1) all needs for New-skill Re-skill and Up-skill of RMUTT 2019 alumni were at the average level ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55). Each questionnaire was considered from the highest level; the participants need to improve New-skill to the future need ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62). The participants need to improve up-skill to strengthen old skills being able to use in the modern world effectively ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64). The participants needed to up-skill for Robotic and AI industry ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.06). 2) comparing needs in new-skill, re-skill, and up-skill of RMUTT 2019 alumni by gender, age, college, faculties, and the education level had no statistical significantly difference at the level .05.

Keywords : needs, New-skill, Re-skill, Up-skill

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประจำปี 2562 วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งของผู้บริหาร รองอธิการบดีด้านพัฒนานักศึกษา ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา และนางสาวซัชฎาภรณ์ ภูตันวงษ์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนธัญรัตน์ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มโน สุวรรณคำ และนายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งได้รับความกรุณาจาก ดร.สุลภักญา บุญโยธิน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้คำแนะนำชื่องานวิจัยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ เพื่อการทำวิจัยครั้งนี้ ครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรฝ่ายแนะแนวการศึกษาและอาชีพ รวมทั้งครอบครัวที่ให้การสนับสนุน และคอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่ บิดาและมารดา ตลอดจนครูและอาจารย์ทุกท่าน

สุวรรณี ประดิษฐ์

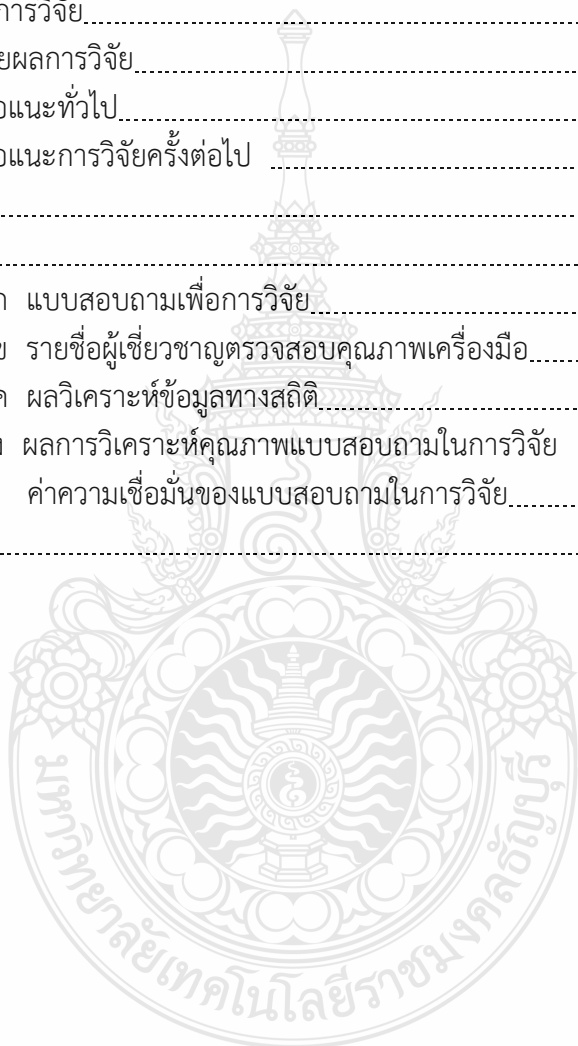


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการ.....	6
2.1.1 ความหมายของความต้องการ.....	6
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนา.....	9
2.2.1 ความหมายของการการพัฒนา.....	9
2.3 แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า.....	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	23
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	28
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	28
3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	29
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	29
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	41
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	42
	5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	44
	5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป	44
บรรณานุกรม.....		45
ภาคผนวก.....		48
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	49
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	54
	ภาคผนวก ค ผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	56
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย	
	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย.....	63
ประวัติผู้ทำวิจัย		65



สารบัญตาราง

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้สำเร็จการศึกษา (ปีการศึกษา 2550 – 2561) จำแนกตามคณะ.....	27
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตารางที่ 4.2	ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562.....	37
ตารางที่ 4.3	เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.4	เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามอายุ.....	39
ตารางที่ 4.5	เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามวิทยาลัย/คณะ.....	40
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 5
--	--------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้จัดประชุมสัมมนา เรื่อง การจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non Degree) เพื่อยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศ โดยนายสัมพันธ์ ศิลปนาฏ ประธานกรรมการบริหารส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะขั้นสูงตามความต้องการของประเทศ กล่าวว่า การ Re-Skill Up-Skill ในภาคเอกชนถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอด และส่งผลต่อการใช้แรงงานในปัจจุบัน ตอนนี้มีแรงงานใหม่ที่ลดลงไปเกือบ 20 เท่า ของข้อมูลการใช้แรงงานเดิม ขณะที่บริษัทและสถานประกอบการใช้คนลดลง แต่ปริมาณงานมากขึ้น มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงทำให้ตำแหน่งต่าง ๆ หายไป โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถบูรณาการและทำงานแทนคนกลุ่มนี้ได้ จึงเป็นเหตุผลหลักในการ Re-Skill Up-Skill คนในวัยทำงาน ด้านดร.อภิชัย สมบูรณ์ปกรณ์ โฆษก อว. กล่าวว่าจุดสำคัญของประเทศไทยเวลานี้คือต้องมีการปรับเปลี่ยน Skill ของบุคลากร โดยการ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต เพราะในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อว. จึงได้เชิญ 70 มหาวิทยาลัยมาร่วมฟังแนวทางการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกเริ่มตั้งแต่บัดนี้ให้มหาวิทยาลัยไปจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร โดยเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งจะมีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาตรวจสอบ ก่อนจะนำไปเสนอในงาน Future Career Expo 2020 ในวันที่ 27-29 มี.ค. 2563 ที่สามย่านมิตรทาวน์ เพื่อนักศึกษาบัณฑิตจบใหม่ วัยทำงาน และประชาชนทั่วไปได้มาลงทะเบียนเรียนด้วย ต้นมีนาคมจะมีการจัดงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยทำหลักสูตรขึ้นมาให้นักศึกษา ประชาชน พนักงานบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงทักษะของตัวเองเข้ามาลงทะเบียนเรียนหลักสูตรนี้ เพื่อให้มาหาระยะที่ 2 ต้องมาดูว่าจะทำอะไรให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมจัดทำหลักสูตรดังกล่าวและสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ และระยะที่ 3 มีการนำทักษะในการเรียนนี้ไปเก็บเป็นหน่วยกิตหรือเครดิตแบงค์ได้ด้วย (เดลินิวส์, 2563)

ข้อมูลจาก The World Economic Forum ประมาณการไว้ว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง (54%) ของพนักงานทั้งหมด จำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะครั้งใหญ่ภายในปี 2022 การเพิ่มทักษะจะทำให้บริษัทสามารถเลือกได้ว่า จะเก็บใครหรือกำจัดใครออกจากองค์กร ในขณะที่บริษัทเองก็ต้องปรับรูปแบบของชุดทักษะและความรู้พื้นฐานให้ดีขึ้นเพื่อให้เข้ากับความเป็นในปัจจุบันขององค์กรด้วย สอดคล้องกับสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) กล่าวว่าความท้าทายของมนุษย์ทำงานยุคนี้ คือ การเตรียมตัวรับมือกับการเข้ามาของเทคโนโลยี ที่นับวันจะเก่งขึ้น ฉลาดขึ้นและราคาถูกลง จนมันอาจจะแย่งตำแหน่งงานที่มนุษย์เคยทำอยู่ได้ตลอดเวลา ที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็น "เทคโนโลยีจะมาแทนที่แรงงานมนุษย์ไว้มากมาย" อย่างบทความเรื่อง "Future of Jobs" ที่จัดทำโดยสภาเศรษฐกิจโลก (WEF) มีการประเมินกันว่า ตำแหน่งงานกว่า 5 ล้านตำแหน่งกำลังจะหายไปภายในปี 2020 และถูกเข้ามาแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ หรือ (ITU) ที่ระบุในแนวทางเดียวกันว่า การเข้ามาของเทคโนโลยีสื่อสารยุคที่ 5 หรือ 5G จะส่งผลทำให้มีคนตกงานอีกกว่า 10-30% เห็นได้ชัดว่าชีวิตของคนทำงานในยุคปัจจุบันนั้นไม่มีทางรู้เลยว่างานที่ตัวเองเคยทำอยู่จะถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์ ปัญญาประดิษฐ์ หรือ หุ่นยนต์เมื่อไหร่ อย่างไรก็ตาม ในอีกมุม การเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ได้สร้าง

ตำแหน่งงานใหม่เช่นเดียวกัน นั้นหมายความว่า ผู้ที่สามารถปรับตัวและเสริมทักษะความสามารถ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและงานสมัยใหม่ได้ โอกาสที่จะถูกเชิญพ้นจากตลาดงานก็เป็นไปได้ยาก ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่คนทำงานต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการเพิ่มทักษะจึงอาจจะไม่ใช่ทางเลือกแต่เป็นทางรอดสำหรับมนุษย์ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่คนทำงานต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการเพิ่มทักษะจึงอาจจะไม่ใช่ทางเลือกแต่เป็นทางรอดสำหรับมนุษย์

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะในด้านของการเรียนรู้ที่ถูกให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องทั้งจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนทำให้ “การศึกษา” กลายเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากสภาพปัญหาวิกฤตกำลังคนของประเทศ พบว่า จำนวนผู้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาลดลง เกิดการจ้างงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและทักษะทางความคิด แรงงานกึ่งมีทักษะไม่เพียงพอ และผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูงและเป็นแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านสูงจึงเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างโอกาสและความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ของโลกในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษา รวมถึงสร้างเสริมองค์ความรู้ให้กับนักศึกษา และมุ่งให้การศึกษาชั้นสูง ขยายตัวสู่พื้นที่ต่าง ๆ อย่างครอบคลุม เพื่อเป็นศูนย์รวมความคิด สติปัญญาของสังคม และเป็นศูนย์รวมการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมืออาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับโลก เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีคุณภาพในการสร้างทรัพยากรบุคคลของประเทศให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานหลากหลายสาขาอาชีพ เป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม จากปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จำเป็นจะต้องพัฒนาคนและคุณภาพของคน เพราะคนเป็นเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษานับว่ามีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศ และเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับสูงในสาขาวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าจุดสำคัญของประเทศไทยเวลานี้คือต้องมีการปรับเปลี่ยน Skill ของศิษย์เก่าโดยการพัฒนาตนเองในเรื่องของ New-Skill Re-Skill และ Up-Skill เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะใหม่ ๆ รองรับอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวโน้มเทคโนโลยีของโลก รวมถึงการสร้างกลไกพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานและใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ให้แก่บัณฑิตและศิษย์เก่าที่พร้อมเข้าสู่อาชีพ หรือมีทักษะด้านนวัตกรรมที่สามารถต่อยอดสู่การศึกษาระดับสูง ต่อยอดการสร้างธุรกิจ และสร้างธุรกิจใหม่ ในอนาคตที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง New-Skill Re-Skill และ Up-Skill ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของทั้งภาคอุตสาหกรรม และอีกทั้งยังเป็นการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 ทำให้ทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.3 ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตร การอบรมพัฒนาวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของศิษย์เก่า

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12 ปีซ้อนหลัง มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 66,665 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2563 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1970, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 147) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1) เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

- 1.2) อายุ
- (1) น้อยกว่า 30 ปี
 - (2) 30-35 ปี
 - (3) 36-40 ปี
 - (4) 41-45 ปี
 - (5) 46-50 ปี
 - (6) มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

- 1.3) คณะ/วิทยาลัย
- (1) คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - (2) คณะบริหารธุรกิจ
 - (3) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - (4) คณะศิลปกรรมศาสตร์
 - (5) คณะศิลปศาสตร์
 - (6) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - (7) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 - (8) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 - (9) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
 - (10) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - (11) วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

- 1.4) ระดับการศึกษา
- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - (2) ปริญญาตรี
 - (3) ปริญญาโท
 - (4) ปริญญาเอก

2) ตัวตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเกิดขึ้นโดยตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนา เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ความประสงค์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพรวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

New-Skill หมายถึง การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านดิจิทัล และการทำงานกับข้อมูลมหาศาล หรือ Big Data

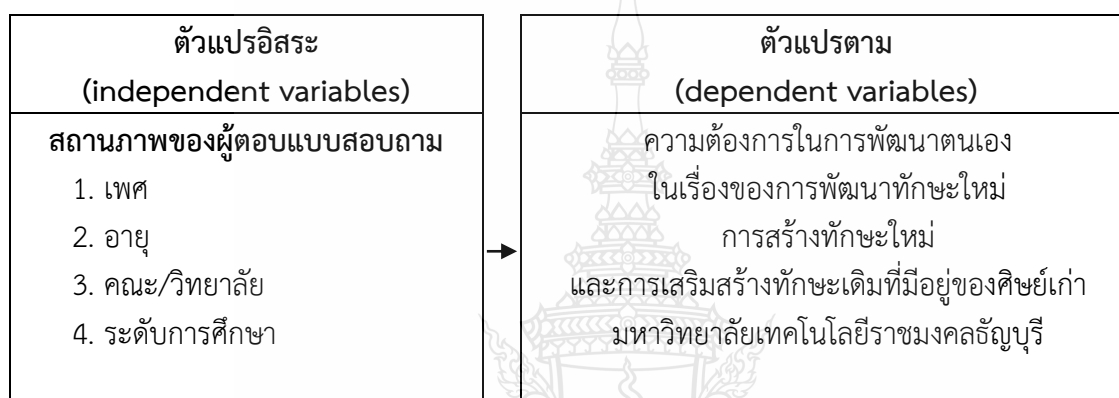
Re-Skill หมายถึง การพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อรับกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้อาชีพเก่ากำลังจะถูกทดแทน

Up-Skill หมายถึง การเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนมากแล้วก็คือการปรับใช้ดิจิทัลให้เข้ากับทักษะที่มีอยู่ หรือการพัฒนาทักษะเดิมให้ทันองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

ศิษย์เก่า หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ย้อนหลัง 12 ปี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการ
 - ความหมายของความต้องการ
- 2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนา
 - ความหมายของการพัฒนา
- 3 แนวคิด เกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า
- 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - งานวิจัยในประเทศ
 - งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการ

2.1.1 ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความต้องการ ซึ่งมีเนื้อหาใจความสำคัญบางส่วนที่เหมือนกัน และบางส่วนที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึก เหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับ การยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

รัชณี รัตน์ (2550, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และผลจากการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าทุกภริยา ท่าทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันของความต้องการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ที่เป็นความต้องการทางชีววิทยาทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ใน

สรัญญา แพทย์พิทักษ์ (2553, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีโมทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนาคือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

Murray (1991, pp.132-135) ซึ่งเมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่คุณคนได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของคุณคน และบางครั้งอาจเกิด เนื่องจากสภาพของสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Needs for Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน เช่น พุดจาประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Needs for Counteraction) เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียร เพื่อเอาชนะคำประสบประมาทจนประสบผลสำเร็จเป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงการปกครอง เป็นต้น

4. ความต้องการป้องกันตนเอง (Needs for Defense) เป็นการป้องกันที่จะป้องกันตัวเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตัวเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ ทั้งปวง เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะสอนไม่ดี เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Needs for Autonomy) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเอง โดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากมารดาหรือบุคคลอื่น เป็นต้น

6. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต้องการเอาอกเอาใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Needs for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจมีการเล่นเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Needs for Rejection) เป็นความต้องการหรือมีความปรารถนาของคุณคน ในการที่จะแยกตนออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลผู้อื่น (Needs for Succorance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลคำแนะนำจากบุคคลอื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลผู้อื่น (Needs for Nurture) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยให้การช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Needs for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนานแปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลผู้อื่น (Needs for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าคุณมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Needs for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมจะให้ความช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Needs for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากภัยอันตราย (Needs for Avoidance Harm) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการตำหนิหรือถูกลงโทษ (Needs for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่ง หรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวการถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Needs for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม เช่น การจัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Needs for Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มียุ่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Needs for Contrariness) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนในกลุ่มใส่กระโปรงมาโรงเรียน แต่ตนต้องการให้แตกต่างจากบุคคลอื่น โดยการใส่กางเกงมาโรงเรียน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเกิดขึ้นโดยตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนา เพื่อให้ได้โนสิ่งที่ตนเองต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการความประสงค์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนา

2.2.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าสังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่าง ๆ หลายประการดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
- 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร (Population Change)
- 3) การอยู่โดดเดี่ยวและการติดต่อกัน (Isolation and Contact)
- 4) โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Structure)
- 5) ระดับของความรู้และเทคโนโลยี (Knowledge and Technology)
- 6) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น เช่น การเล็งเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงหรือนโยบายของผู้นำประเทศ

จากปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผ่านมา เราจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นเรื่องตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำความเข้าใจทั้งในด้านทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction) ขนาดของการเปลี่ยนแปลง (Magnitude) ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง (Time) สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Change & Resistance to Change) สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้น คือ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น กินความครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ก้าวหน้าหรือถดถอยก็ได้ แต่ที่เป็นพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญของการพัฒนา ก็คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction for Change) ในลักษณะที่ก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

คำว่า “พัฒนา” เกิดขึ้นและนำมาใช้ครั้งแรกในคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้นำมาใช้เรียกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานคนและสัตว์มาเป็นพลังงานจากเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ต่าง ๆ อาชีพของคนในสังคมเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม วิธีการผลิตเปลี่ยนจากการยังชีพเป็นวิธีการผลิตเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หลังจากนั้น คำว่า พัฒนา ก็ได้แพร่กระจายออกไปทั่วโลก โดยความหมายกว้าง ๆ ทั่วไปแล้ว หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามีอยู่สามส่วน คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนาารมณ์ อุดมการณ์ วิธีการรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายของกระทำที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิชาการที่ว่าด้วยการพัฒนา

คำถามที่มักเกิดขึ้นบ่อยครั้งในศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนา ก็คือ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของสังคมนั้นแท้ที่จริงแล้วเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของใคร เกิดขึ้นจากการกระทำของใคร และมีจุดมุ่งหมายรวมทั้งเจตนาารมณ์ที่แท้จริงอย่างไร จึงต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

จากการศึกษาเชิงวาทกรรม (Discourse Studies) พบว่า มีการแอบแฝงซ่อนเร้นความต้องการที่แท้จริงของผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นอุดมการณ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ นั่นคือ การพัฒนาที่ผ่านมาในอดีตเป็นเพียงการบิดเบือน ซ่อนเร้นฉันทามติเชิงวิชาการที่แท้จริงของพัฒนาศาสตร์ โดยพยายามใช้วาทกรรมครอบงำระบบความคิด รวมไปถึงการชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้สร้างวาทกรรมต้องการ นอกเหนือไปจากนั้น ยังมีข้อคิดเห็นทางวิชาการที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ภายใต้เงื่อนไขที่บริสุทธิ การพัฒนาที่แท้จริงไม่มีทางที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงเชิงลบของสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นควบคู่

กันไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือการพัฒนา อย่างไรก็ตาม โดยแก่นแท้แห่งศาสตร์นั้น การพัฒนา (Development) มีความหมายเป็นสองนัย ก็คือ

1) ในความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาและนำมาใช้เป็นครั้งแรก เช่นการคิดค้นกระแสไฟฟ้า การประดิษฐ์เครื่องคอมพิวเตอร์

2) ในความหมายอย่างกว้าง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมนั้น โดยมีหลักที่ใช้ในการพิจารณาโดยมีจุดเน้นอยู่ที่ลักษณะของการพัฒนา คือ

2.1) การเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ คุณภาพ และสิ่งแวดล้อม ทุกด้านให้ดีขึ้นหรือเหมาะสมกว่าสภาพที่เป็นอยู่เดิม

2.2) มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป

2.3) มีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งหมายความว่าเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

2.4) มีลักษณะเป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อใด ใช้งบประมาณและสิ่งสนับสนุนเท่าใด ใครรับผิดชอบ

2.5) มีลักษณะเป็นวิชาการ ซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขตและกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการศึกษา

2.6) มีลักษณะที่ให้นำหนักต่อการปฏิบัติการจริงที่ทำให้เกิดผลจริง

2.7) การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์ หรืออาจจะเกิดขึ้นเอง

2.8) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด ซึ่งสามารถจะบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมดีขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด ในระดับใด

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

2.3 แนวคิด เกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิม ที่มีอยู่ของศิษย์เก่า

เอสอีเอซี-SEAC (2563, บทความ) ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจกำลังเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 แต่ดูเหมือนทักษะต่าง ๆ ของผู้คนในตลาดแรงงานยังคงติดอยู่กับทักษะในศตวรรษที่ 20 หรือติดอยู่กับทักษะในอดีต จากรายงานของ World Economic Forum กล่าวว่า 35% ของทักษะหลักจะถูกเปลี่ยนแปลงระหว่างปี 2015 ถึง 2020 ในขณะที่กว่า 40% ของพนักงานได้กล่าวว่าพวกเขายังขาดทักษะความชำนาญเฉพาะทางที่จะมาเติมเต็มในตำแหน่งงานที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่ US Bureau of Labor Statistics เผยว่าในทุก ๆ 5 ปีทักษะที่เราจะมีค่าเหลือครึ่งเดียว และด้านผลสำรวจจาก Mckinsey ก็ยืนยันไปในทางเดียวกันว่าภายในปี 2030 แรงงานกว่า 375 ล้านคนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของตนเองและเสริมทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในอนาคต

ณภัทร สงวนแก้ว (2563, บทความ) Chief Capability Officer & Managing Director – SEAC ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน กล่าวว่า การมีทักษะและความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพในโลกปัจจุบันและอนาคตจึงกลายเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และพลวัตของมันทำให้อะไรหลายๆ อย่างไม่สามารถคาดเดาได้ จึงไม่แปลกที่ในยุคสมัยนี้เราถึงได้ยินคำว่า Re-skill อยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Re-skilling) และเสริมทักษะใหม่ (Up-skilling) จะเป็นกุญแจสำคัญสำหรับคนทำงานในอนาคต และด้านองค์กรควรหันกลับมามองว่าพนักงานของตนยังมีทักษะที่เหมาะสมกับงานในอนาคตอยู่หรือไม่ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องแล้วอะไรคือเหตุผลที่ว่าทำไม Re-skilling ถึงจำเป็น

1) เพราะ job description กำลังเปลี่ยนไป ปัจจุบันน้อยงานนักที่จะทำงานเหมือนเดิมทุกอย่าง โดยไม่ต้องปรับ ไม่ต้องเปลี่ยน หรือไม่ต้องไปร่วมมือกับใคร คนที่ปรับตัวได้ตามความต้องการของงานที่เปลี่ยนไปจึงจะอยู่รอดได้ในสายงานตัวเองในส่วนขององค์กรเอง นอกจากการเทรนพนักงานที่มีอยู่แล้ว ให้รู้มากขึ้นในสเกลที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานแล้ว ยังต้องมองหาพนักงานโดยพร้อมที่จะเทรนความสามารถใหม่ ๆ ให้เป็นงาน นอกจากนี้ยังอาจจะมีบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ ความต้องการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมา ปกติที่เคยมีลักษณะงานชัดเจน ต้องการคนที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ ก็มักเปลี่ยนไปตามความต้องการของธุรกิจ หรือในขณะที่งานซึ่งเคยใช้แค่สเกลเดียวก็จะต้องขยายให้ต้องใช้หลายสเกลยิ่งขึ้น คนหรือองค์กรที่เปลี่ยนไม่ทัน จึงสามารถล่าช้าได้อย่างรวดเร็ว

2) Training vs Re-skill แบบไหนที่ตอบโจทย์ คนส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับเรื่องของ Training หรือ การส่งคนเข้าฝึกอบรม แต่อาจยังไม่เข้าใจความหมายที่ชัดเจนของการ Re-skill โดยความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่าง Training กับ Re-skill คือ ในการ Re-skill คนต้องรู้เพิ่มมากกว่าหนึ่งวิชา หรือหนึ่งทักษะ และต้องใช้เวลาในการเรียน ไม่ใช่วิชาใดวิชาเดียวที่สามารถเรียนรู้ได้ในครั้งเดียวจบ ต่างกับการไปเทรนหนึ่งหนึ่งครั้ง หรือในหัวข้อเดียว ซึ่งอาจเหมาะสำหรับความต้องการความรู้หรือ Skill ที่เฉพาะเจาะจงเพื่อนำกลับไปใช้ในทันที อาจจะเรียกได้ว่าเป็นการเสริมความรู้มากกว่าการเรียนรู้ในขณะที่การ Re-Skill ที่ต้องการการเรียนรู้ที่จะได้ผลจริง และเห็นการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ผู้ที่ต้องการ Re-Skill ควรต้องมีการเส้นทางที่ชัดเจนสำหรับการเรียน มีการวางแผนนำไปใช้ในการทำงานที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพรวม และเข้าใจว่าตัวเองกำลังเรียนสิ่งนี้เพื่อนำไปใช้ทำอะไรในเป้าหมายใหญ่ที่ตั้งไว้ เมื่อองค์กรและคนทำงาน เข้าใจความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และจริงจังกับการสร้างทักษะเหล่านี้ การปรับตัวให้พร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง ก็จะกลายเป็นเรื่องธรรมชาติและไม่รู้สึกเป็น Disruption ทุกครั้งไป

3) คนมีวิธีการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในทุกขณะ การ Up-Skill ตัวเองให้ทันกับความรู้ใหม่ที่จำเป็นต้องใช้จึงเป็นปัจจัยสำคัญ การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของรูปแบบที่ใช้สอนหลายครั้งที่การเรียนไม่ตอบโจทย์ ไม่เห็นผล หรือไม่สามารถนำมาใช้ได้จริง เป็นเพราะการเรียนรู้ถูกจำกัดอยู่ในรูปแบบเดียว เช่น การเรียนออนไลน์ตลอดทั้งหัวข้อ โดยที่ผู้เรียนไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน หรือถกประเด็นความคิด ถึงปัจจุบันรูปแบบการเรียนออนไลน์จะพัฒนาและได้รับการออกแบบให้มีความ Interactive กว่าเดิม แต่ในหลายๆ หลักสูตรก็ไม่สามารถทดแทนการฝึกหรือการลงมือทำจริงได้ นอกจากการเรียนออนไลน์ หรือการอ่านด้วยตัวเองแล้ว การมีผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยแนะนำและให้คำปรึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพมากขึ้น ในเวลาที่สามารถใช้ได้สำหรับหลายๆ คน สิ่งสำคัญคือต้องทดลองเรียนรู้และหารูปแบบที่เหมาะสมกับตัวเองหรือหัวข้อที่ต้องการจะรู้นั่นเอง กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ที่ได้กลายเป็นเรื่องปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความมั่นคงของหน้าที่การงานไม่มีอยู่จริง เหลือเพียงแค่คุณค่าที่พนักงานจะสามารถสร้างให้กับบริษัทได้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ Business Model

แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพถูกสร้างขึ้นและนำใช้งานอย่างรวดเร็ว ลูกคามีความคาดหวังที่สูงขึ้นอย่างรุนแรง ดังนั้น ถ้าพนักงานไม่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ก็จะทำให้งานทำได้ยากหรือไม่มีงานที่เหมาะสมเหลือเลย ซึ่งแปลว่าความต้องการในการเพิ่มทักษะ (Reskill) เพื่อที่จะอยู่รอดในโลกของการทำงานในบริษัทจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น

นอกจากนั้น การ Re-skill ยังเป็นการสร้างข้อได้เปรียบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกของทักษะการทำงาน โดยทักษะที่กำลังมาแรงหรือเรียกได้ว่าเป็นทักษะแห่งยุคเช่น Big Data, Data Science, IOT, Cloud Technology, DevOps, Artificial Intelligence, Digital Marketing และทักษะอื่นๆ อีกมากมาย สุดท้ายการเรียนรู้แค่ในรั้วมหาวิทยาลัยนั้นไม่เพียงพออีกต่อไปต่อชีวิตการทำงานในโลกยุคนี้ เพราะโลกหมุนเร็วกว่าหลักสูตรหรือวิชาที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย แต่มันเป็นยุคที่คนทำงานต้องขวนขวายเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นนอกห้องเรียน เพื่อทำตัวเองให้มีคุณค่า และมีโอกาสเดินต่อไปในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ เปิดโลกแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้แล้วกับ SEAC พร้อมสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับ Your NextU โมเดลการเรียนรู้แบบ Blended Learning ที่ให้คุณเรียนรู้ในรูปแบบไม่มีลิมิต (Unlimited) ก่อนจะเปลี่ยนเขา เราต้องเปลี่ยนตัวเองก่อน: เมื่อคนแรกที่ต้องคิดเรื่องการ Reskill คือตัว HR เอง HR บอกว่าทุกคนต้อง Reskill แล้ว HR เองจะต้อง Reskill หรือเปล่า ประเด็นของการ Reskill เป็นเรื่องใหญ่ไม่ว่าจะมองในแง่มุมมององค์กรหรือมองในมุมมองบุคคล ทุกวันนี้อัตราการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้วิถีในการทำงานของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป และแน่นอนว่าหากใครไม่สามารถปรับตัวได้ทันก็ทำให้เกิดภาวะที่เราเรียกว่า 'Obsolete' หรือการตกยุค วันนี้เราจึงชวนอภิชาติ ชันธวิธิ ผู้โสดเล่นอยู่ในวงการ HR มายาวนานถึง 16 ปี และเป็นผู้สร้างเพจบน Facebook 'HR The NextGen' ที่มียอดไลค์มากกว่าสองแสนคน และปัจจุบันเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท คิว เจน คอนซัลแทนท์ จำกัด (QGEN) และบริษัท คิว อิลิท จำกัด (QElitez) โดยทั้งสองบริษัทเป็นบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจที่เน้นไปทางด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อหาคำตอบเจาะจงว่าแล้วสำหรับ HR เองจะต้องคิดถึงเรื่องเหล่านี้หรือไม่

เมื่ออ่านบทสัมภาษณ์ชิ้นนี้จบลงผู้อ่านจะเข้าใจว่าไม่เพียงแต่ HR จะต้องช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดการ Reskill เท่านั้น แต่ HR เองก็ตกอยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็นที่จะต้องย้อนกลับมาพิจารณาคนใน HR เองอย่างยิ่งยวดได้รู้ว่าเราควรมีกรอบความคิดเกี่ยวกับการ Reskill คนในองค์กรอย่างไร ใช้ในสถานการณ์ไหน, อะไรจะเกิดขึ้นกับอนาคตอันใกล้หากเราไม่ Reskill ตัวเอง, อะไรคือทักษะยุคใหม่ที่เราควรเรียนรู้เพิ่ม, อุตสาหกรรมไหนกำลังตกอยู่ในความเสี่ยง และทั้งท้ายด้วยทักษะที่ HR ต้อง Reskill ได้แล้วในปี 2020 ถ้าพร้อมแล้วไปร่วมหาคำตอบกันได้เลย

เรื่องของ การ Re-skill มันไปเกี่ยวข้องกับ Strategy ที่เป็นภาพใหญ่ขององค์กรอย่างไร... สมมติว่าองค์กรมี Business Objective แบบหนึ่งแต่ว่าการที่จะไปถึงจุดนั้นได้มันมี Barrier ที่มาขวางกั้น...HR จะมีวิธีการที่จะ Re-skill คนในองค์กรเพื่อก้าวข้ามและมุ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร

อันดับแรกก็ต้องมาดูว่า Gap มันอยู่ที่เรื่องอะไร จริงๆ มันมี Framework อันหนึ่งในการที่จะใช้เป็น Path ของการตีฆ้องก่อนว่าเราอยากเห็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรเป็นแบบไหน ถ้าเป้าหมายขององค์กรคือต้องการพนักงาน เรากลับมาดูว่าถ้าจะทำให้ถึงพนักงานในระยะเวลา 2 ปีเราจะทำอย่างไร ที่นี้ก็ต้องมาวิเคราะห์ว่า Skill ไหนคือ Skill ที่จะช่วยให้เราถึงพนักงานได้ ถัดจากนั้นเราก็จะมา Compare กับศักยภาพด้านกำลังคนในปัจจุบันที่เรามีอยู่ เราจะเห็นตัว Gap ว่าอยู่ไกลหรือใกล้แค่ไหน ซึ่งมันจะเป็นสิ่งที่บอกว่า HR ควรกำหนด Strategy ที่จะทำอะไร เช่น ถ้า Gap มันสั้น นั่นแปลว่าเรามีโอกาสที่จะใช้เรื่องของ Develop หรือการพัฒนาคนเพื่อปิด Gap ตัวนั้นแล้วเราสามารถวิ่งต่อได้ แต่ถ้า Gap มันยาวมากถ้าเรายัง Focus ที่จะใช้การ Develop กว่าที่จะ Develop คนเสร็จ มันอาจจะเลยเวลาของเป้าหมายที่เราต้องการไปแล้ว มัน

กลายเป็นว่าเราอาจจะต้องซื้อคนข้างนอกเข้ามาพร้อมกับ Skill ที่มีอยู่เพื่อที่จะไปได้ถึงเป้าหมาย แปลว่าใน โຈทย์หนึ่งๆ เราอาจจะมีตัวเลือกเป็น Develop หรือจะ Recruit คนใหม่เข้ามาเลยก็ได้

ในกรณีที่เลือก Develop ตัว Skill ที่เราอยากจะได้จะเป็นตัวบอกว่าแล้วพนักงานเดิมที่เราที่มีอยู่ บางคนอาจจะต้อง Re-skill บางคนอาจจะต้อง Up-skill Re-skill มันหมายถึงการที่คุณมี Skill เดิมนี้แหละ แต่มีการเรียนรู้ปรับตัวเพื่อหียบ Technology ใหม่ๆ เข้ามาใช้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้ความสามารถของคุณมัน ผลักดันให้งานประสบความสำเร็จได้มากขึ้นด้วยประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีกว่าเดิม แต่ถ้า Up-skill หมายถึงการที่คุณอาจจะต้องเปลี่ยนเป็นใช้ Skill อื่นเลย ยกตัวอย่างเช่นในฝั่งของ HR เองแต่เดิมเรามองว่า Skill ที่ต้องใช้ในการสรรหาคือการ Sourcing คนให้ได้ จะไปคุณยังงั้น จะสัมภาษณ์คนยังงั้น แต่สิ่งที่มีน จะต้องเติมเข้ามาในวันนี้สำหรับการสรรหาคือ HR ต้องทำ Marketing ให้เป็น นี่คือ Skill ใหม่ในงานของ HR ที่เติมเข้ามาซึ่งแต่เดิมเราอาจจะไม่เคยใส่ใจ แต่วันนี้เราบอกว่า Talent ที่จะมาทำงานกับเรานั้นเริ่มหายาก มากขึ้นกว่าเดิม เราในฐานะบริษัทก็ต้องแสดงตัวมากขึ้นให้เป็นที่รู้จัก เพราะฉะนั้นหลักการ Marketing มันจึง เป็นหลักการที่ HR จำเป็นจะต้องมี สุดท้ายแล้ว Function HR เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับธุรกิจ แต่คนทำงาน HR อาจจะไม่จำเป็น คือในหนึ่งบริษัทอาจจะมีคนทำงาน HR อยู่บ่อยลงกว่าเดิม อาจจะเหลืออยู่แค่ไม่กี่คนใน เฉพาะงานที่จำเป็นจะต้องใช้ในเรื่องของ Creativity

1) อย่างนี้เด็กที่เรียนอยู่ในสาย HR ที่กำลังจะเรียนจบ พวกเขาจะปรับตัวต่อปรากฏการณ์เหล่านี้ อย่งไรได้บ้าง ถ้าเป็นประเทศไทยตอนนี้มันยังไม่ได้เร็วขนาดนั้น แต่ Trend มันค่อยๆ ชัยบมาแล้ว เหตุผลข้อ แรกคือต้นทุนของ Technology วันนี้มันยังสูงอยู่ในงาน HR สองคือมันยังไม่สามารถ Prove ได้ชัดเจนว่า การเอาระบบ AI มาใช้แบบนี้มันสามารถที่จะทดแทนคนได้ 100% แล้วหรือยัง ยกตัวอย่างเช่นในต่างประเทศ ทุกวันนี้เค้าเริ่มใช้ AI เข้ามาเป็นตัวช่วยมากขึ้นในการทำ Recruitment มีการใช้ AI เป็นตัว Screen ตั้งแต่ใน เรื่องของการดู Profile ของคน หยิบเอาคนนั้นไม่เอาคนนี้ รวมทั้งเชื่อในเรื่องของ Assessment ต่าง ๆ ว่า พนักงานคนนี้ทำ Assessment ออกมาเป็นจุดอ่อนจุดแข็งแบบนั้นแบบนี้แล้วจะเหมาะสมกับงานลักษณะไหน ต่างประเทศเค้า Trust ในเรื่องแบบนั้นไปแล้ว แต่ในบ้านเรายังไม่ได้ Trust เต็มตัวขนาดนั้น เพราะฉะนั้นเด็กที่ ยังเรียนอยู่ ณ วันนี้อีก 3-4 ปีข้างหน้าผมยังมั่นใจว่างาน HR ในลักษณะแบบนี้จะยังคงอยู่ แต่มันจำเป็นจะต้อง เติม Skill อื่น ๆ ให้มัน Outstanding ไปมากกว่าเดิม และ Skill นั้นจะต้อง Match กับสิ่งที่ เป็น Requirement ขององค์กรในอนาคต

2) สามเรื่องที่ HR สามารถทำได้เพื่อ Reskill ตัวเองให้เก่งขึ้นกว่าเดิม

เรื่องที่ 1 คือเรื่องของ Marketing อย่างน้อยคุณต้องมองให้ออกว่า Marketing มันเป็นเรื่องที่ อยู่ในทุก ๆ งาน จะ Recruit จะ Retain จะ Engage จะทำ Development คุณต้องใช้ Marketing ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเกิดว่าตัวคุณเองอยู่ใน Function ของ HR ที่ไม่ได้ถือไฟเหนือกว่าคนอื่น ๆ ในบริษัท คุณจะทำยังไงให้ตัวพนักงานสนใจในสิ่งที่ HR ทำอยู่ เองง่ายๆ ว่าเวลา HR จะจัดกิจกรรมอะไรซักอย่างหนึ่ง แต่ไม่ค่อยมีคนมา Join ด้วยเลย คุณต้องกลับมาดูว่าวิธีการในการทำ Marketing ของคุณที่เป็นอยู่สามารถ ทำให้มันดูน่าสนใจแค่ไหน เองง่ายๆ เรื่องของการทำ Caption ในเรื่องของการทำโปสเตอร์ซักอัน มันดึงดูดให้ คนอยากจะมาร่วมงานใหม่ หรือ Channel ในการสื่อสารของคุณมันเพียงพอสำหรับทำให้คนเห็นภาพตัวนั้น ในการที่จะปรับ Culture ขององค์กร คุณต้องทำเรื่องของการสื่อสารเต็มไปหมดเลย แต่ถ้าคุณทำการสื่อสาร เฉยๆ โดยไม่ใช้หลักการของ Content marketing มาเป็นตัวช่วย แน่แน่นอนว่าตัวสารที่ต้องการสื่อมันก็คงไม่ไป ถึงตัวของผู้รับสาร

เรื่องที่ 2 คือเรื่องของการทำ Data analytic, HR เป็นหนึ่ง Function ที่มี Data เยอะที่สุด แต่บางทีเราไม่ได้ Utilize มันออกมาอย่างเต็มที่ ยกตัวอย่าง เช่น เราเคยเก็บ Data ใหม่จากผู้สัมภาษณ์ที่มี

Character แบบไหน Behavior แบบไหนที่ถ้าเค้ามาในแนวแบบนี้มีโอกาสที่จะไม่ผ่านสัมภาษณ์แน่ ๆ ถ้าเราไม่เคยเก็บ Data หรือ Analyze แบบนี้เลย เรา Screen ทุกคนเข้ามา สัมภาษณ์แล้วก็วนเข้าไปในลูปเดิม คือสัมภาษณ์ยังไงคนแบบนี้ก็ไม่ผ่าน เราก็จะเสียเวลาในการที่จะดึงคนเข้ามา หรือแม้แต่คนที่มีโอกาสจะเติบโตในองค์กร เราเห็น Character ของเค้าเป็นแบบนี้ แต่เราไม่เคยเก็บ Data เอาไว้เลยว่าคนไหนที่จะได้เติบโตก่อนคนอื่นหรือคนไหนมีแนวโน้มที่จะมีความเสี่ยงที่จะถูกบริษัทที่เป็นคู่แข่งฉกตัวไป ถ้าเราไม่ Analyze หรือไม่พยายามที่จะหาข้อมูลแบบนี้เลย เราก็จะ Engage หรือ Retain คนกลุ่มนี้ได้ไม่ทัน ฉะนั้นจริง ๆ ในเรื่องของการทำงาน Data กับงาน HR มีอีกเยอะมากที่เราสามารถที่จะทำได้ แต่ด้วยความที่ HR ส่วนหนึ่งไม่รู้ส่วนใหญ่หรือเปล่าไม่ถนัดเรื่องของตัวเลข ไม่ถนัดในเรื่องของการทำสถิติ แล้ว HR มักจะใช้ Sense ค่อนข้างบ่อยในการ Make decision ถ้าวันนี้เราวนกลับมาในเรื่องของการใช้ Data มากขึ้นกว่าเดิม มันน่าจะเป็นตัวช่วยที่ทำให้งาน HR มัน Match กับเป้าหมายขององค์กรได้มากขึ้นและมี Productivity ที่ดีมากขึ้นกว่าเดิม

เรื่องที่ 3 คือเรื่องของ Technology สุดท้ายไม่ว่าอย่างไรก็ตามเดี่ยว Technology มันจะต้องเข้ามา เพราะฉะนั้นอย่างแรกเลย HR ต้องอย่ากลัว ลองดูหน่อยว่า Technology ตัวไหนที่กำลังจะเพิ่มเติมเข้ามา ซึ่งอีกไม่ช้ากระแสของ Technology มันจะมีเข้ามาเพิ่มเติมมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างน้อยที่สุดในไทยเราก็มีงาน HR Tech ที่จัดในทุก ๆ ปี เราก็จะเห็นว่ามี Service ใหม่ ๆ แปลก ๆ มาให้เราเห็นอยู่เป็นระยะอยู่แล้ว ยิ่งในแนวโน้มมันก็มาทิศทางแบบนี้อยู่แล้วและเราก็ปฏิเสธไม่ได้ ทำให้อันนี้คือสิ่งที่ HR จะต้องไปหาวิธีการที่จะเรียนรู้มัน อย่างรอให้ผู้บริหารเดินมาบอกว่า HR ไปเอา Technology ตัวนี้มา นั่นแปลว่าวันหนึ่ง HR จะยังไม่มีมีความสำคัญมากขึ้นไปกว่าเดิมอีก

อริญญา เถลิงศรี (2562, บทความ) ความคิดริเริ่มการ Re-skilling : ทำไมบางคนล้มเหลวและบางคนประสบความสำเร็จ จากรายงานของ *The Future of Jobs Report 2018* จาก World Economic Forum พบว่า 51% ของแรงงานในประเทศไทยต้องผ่านการปรับรูปแบบใหม่ ซึ่งหมายความว่าบัณฑิตครึ่งหนึ่งในประเทศไทยยังไม่พร้อมสำหรับงานที่พวกเขา กำลังจะทำ ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความต้องการในปัจจุบันของการ reskilling และระดับการศึกษาเราจะทำอย่างไรในฐานะองค์กรที่มั่นใจได้ว่าความพยายามในการ reskilling ของเราจะช่วยปิดช่องว่างทักษะที่ตลาดงานกำลังเผชิญอยู่ การตอบสนองเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ แต่ถ้าวการเรียนรู้ไม่ได้ถูกทาบตามและดำเนินการอย่างถูกวิธีโปรแกรมการกู้ชีพอาจไม่ส่งผลกระทบต่อที่สัญญาไว้มีสามเหตุผลที่เป็นไปได้

ประการที่หนึ่งทุกขั้นตอนการเรียนรู้เริ่มต้นด้วยความคิด บุคคลที่ต้องการยกระดับทักษะของตนเองหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ต้องรู้ว่าทำไมพวกเขาต้องการทักษะเหล่านั้นและการมีพวกเขาจะได้รับประโยชน์ไม่เพียง แต่องค์กร แต่ยังเป็นผู้เรียนด้วย พวกเขาจะต้องเข้าสู่การฝึกอบรมด้วยความตั้งใจและความเปิดเผยที่ถูกต้องเพื่อเรียนรู้และเติบโต ปัญหาอย่างหนึ่งของการ reskilling ก็คือหลายครั้งที่โปรแกรมการฝึกอบรมของเราพบว่าเป็นยานพาหนะที่จะบังคับใช้สิ่งที่ฝ่ายบริหารต้องการมากกว่าทางเลือกส่วนตัวในการเรียนรู้และเติบโต สิ่งนี้ส่งผลให้คนเรียนรู้ที่จะทำให้คนอื่นพอใจมากกว่าที่จะเพลิดเพลินกับกระบวนการเรียนรู้และการเติบโตจากภายใน

ประการที่สองความต้องการการเรียนรู้ที่จะมีความเฉพาะเจาะจงและผลตอบแทนจากการลงทุนที่มีตัวตน สาเหตุที่โปรแกรมการฝึกอบรมของเราล้มเหลวหลายอย่างเนื่องจากเราไม่ได้ตั้งค่าความคาดหวังที่เหมาะสมสำหรับสิ่งที่เราจะได้เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม

- เปลี่ยนมุมมองของคุณเพื่อรับโอกาสใหม่ ๆ
- ความเสี่ยงจากการยกยอคความลับทางการค้าระหว่างเตรียมงานจากที่บ้าน
- เป็นคนทำงานระยะไกลที่ดีขึ้นด้วยการเรียนรู้เสมือน

เราวางโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานและคาดหวังว่าพวกเขาจะออกมาพร้อมกับโซลูชันทั้งหมดและเริ่มเปลี่ยนองค์กรได้ทันที อย่างไรก็ตามเมื่อสิ่งนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเรารู้สึกผิดหวังและผิดหวังกับทั้งบุคคลและโปรแกรมที่ไม่ส่งถึงความคาดหวังของเรา แต่ปัญหานี้ไม่ใช่ผู้เรียน แต่เป็นความคาดหวังที่ไม่สมจริง ก่อนที่เราจะเริ่มโปรแกรมการฝึกอบรมใด ๆ เราจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรและสามารถทำได้เท่าไร จากนั้นตามความสามารถส่วนบุคคลและสไตล์การเรียนรู้เรากำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเฉพาะสำหรับทุกคนการทำเช่นนี้จะไม่เพียงให้ทิศทางที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาประเมินตนเองในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วย สิ่งนี้จะกระตุ้นให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้นและทำได้ดีขึ้น

ประการที่สามการเรียนรู้ไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียว บางองค์กรนำพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมปีละครั้งหรือในเวลาที่พักของพวกเขาเผชิญวิกฤติ มันอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับทิศทางปัจจุบันขององค์กรหรือสายเกินไปที่ทักษะจะเป็นประโยชน์ในการช่วยองค์กรจากวิกฤติ การเรียนรู้ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต่อเนื่องพร้อมกับเหตุการณ์สำคัญที่เหมาะสมซึ่งให้การวัดที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วมและผลกระทบของทักษะที่เรียนรู้

เมื่อการเรียนรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของพนักงานพวกเขาเริ่มเห็นสิ่งต่าง ๆ ช่วยให้เราสร้างนิสัยในการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่พวกเขาเผชิญอยู่ทุกวัน สิ่งนี้จะพัฒนากระบวนการคิดของพวกเขาเพื่อให้พวกเขารู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับการถามคำถามและมองหาคำตอบ การเรียนรู้ไม่ควร จำกัด เฉพาะหลักสูตรออนไลน์หรือออฟไลน์ที่เฉพาะเจาะจง แต่อาจมาจากการโต้ตอบและการสื่อสารกับผู้คนและงานประจำวันที่เราจัดการ ในที่สุดการเรียนรู้ต้องมีแบบอย่างที่ดีสำหรับการสร้างแรงจูงใจ มนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุอาชีพหรือตำแหน่งต้องผ่านอารมณ์ขึ้น ๆ ลง ๆ และเราทุกคนต้องการแรงบันดาลใจจากรูปแบบบางอย่างที่จะเติบโตเป็นมืออาชีพและส่วนตัว ผู้เรียนที่ต้องการทุกคนต้องการแบบอย่างที่เป็นตัวอย่างของความคิดการเจริญเติบโตหรือผู้เรียนตลอดชีวิตที่ต้องการการเรียนรู้และเติบโตทุกวัน องค์กรต้องดูภายในพนักงานเพื่อระบุว่าพวกเขามีแบบจำลองบทบาทเหล่านี้ที่สามารถเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นติดตามได้หรือไม่ ถ้าไม่พวกเขาจำเป็นต้องฝึกอบรมและสนับสนุนคนที่มีความสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีไม่เพียงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและองค์กรโดยรวม Reskilling คือความต้องการของชั่วโมง; เราทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่ถ้าเราไม่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรไม่มีการ reskilling จำนวนมากจะตอบสนองวัตถุประสงค์สูงสุดของการส่งมอบทักษะใหม่ที่พนักงานของเราและองค์กรต้องการในตอนท้ายของวันเราไม่เพียงเพราะเราต้องการพบตัวเลขและสถิติ แต่เพราะเราเชื่อในความคิดและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเติบโตไปพร้อมกับเวลา

ธัชรินทร์ วุฒิชชาติ (2561, บทความ) นักวิชาการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันเครือข่าย ของกระทรวงอุตสาหกรรม นำเสนอ แนวทางพัฒนาขององค์กรยุคใหม่ ใน 3 ด้านหลัก คือ Product Process และ People เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงอุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่า อีกไม่นานความรู้ความสามารถเดิม ๆ หลายด้านจะหายไปแต่จะมีความรู้ใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ จึงถึงเวลาของการ Upgrade ทักษะความสามารถของคน Future Skill หรือ ทักษะ แห่งอนาคต ที่เราจะต้องตระหนักและเตรียมความพร้อม ข้อมูลจากการสำรวจของหลายหน่วยงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่มากกระทบ ต่ออาชีพและการทำงานของคนในอนาคต The Future of Jobs Report โดย World Economic Forum พบว่าแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในด้านประชากรและ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ร้อยละ 44 ต้องการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศหรือสถานที่ทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น Work at Home หรือรูปแบบการจ้างงานก็จะเปลี่ยนไป

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง อาทิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ชูการ์ และ ฝ่ายผลิต ก็อาจจะลดน้อยลงเนื่องจากเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมากขึ้น โดยคาดว่า จาก ตำแหน่งงาน 7.1 ล้านตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยี จะมีถึง 5 ล้านตำแหน่งที่จะหายไป อีกทั้งลักษณะของงานและทักษะก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะแต่ก่อนเราจะพูดถึงแค่ Hard Skill หรือ Soft Skill แต่ปัจจุบัน การทำงานร่วมกัน หรือ Cross-functional Skills เริ่มมีความสำคัญและ จำเป็นมากขึ้น เพิ่มเติมว่า คำว่า Skill หรือ ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ หรือ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มทักษะสำคัญได้เป็น 3 กลุ่ม คือ แนวทางการพัฒนาและเพิ่มทักษะ สามารถทำได้หลายรูปแบบผ่านการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ อาทิ

Up-skilling พัฒนาระดับทักษะและความเป็นมืออาชีพ

Re-skilling พัฒนาทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนจากงานเดิม

New-skilling พัฒนาทักษะใหม่กับตำแหน่งงานใหม่

Un-skilling ทบทวนระดับทักษะที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

วรวิจน์ สุวคนธ์ (2562, บทความ) First Executive Vice President, Head of Agile Capability Development ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) SCB: Cultivate the New culture and New Ways of Work การบริหารงานยุคปัจจุบันผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดกลยุทธ์วางแผนกลยุทธ์ให้ทันกับความต้องการของลูกค้า ที่หลากหลายการบริหารงานที่ผู้บริหารนั่งอยู่แต่ในห้องทำงานอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอ ทั้งองค์กรขนาดเล็กและใหญ่ ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทาย ความซับซ้อนจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ควบคุมไม่ได้ การแข่งขันที่เข้มข้น เทคโนโลยี ใหม่ ๆ รวมถึงความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันบริษัท start up ได้เข้ามาแข่งขันในด้าน ธุรกิจของธนาคารเป็นจำนวนมาก เช่น Line Corporation, Google Inc., Grab, shopping online ดังนั้นการ ทำงานในรูปแบบเดิมที่รอผู้บริหารสั่งการคงจะไม่มีทางที่จะแข่งขันและตอบสนองต่อลูกค้าได้ทัน จึงเกิดการสร้างการ ทำงานรูปแบบใหม่ (new way of work) และวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (new culture) ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถ ปรับตัวให้ทันต่อการถูก disruption

การทำ digital transformation ให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการจัดการบริหารรูปแบบใหม่ที่เปิดโอกาส ให้พนักงานทุกระดับ ได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องปรับให้เหมาะกับยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ re-skill, up-skill, design thinking, critical thinking ธนาคารไทยพาณิชย์เชื่อว่า การเรียนรู้จากความผิดพลาด และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จ และเพื่อตอบรับวิสัยทัศน์ Transformation at the Core และ Disrupting from the Edge SCB จึงได้ ก่อตั้ง SCB Academy ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผลกำไรทางธุรกิจผ่าน 3 แกนมิติ ได้แก่ 1. Technical Excellence (re-skill up-skill) 2. Active Learning Community พนักงานต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดเวลา ให้มีทักษะ lifelong learning skill 3. New Ways of Work การทำงานที่เน้นนำหลัก Agile มาทดลองประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน โดย SCB ได้ ริเริ่มจากการทดลองการทำงานแบบ Agile กับหน่วยงานบัตรเครดิต และสร้างทีมขึ้นมา โดยทีมจะถูกเรียกว่า Squad แต่ละ Squad จะมี project assignment และมี Objective ที่ชัดเจน แต่ละคนใน Squad จะถูกคัดเลือก จากหลากหลาย Chapter ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกันไป ได้แก่กลุ่ม Learning Advisory, Learning Experience, Content Curation, Learning Engagement, Learning Platform และ New Ways of Work โดยการดึงคนเข้าไปตามความสามารถและทำงานภายใต้ Objective และตัวชี้วัดเดียวกัน ต่อมา SCB ให้ความสำคัญกับ Shifting Mindset หรือการปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานของบุคลากรผ่าน 2 แกนมุม หนึ่งคือแง่การทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ใหม่ลดความเสี่ยงในความคิดพลาดและต้นทุนด้านเวลา

สนับสนุนให้ Squad ออกผลิตภัณฑ์ Prototype ออกมาโดยที่ไม่จำเป็นต้องรอให้เสร็จสมบูรณ์แต่พัฒนาและปรับปรุงไปพร้อม ๆ กับการรับ Feedback จาก ลูกค้า สองคือการสื่อสารเชิงบวกและปลุกฝังบุคลากรในทีม Pilot ว่าการทำงานเชิง Agile เป็นความท้าทายที่ สนุกสนาน เป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองก่อนส่งต่อไปยังผู้อื่น ทั้งยังเป็นการสร้าง engagement กับ องค์กร และเกิด talent ใหม่ ๆ มากขึ้น

นอกจากนี้ SCB ยังยึดถือ Agile Principle ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) Customer Focus: เน้นการร่วมมือกับลูกค้า (Customer Collaboration) เช่น การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ราคา เงื่อนไขต่าง ๆ

2) Output Orientation: ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา และผลลัพธ์มากกว่าการจัดทำเอกสารต่าง ๆ

3) Adaptability in Uncertain Context: กระบวนการทำงานควรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดเวลา โดยมีการทำ Multi-Disciplinary เช่น stand Up Meeting

4) Empowering Teams: เปิดโอกาสให้บุคลากรใน Squad ได้พัฒนาตนเองและปลดปล่อยศักยภาพอย่าง เต็มที่ โดยทุกคนมีสถานะเท่าเทียมกัน ไม่มีหัวหน้างานควบคุมการทำงาน เพื่อสร้าง Squad และการร่วมมือระหว่าง Squad ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด SCB มี 3 แนวทางในการบริหารจัดการ Squad ได้แก่

- แนวทาง Objective Oriented โดยทุกคนใน Squad ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน แม้มาจาก Chapter ที่แตกต่างกัน

- แนวทาง Multi-Disciplinary เน้นความหลากหลายของบุคลากรมาเติมเต็ม Squad รวมถึงการจัด Sync-Up Meeting ระหว่าง Squad ส่งต่องานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- แนวทาง Co-located Team คือการมอบพื้นที่ที่เอื้ออำนวยให้ Squad ทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่

วรวิจน์ สุวคนธ์ ได้พูดคุย กับนายแพทย์วิจารณ์ พานิช ในเรื่องของ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้นำในยุคใหม่ต้องมี transformation Competency 3 ข้อ ได้แก่ สามารถระบุได้ว่า Value Creation ของเรื่องนั้นคืออะไร การจัดการกับความต่อต้านของคนในองค์กรและเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น และสุดท้ายคือ การที่จะบรรลุ เป้าหมายได้นั้น ต้องมี self-reflection ยอมรับใน feedback และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ได้สรุปเส้นทางการปฏิรูปการทำงานขององค์กร จากการทดลองสร้างสรรค์ New Ways of Work เป็น Key Lesson Learnt หลัก 4 เรื่อง ดังนี้

1) Leadership Buy-In: สิ่งสำคัญที่สุดของการทำงานแนวใหม่ (New Ways of Work) คือผู้นำต้อง เชื่อใน การเปลี่ยนแปลง เป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) สามารถสื่อสารกับองค์กรได้ตรงประเด็น (start with Why)

2) Practice & Discipline Drives Process: ฝึกฝนการทำงานเชิง Agile อย่างต่อเนื่อง และมีวินัยจน เกิด เป็นนิสัยการทำงานใหม่

3) A Change Network to Leverage Knowledge Sharing: เมื่อบุคลากรใน Squad มีแนวคิด เชิง Agile อย่างลึกซึ้งแล้ว ก็จะสามารถส่งต่อรูปแบบการทำงานใหม่ให้กับผู้อื่นต่อได้

4) Establish A Governance structure to Sustain Change: มีผู้แนะนำ เช่น Tribe Leadership และ PO (Product Owner) คอยดูแลแนะนำ ให้การสนับสนุนแต่ละ Squad ตลอด เส้นทาง เพื่อให้ภาพรวมของการ ทำงานยังเป็นไปตามวัตถุประสงค์

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2563, บทความ) อว.ระดม 100 มหาวิทยาลัย พัฒนา 500 หลักสูตรแห่งอนาคต เตรียมพร้อมรับตำแหน่งงานใหม่ 5 แสนตำแหน่ง

อว. เปิดแผนพัฒนากำลังคนประเทศ เชิญ 100 มหาวิทยาลัย - สถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ระดมสมองพัฒนา 500 หลักสูตร Re skill - Up skill ตอบโจทย์อนาคต เสริมเชี่ยวชาญรับตำแหน่งงานเกิดใหม่ 5 แสนตำแหน่ง พร้อมเปิดให้คนไทยซื้อหลักสูตรเติมทักษะงานยุคใหม่ ในงาน Future Career Expo 2020 วันที่ 27 - 29 มีนาคมนี้ ที่สามย่านมิตรทาวน์

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เปิดเผยว่า ตามที่มติที่ประชุม ครม.เศรษฐกิจ ครั้งที่ 3/2562 ได้มอบหมายให้กระทรวง อว. กำหนดหลักสูตรและสาขาการศึกษาเป้าหมาย และจัดทำกลไกการพัฒนาบุคลากรทักษะสูงร่วมกับภาคเอกชน และดำเนินการรับรอง ประกาศหลักสูตรและสาขาการศึกษาเป้าหมายร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยล่าสุด กระทรวง อว. เชิญมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษากว่า 100 แห่งทั่วประเทศ ผู้แทนจากหน่วยงานภายใต้ อว. และผู้แทนจากภาคเอกชน เข้าร่วมประชุมจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-Degree) เพื่อยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศ รองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ด้วยการพัฒนาทักษะ (Re-Skill - Up Skill) ที่ตอบโจทย์ประเทศในอนาคต

"การประชุมมหาวิทยาลัยทั่วประเทศในวันนี้ นับเป็นการ Kick off เพื่อปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยในการสร้างคนครั้งสำคัญ ที่มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างหลักสูตรที่ตอบโจทย์ทักษะแห่งอนาคตให้ได้ ไม่น้อยกว่า 500 หลักสูตร และประมาณช่วงปลายเดือนมีนาคม มหาวิทยาลัยจากทั่วประเทศจะมารวมตัวกันอีกครั้งในงาน Future Career Expo 2020 เพื่อมอบของขวัญให้กับนักศึกษา บัณฑิตจบใหม่ และวัยทำงาน โดยการรวบรวมหลักสูตร Non-Degree กว่า 500 หลักสูตร ครอบคลุมกว่า 100 ทักษะแห่งอนาคต ทั้งด้าน Hard skill และ Soft Skill ยิ่งไปกว่านั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดทักษะแห่งอนาคต และเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองให้กับคนไทย อว. ได้ออกมาตรการสร้างแรงจูงใจผ่านการแจกคูปอง Re skill - Up skill มูลค่ารวมกว่า 10 ล้านบาท เพื่อให้ผู้สนใจนำคูปองมาใช้สมัครเป็นส่วนลดหลักสูตรเพื่อ Re skill - Up skill โดยจะเริ่มแจกในงาน Future Career Expo"

สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือ non degree เพื่อการยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศให้เกิดเป็นรูปธรรม ได้มอบหมายให้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) จัดทำรายละเอียดของทักษะเพื่ออนาคตของอุตสาหกรรม S-Curve หรือ Future Skill Set ใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมพัฒนาทักษะและกำลังคน เพื่อให้มหาวิทยาลัยนำแนวทางไปผลิตหลักสูตร non degree ที่เป็นทักษะเพื่ออนาคตและเป็นที่ต้องการของตลาด

โดย Future Skill Set ที่จัดทำขึ้นจะครอบคลุมทั้งด้าน Hard skill และ Soft Skill แบ่งได้เป็น 10 กลุ่มทักษะ ประกอบด้วย ทักษะอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ทักษะอุตสาหกรรมดิจิทัล ทักษะอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ทักษะอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ทักษะอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ทักษะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวชุมชน ทักษะด้าน Smart Farming ทักษะด้าน Elderly Care ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะอื่น ๆ

"ผมได้มอบโจทย์ในการดำเนินการคือภารกิจสร้างคนถือเป็นวาระแห่งชาติ โดย อว.จะให้ความสำคัญ Life Long Education หรือการศึกษาตลอดชีวิตมากกว่า การศึกษาแบบ Higher Education วันนี้สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องตอบโจทย์จะไม่โฟกัสที่กลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีในระบบแค่เพียง 3 - 4 ล้านคนเท่านั้นแต่จะต้องโฟกัสกลุ่มคนทำงาน จำนวนกว่า 38 ล้านคน รวมถึงกลุ่มสูงอายุ จำนวน 11 ล้านคน ให้มีการพัฒนาทักษะ (Re-Skill – Up-Skill) พร้อมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ (New-skill) เพื่อรับกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้อาชีพเก่ากำลังจะถูกทดแทน นับจากนี้การศึกษาแบบ "non degree" จะมีบทบาทมากในอนาคต" ด้าน ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ ประธานกรรมการบริหารส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะขั้นสูงตามความต้องการของประเทศ เปิดเผยว่า จากกระแสความเปลี่ยนแปลงส่งผลให้อาชีพเก่ากำลังถูกทดแทน โดยจากข้อมูลของ World Economy Forum รายงานว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้งานเก่าจะหายไป 77 ล้านงาน แต่จะมีงานใหม่มาทดแทนอีกกว่า 130 ล้านงาน ในอีก 2 ปีข้างหน้า และมีคนมากกว่า 1,000 ล้านคนทั่วโลกที่จะต้อง Re-Skill – Up-Skill ความรู้ตัวเองในอีก 10 ปีข้างหน้าเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

"จากข้อมูลของ World Economy Forum ผมมองว่าเป็นโอกาสของคนไทยที่จะสามารถเข้าทำงานได้มากขึ้น จากงานใหม่ที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น และเนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะใหม่ๆ ก็ส่งผลให้คนไทยมีโอกาสมีรายได้จากงานสูงขึ้น มีความมั่นคงทางรายได้ ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น อว. เห็นโอกาสดังนี้ จึงอยากชวนคนไทยมา Re-Skill – Up-Skill เพื่อรองรับโอกาสที่กำลังจะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น รัฐบาลยังได้ออกมาตรการเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ด้วยการแจกคูปอง Re- Skill – Up-Skill มูลค่า 1,000 บาท และ 2,000 บาท เพื่อเป็นส่วนลดในการลงทะเบียนหลักสูตรที่เป็นทักษะตามความต้องการของตลาดในอนาคต โดยแจกคูปองให้รวมประมาณ 10,000 คน"

ดร.สัมพันธ์ กล่าวต่อว่า การหารือกับผู้แทนจากภาคอุดมศึกษา ผู้แทนจากหน่วยงาน อว. และภาคเอกชน ครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนของประเทศ มหาวิทยาลัยก็พร้อมที่จะก้าวออกมาจากการสอนแบบเดิม คือ เรียน 4 ปี รับใบปริญญา มาสู่การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น Non Degree ทั้งในรูปแบบ Offline และ Online ที่มุ่งเน้นให้เกิดทักษะในการทำงานมากกว่าความรู้ที่จบแค่ในห้องเรียน ทั้งนี้ จากการสำรวจข้อมูลการศึกษาความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่าภายใน 5 ปี นับจากนี้มีความต้องการบุคลากรสูงถึง 475,000 คน ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาตั้งแต่อาชีวศึกษาจนถึงปริญญาเอก โดยแบ่งเป็นความต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษา 253,000 คน ระดับปริญญาตรี 212,000 คน ระดับปริญญาโท - เอก 8,600 คน รวมทั้งยังมีตำแหน่งงานใหม่นอกเหนือพื้นที่เขต EEC อีกมากมาย รวมกว่า 5 แสนตำแหน่งงาน

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2563, ออนไลน์) การเตรียมคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นพันธกิจที่สำคัญของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับคนทุกช่วงอายุจึงเป็นภารกิจหลักของ อว. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังคนในประเทศ

แพลตฟอร์ม Future Skill x New Career Thailand จึงเกิดขึ้น โดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ภายใต้แนวคิด “เสริมทักษะ สร้างคน เพิ่มโอกาส สร้างงาน” เพื่อเป็นพื้นที่เปิดในการเชื่อมความต้องการด้านกำลังคนของภาคเอกชน ผู้จ้างงาน และโยงการพัฒนาทักษะความรู้ที่เป็นที่ต้องการจากภาคการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อเสริมทักษะ

ใหม่และพัฒนาทักษะที่มีอยู่ หรือ Re-skill / Up-skill / New-skill ในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะและเพิ่มโอกาสในการทำงานได้อย่างแท้จริง

หลักสูตร Re-skill / Up-skill / New-skill มากกว่า 800 หลักสูตร ที่รวบรวมอยู่ในแพลตฟอร์มนี้ ถูกพัฒนาและออกแบบโดยศูนย์ฝึกอบรมมากกว่า 100 ศูนย์จากมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนทั่วประเทศ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและศูนย์ฝึกอบรมเอกชนชั้นนำ โดยมีทั้งการเรียนการสอนในรูปแบบ online และ offline เพื่อตอบสนองความต้องการและความคล่องตัวในการเรียนของคนทุกกลุ่ม โดยหลักสูตรในแพลตฟอร์มนี้ จะเน้นการเสริม เพิ่ม และพัฒนาทักษะในกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญของอนาคต กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นฐานของประเทศ รวมถึงอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มสามารถฟื้นตัวได้เร็วหลังจากวิกฤตการณ์ COVID-19 อันได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ด้านทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism) อุตสาหกรรมดิจิทัลด้านทักษะการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Digital Data) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Industrial Robotics) รวมถึงทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur) และทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content) www.futureskill-newcareer.in.th จึงเป็นแพลตฟอร์มหรือพื้นที่ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้คนไทย พร้อมเดินทางและเข้าถึงทุกโอกาสใหม่ ๆ ในอนาคตผ่านการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถ และทักษะเพื่อให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและ new normal ของโลกธุรกิจ รวมถึงเพิ่มโอกาสการเข้าทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ บริษัทในพื้นที่ Eastern Economic Corridor (EEC) และกลุ่มสตาร์ทอัพ ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

1) ทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver) ทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care giver) เรียนรู้ทักษะผู้ดูแลสำหรับผู้ที่ไม่ใช่พยาบาลวิชาชีพ ทักษะนี้ถือเป็นกลุ่มทักษะที่เป็นที่ต้องการมาก ในปัจจุบันและในอนาคตที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย โดยสินค้าและบริการสำหรับผู้สูงอายุจะกลายเป็นตลาดแห่งอนาคตที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) ทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur) ทักษะที่ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ต้องมี เพื่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ธุรกิจอย่างชาญฉลาด สามารถออกแบบธุรกิจรูปแบบใหม่ พัฒนาช่องทางการตลาด เรียนรู้การบริหารความเสี่ยง และการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน ผู้ประกอบการที่มีความรู้และมีการเตรียมตัวอย่างเหมาะสมก่อนการเริ่มธุรกิจใหม่จะช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในธุรกิจที่ตนสนใจได้มากขึ้น

3) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism) ทักษะเพื่อการพัฒนาสู่ธุรกิจท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่า เช่น การท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง โดยมุ่งเน้นการเสริมทักษะในการสร้างธุรกิจกรรมใหม่ ๆ ทางการท่องเที่ยว อาทิ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sports Tourism) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical & Wellness Tourism) การจัดงานแต่งงาน (Wedding & Romance) การท่องเที่ยวทางน้ำ (Marine Tourism) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ในการบริหารจัดการธุรกิจท่องเที่ยวและการส่งเสริมการตลาดตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมและความต้องการของกลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

4) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ทักษะเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร สู่อาหารแห่งอนาคต อุตสาหกรรมอาหารถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพมากที่สุดของประเทศไทย การเรียนรู้เสริมทักษะเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมนี้ จึงถือเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญ โดยอาหารแห่งอนาคต (Food For the Future) หมายถึง อาหารที่ไม่ใช้สารเคมีใน

กระบวนการผลิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยใช้วัตถุดิบจากผลผลิตการเกษตรผ่านกระบวนการแปรรูปแปลงสภาพใหม่เป็นอาหารที่ผู้บริโภคต้องการ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ อาหารประเภทออร์แกนิก (Organic Food) อาหารที่ผลิตขึ้นมาใหม่ทางนวัตกรรม (Novel Food) อาหารและเครื่องดื่ม เสริมสุขภาพ (Functional Food) ที่ออกแบบมาเพื่อรักษาผู้ป่วย หรือบุคคลที่ไม่สามารถรับประทานอาหารแบบปกติทั่วไป และอาหารทางการแพทย์ (Medical Food)

5) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Digital Data) ทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันและการปรับปรุงกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรทุกขนาดและทุกอุตสาหกรรมจะต้องอาศัยข้อมูลและเทคโนโลยีมากขึ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบริการลูกค้าให้ได้ดี ทักษะในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภค (Data Analytics) เพื่อต่อยอดให้บริการการวิเคราะห์ข้อมูลเจาะลึกการตลาด (Consumer Insights) แก่ธุรกิจทั้งในและต่างประเทศจึงจำเป็นต่อการเติบโตของธุรกิจ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดได้

6) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Industrial Robotics) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Industrial Robotics) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม หรือ Industrial Robotics คือ อุตสาหกรรมการผลิตและให้บริการหุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตภายใต้ต้นทุนและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่แข่งขันได้ ปัจจุบันประเทศไทยมีอุตสาหกรรมที่มีฐานการผลิตขนาดใหญ่ที่มีแนวโน้มว่าจะมีการใช้วิทยาการหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในสายการผลิตมากขึ้น ทักษะในการผลิตและใช้งานหุ่นยนต์เหล่านี้ จะเป็นที่ต้องการอย่างมากในอนาคต โดยประเทศไทยได้มีการวางแผนการสร้างฐานการผลิตหุ่นยนต์เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งจากในประเทศและภูมิภาคอาเซียน

7) ทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) ทักษะเพื่อการทำการเกษตรสมัยใหม่ เรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หุ่นยนต์ เครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการทำการเกษตร การบริหารข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างแม่นยำเพื่อคาดการณ์ผลผลิตสู่ตลาด กลุ่มเป้าหมาย การใช้โดรนในการทำการเกษตร รวมถึงการทำแผนที่จากภาพถ่ายดาวเทียมเพื่อการเกษตร โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด สู่การทำเกษตรอัจฉริยะ หรือการเกษตรแม่นยำสูง (Precision Agriculture หรือ Precision Farming)

8) ทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content) ทักษะในการสร้างสรรค์เนื้อหา เรียบเรียงข้อมูล และการนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจและตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพฤติกรรมสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล รวมถึงการเรียนรู้การใช้โซเชียลมีเดียอย่างถูกวิธีและการเตรียมบุคลากร เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจและขยายบริการด้านการสื่อสารที่ครบวงจรมากขึ้น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า New-Skill หมายถึง การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านดิจิทัล และการทำงานกับข้อมูลมหาศาล หรือ Big Data Re-Skill หมายถึง การพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อรับกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้อาชีพเก่ากำลังจะถูกทดแทน และ Up-Skill หมายถึง การเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนมากแล้วก็คือการปรับใช้ดิจิทัลให้เข้ากับทักษะที่มีอยู่ หรือการพัฒนาทักษะเดิมให้ทันองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วัชรารภรณ์ ก้อนแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 ราย ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยเดือน 10,001 - 20,000 บาท ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน อายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 6 ปี ระยะเวลาที่เหลือก่อน เกษียณอายุราชการ (60 ปี) อยู่ที่ 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อความต้องการ พัฒนาตนเองระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการเห็นด้วยอยู่ในระดับเดียว คือระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนา ตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพงศ์ พลสมย และ อนุชา จำสิงห์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนวิธี เก้าออนไลน์ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบเว็บไซต์ศิษย์เก่าออนไลน์ สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และ การสื่อสาร 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อระบบเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้น และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อการใช้ระบบเว็บไซต์ศิษย์เก่าที่พัฒนาขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเว็บไซต์ศิษย์เก่าที่พัฒนาขึ้น แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามความพึงพอใจนักศึกษาที่มีต่อเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร จำนวน 30 คน และสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบเว็บไซต์ศิษย์เก่าออนไลน์ สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารที่ พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ระบบการลงทะเบียน ระบบข้อมูลศิษย์เก่า ระบบ ข่าวสารประชาสัมพันธ์ และระบบเว็บบอร์ด 2) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 3) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบเว็บไซต์ศิษย์เก่าที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ทิพวัลย์ แสนคำ และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาเว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาเว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และ 2) ศึกษาความ พึงพอใจของผู้เข้าชมเว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจ ต่อประสิทธิภาพของฐานข้อมูล ได้แก่ สมาชิกชมรมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยได้แก่ เว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า 1) เว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์สามารถพัฒนาโดยใช้วิธีวัฏจักร การพัฒนาระบบ เอสดีแอลซี (System Development Life Cycle; SDLC) ในการวิเคราะห์ระบบและใช้

โปรแกรมฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล (My SQL) ในการเก็บข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้ใช้สามารถอ่านข้อมูลทางจอภาพเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลประกอบด้วย 1) คณะ 2) สาขาวิชา 3) สมาชิกศิษย์เก่า 4) งาน 5) รายละเอียดของศิษย์เก่า 6) ข่าว ระบบ สามารถบันทึก ปรับปรุง แก้ไขสืบค้น และบำรุงรักษาข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง ข้อมูลตามประเภทผู้ใช้ การใช้ฐานข้อมูลมีความสะดวก ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารข้อมูลและการใช้งานสามารถสืบค้น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าชมเว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบหน้าจอบริบทและด้านการใช้งานตามลำดับ

สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากิจกรรมการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก และ 3) พัฒนากิจกรรมที่เหมาะสมในการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก โดยใช้แนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียน เอกชนทางเลือกและแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากผู้บริหาร จำนวน 40 คน หัวหน้า ฝ่ายวิชาการ จำนวน 40 คน หัวหน้าระดับชั้น จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า จุดอ่อน คือการประเมินผล จุดแข็งคือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพ หลักสูตร และการเรียนการสอน มาตรฐานการเรียนรู้ โอกาส คือ สภาพเทคโนโลยี และภาวะคุกคาม คือ นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สำหรับกลยุทธ์การบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนทางเลือกที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และศึกษาประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แห่งศตวรรษที่ 21 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการวิจัยและพัฒนาแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดทำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฉบับร่าง โดยการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การตรวจสอบคุณภาพ เบื้องต้นของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้และด้านหลักสูตร 4) การแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฉบับร่าง โดยการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5) การทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฉบับร่าง โดยดำเนินการทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 โรงเรียนนาวิ่งศึกษาวิชา 1 ห้องเรียน เป็นเวลา 12 ชั่วโมง 6) การพัฒนารูปแบบ

การจัดการเรียนรู้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาปรับปรุง 7) การทดลองใช้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบสองกลุ่มทดสอบก่อน-หลัง (Pretest- posttest control group design) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2556 โรงเรียนนาวังศึกษาวิชา ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จำนวน 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมใช้เวลาในการทดลอง 12 ชั่วโมง ประเมินประสิทธิผลของ รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้ สถิติ t test for dependent และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังเรียนโดยใช้ สถิติ t-test for independent และ 8) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่พัฒนามี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1) เตรียมการเรียนรู้ (Preparing) 1.2) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (Overview under theme) 1.3) การเรียนรู้เป็นทีม (Teaming active learning) 1.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exchanging) และ 1.5) การเรียนรู้ด้วยโครงงาน (Project learning) 2) ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการทดลองใช้รูปแบบ การจัดการเรียนรู้ พบว่า 2.1) นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 มีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 มีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนกลุ่มทดลอง อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Whitenberg (1995) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการควบคุมตนเองกับการฝึกทักษะทางสังคมที่มีความกังวลในการเข้าสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 14 คน และเพศหญิง จำนวน 22 คน ซึ่งได้ทำการประเมินก่อนและหลังการทดลอง มีการติดตามผล 12 สัปดาห์ผลการวิจัยพบว่า ทั้งการฝึกทักษะทางสังคมและการควบคุมตนเองมีผลต่อความวิตกกังวลในการเข้าสังคม

Okada; Goto; & Ueno (2005) ได้ศึกษาผลของการฝึก ทักษะทางสังคม (SST) โดยใช้ในการฝึกการเล่นเกมนักเรียนชายในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 3 คนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ความผิดปกติทางความสนใจ (มากเกินไป / น้อยเกินไป) และอาการชอบความ รุนแรง พฤติกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ของเด็กชายในระหว่างเวลาว่างนั้นถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม และระดับของ ทักษะทางสังคมหลังการฝึก พบว่า เด็กชายจำนวน 2 คนมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือดีขึ้น มีความก้าวร้าว และพฤติกรรมทางลบน้อยลง แต่เด็กชายอีก 1 คนที่เหลือ มีพฤติกรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลงไป เพราะหลังจากการ ฝึกทักษะทางสังคมด้วยการฝึกการเล่นเกมนักเรียนบางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผิดปกติแต่ละอย่างจะต้องได้รับวิธีการฝึกทักษะทางสังคมที่แตกต่างกัน

Walthall; Konold; & Pianta (2005) ได้ศึกษาระบบการให้คะแนนทักษะทางสังคม (The Social Skills Rating System : SSRS) โดยจัดให้มีผู้ประเมินหลายคน ทำการประเมินพฤติกรรมทางสังคมของเด็กที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถทางสังคม และการ ปรับเปลี่ยนบทบาททางสังคม โดยได้ศึกษา

ในหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบของครูในระบบการให้คะแนนทักษะทาง สังคม (SSRS) ซึ่งมีผู้ชี้แนะที่เหมาะสมของ ทักษะทางสังคมทั้ง 3 มิติที่ถูกเสนอโดยผู้วิจัย นอกจากนี้ใช้การ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้ วิธีการแบบหลายกลุ่ม (Multi – Group Method) ถูกใช้เพื่อตรวจสอบ สวพ.มทร.สุวรรณภูมิ สวพ.มทร. สุวรรณภูมิ 31 ความคงที่ขององค์ประกอบของแต่ละเพศและชาติพันธุ์ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนั้นมีความ คงที่ในกลุ่มคนผิวขาวและคนผิวสีและเกือบคงที่ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12 ปีซ้อนหลัง มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 66,665 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2563 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี) โดยใช้การแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นหาร้อยละตามจำนวนนักศึกษาแต่ละคณะ แล้วสุ่มอย่างง่าย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{66,665}{1+66,665(0.05)^2}$$
$$n = 397$$

ผู้วิจัยได้เพิ่มค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร ผู้สำเร็จการศึกษา (ปีการศึกษา 2550 – 2561) จำแนกตามคณะ

คณะ/วิทยาลัย	ผู้สำเร็จการศึกษา (ปีการศึกษา 2550 – 2561)	
	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	7,057	42
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3,599	21
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	4,310	26
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	5,442	35
คณะบริหารธุรกิจ	20,206	121
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	2,689	16
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9,050	54
คณะวิศวกรรมศาสตร์	7,752	46

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร ผู้สำเร็จการศึกษา (ปีการศึกษา 2550 – 2561) จำแนกตามคณะ (ต่อ)

คณะ/วิทยาลัย	ผู้สำเร็จการศึกษา (ปีการศึกษา 2550 – 2561)	
	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3,011	18
คณะศิลปศาสตร์	2,369	14
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1,180	7
รวม	66,665	400

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2563 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (Closed form) โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดขององค์ประกอบของความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill ของศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ประมวลเข้าด้วยกันจากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำนวน 14 ข้อ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ระหว่าง 0.80-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับการให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้ข้อรายการที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เหมาะสมและดีที่สุด

3.3.3 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างคำถามให้ครอบคลุมความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.3.4 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอคำแนะนำ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับขอบเขตที่กำหนด

3.4.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (Subject Matter specialists) จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.05-1.00

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ดังนี้

3.5.1 จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะ/วิทยาลัยพร้อมทั้งทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

3.5.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน กล่าวคือ

1) ขอความอนุเคราะห์ศิษย์เก่าทำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ตอบแบบสอบถามโดยเก็บกลับคืนภายใน 1 เดือน

2) ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางที่ประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางที่ประกอบความเรียง

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ประคอง กรรณสูตร (2542, หน้า 108) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการดำเนินการจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (T-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 147)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 0.05

3.7.2 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 147)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

3.7.3 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1984, p.160)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

- เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
- n แทน จำนวนข้อคำถาม
 - S_i แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ
 - S_t แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.7.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม

1) การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 52)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

- เมื่อ P แทน ร้อยละ
- f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
- n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 65)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

- เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย
- X แทน ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
- $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด
- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 74)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

- เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
- $\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 - $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 - n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.7.5 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และโดยพิจารณาความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบเอฟ (F- test) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 217-227)

$$F = \frac{S^2_{\text{มาก}}}{S^2_{\text{น้อย}}}, \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1,$$

- ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

- ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบที่

\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 217-227)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ(F-test)
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between mean square)
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within mean square)

3) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้(Scheffe's method) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F – test) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 217-227)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

เมื่อ F_1 แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ
 \bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 \bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 n_1 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
 MS_w แทน ความแปรปรวน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (samplesize)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p > .05	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .04

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย และระดับการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

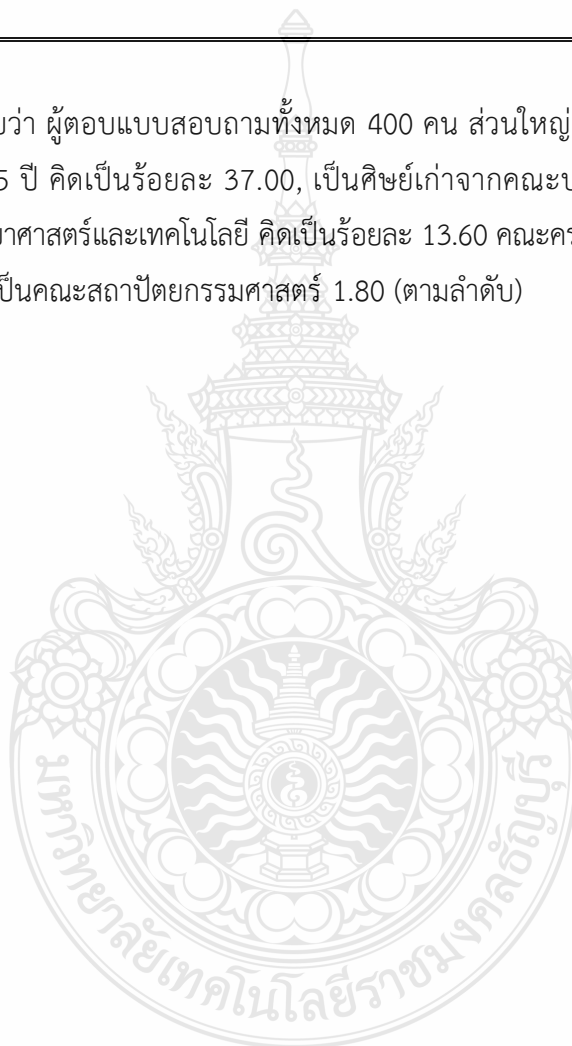
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	224	56.00
หญิง	176	44.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	85	21.25
30-35 ปี	148	37.00
35-40 ปี	74	18.50
41-45 ปี	39	9.75
46-50 ปี	16	4.00
มากกว่า 50 ปี	38	9.50
คณะ/วิทยาลัย		
คณะวิศวกรรมศาสตร์	46	11.60
คณะบริหารธุรกิจ	121	30.50
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	1.80
คณะศิลปกรรมศาสตร์	18	4.50
คณะศิลปศาสตร์	14	3.50
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	42	10.60
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	21	5.30
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	26	6.50
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	35	8.75
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54	13.60
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	16	4.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.50
ปริญญาตรี	337	84.25
ปริญญาโท	57	14.25
ปริญญาเอก	4	1.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.00, มีอายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00, เป็นศิษย์เก่าจากคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 13.60 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.60 และน้อยที่สุดเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 1.80 (ตามลำดับ)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

ข้อ	ระดับต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต	4.32	0.64	มาก
2. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0	4.37	0.59	มาก
3. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Re-Skill คือการสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น	4.43	0.60	มาก
4. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.64	มาก
5. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต	4.47	0.62	มาก
6. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming)	4.00	1.05	มาก
7. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver)	3.97	1.00	มาก
8. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism)	4.02	0.86	มาก
9. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัลด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Data Science)	4.25	0.86	มาก
10. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)	4.00	1.03	มาก
11. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI)	3.91	1.06	มาก
12. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur)	4.28	0.75	มาก
13. ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content)	4.38	0.71	มาก

ตารางที่ 4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 (ต่อ)

ข้อ	ระดับต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
14. ศิษย์เก่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill	4.44	0.69	มาก
ภาพรวม	4.22	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) รองลงมา ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64), ศิษย์เก่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Re-Skill คือ การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59), ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Data Science) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.86), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.03), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.05) และศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI) ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill	ชาย (n = 224)		หญิง (n = 173)		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ภาพรวม	4.29	0.55	4.17	0.54	2.15	0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
		ระหว่างกลุ่ม	4.879	5	.976	3.291
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	115.936	391	.297		
	รวม	120.815	396			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.4 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามอายุ ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามคณะ/วิทยาลัย

ความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	28.115	10	2.811	11.707	.180
	ภายในกลุ่ม	92.700	386	.240		
	รวม	120.815	396			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.5 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามคณะ/วิทยาลัย ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.417	3	.806	2.674	.074
	ภายในกลุ่ม	118.398	393	.301		
	รวม	120.815	396			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.6 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 397 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.40 มีอายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.30 เป็นศิษย์เก่าจาก คณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 13.60 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.60 และน้อยที่สุดเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 1.80

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

2.1 ภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) รองลงมา ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64), ศิษย์เก่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Re-Skill คือ การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59), ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Data Science) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.86), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.03), ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.05) และศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการดูแล

ผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศิษย์เก่า ต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI) ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.06)

2.2 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

1) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามอายุ ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามคณะ/วิทยาลัย ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต และรองลงมา ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือ การเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นเนื่องจากทักษะที่จำเป็นและต้องการขององค์กรในยุค new normal มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ (Reskill/ Upskill/ Newskill) เพื่อการมีงานทำและเตรียมความพร้อมรองรับการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาและยกระดับศักยภาพคนไทยให้พร้อมทำงานในอนาคตหลังสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จึงครอบคลุมทั้งผู้ว่างงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด แรงงานคืนถิ่น และกลุ่มกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่จำเป็นต้องยกระดับทักษะขั้นสูงให้สอดคล้องกับการทำงานในอนาคต และ ดร.สุวิทย์ กล่าวว่ากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่หลักในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ดังนั้นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงต้องเร่งเตรียมความพร้อมให้คนไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคตหลังวิกฤต COVID-19 ที่จะส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและวิถีการดำเนินชีวิตคน ด้วยการพัฒนาทักษะ

กำลังคนของประเทศ (Re-skill, Up-skill, New-skill) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนากำลังคนของประเทศ และเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Learning) และรองรับงานใหม่ ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะครอบคลุม 9 ทักษะใน 12 สาขาอุตสาหกรรม 8 กลุ่มสาขาวิชาชีพ ได้แก่ (1) Smart Innovative Entrepreneur (2) Smart Farming (3) Care Giver (4) Smart Tourism (5) Data Science (6) Creative content (7) Food for the future และ (8) Robotic/AI

2) **เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี** พบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะเพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย ระดับการศึกษาใดนั้นล้วนมีความต้องการในการพัฒนา New-Skill Re-Skill และ Up-Skill เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะขั้นสูงตามความต้องการของประเทศทราบกันดีว่าที่ผ่านมาโลกโดยเฉพาะภาคธุรกิจถูก Disrupt ด้วยเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในครั้งนี้ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและการทำงานไม่มากนักน้อย ทั้งการเลิกจ้างงาน การปิดตัวของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความไม่มั่นคงในอาชีพที่ทำอยู่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและเป็นวงกว้าง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยทั่วประเทศในการพัฒนาออกแบบหลักสูตร Reskill - Upskill ระยะสั้น - ระยะยาว ใน 8 กลุ่มทักษะนำร่องขึ้น เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่ม และทุกภาคส่วนของประเทศ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจหลักที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศ เล็งเห็นถึงปัญหาและผลกระทบดังกล่าว และเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องเป็นกลไกหลักของประเทศในการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ (Re-skill/Up-skill/New-skill) เพื่อการมีงานทำและเตรียมความพร้อมรองรับการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งในรูปแบบของการสร้างทักษะให้กับกลุ่มว่างงาน/แรงงานคืนถิ่น/ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อให้สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มทักษะขั้นสูงและการทำงานสมัยใหม่ให้กับกำลังคนในภาค SME และภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ให้มีศักยภาพพร้อมทำงานหลัง COVID-19 เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับธุรกิจและฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ กับ คณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ (กรม.เศรษฐกิจ) ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2562 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการเร่งรัดการลงทุนและรองรับการย้ายฐานการผลิตสืบเนื่องจากผลกระทบ ของสงครามการค้า หรือ Thailand Plus Package โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากรภายในประเทศ และ กรม.เศรษฐกิจ ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2562 ได้มอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) กำหนดหลักสูตรและสาขาการศึกษาเป้าหมาย รวมถึงจัดทำกลไกการพัฒนาบุคลากรทักษะสูง ร่วมกับภาคเอกชน และดำเนินการพิจารณารับรองประกาศหลักสูตรและสาขาการศึกษาเป้าหมายร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับผลกระทบวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

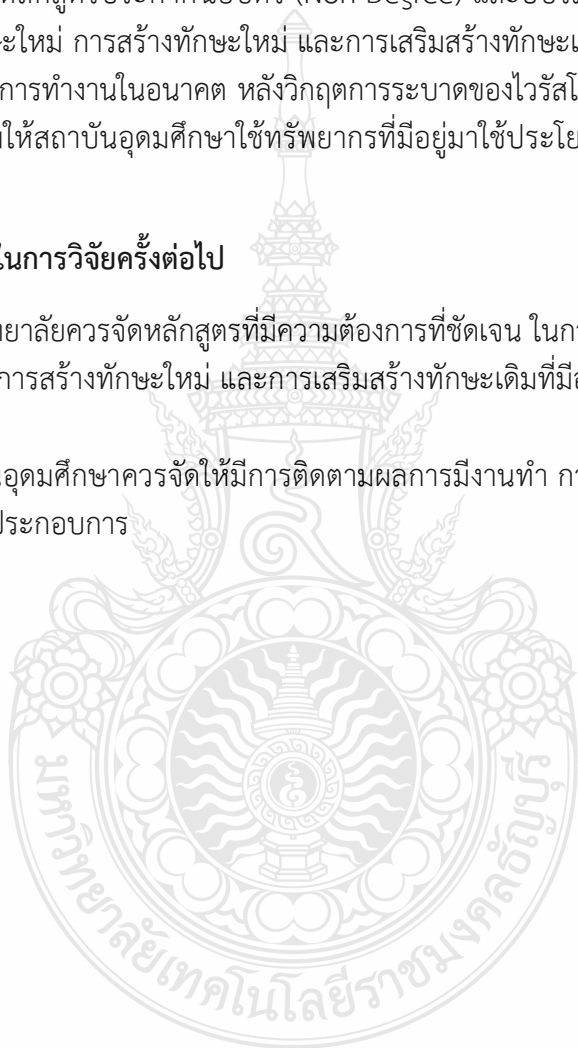
5.3.1 การส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญตาม อัตลักษณ์ของสถาบัน จัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-Degree) และอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกำลังคน ของประเทศ (การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่) เพื่อการมีงานทำ และเตรียมความพร้อมรองรับการทำงานในอนาคต หลังวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

5.3.2 ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์สูงสุดเพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาประเทศ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรที่มีความต้องการที่ชัดเจน ในการพัฒนาวิชาชีพหลังจบการ อบรม การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ ที่ทำความร่วมมือในการ พัฒนาบุคลากรร่วมกัน

5.4.2 สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีการติดตามผลการมีงานทำ การสร้างงาน การพัฒนางาน และความพึงพอใจของสถานประกอบการ



บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). [ระบบออนไลน์]. **กระทรวงมหาดไทย** เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21. แหล่งที่มา <https://www.mhesi.go.th>. 2 พฤศจิกายน 2563.
- ณภัทร สงวนแก้ว. (2563). [ระบบออนไลน์]. **การพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Reskilling) และเสริมทักษะใหม่ (Upskilling)**. แหล่งที่มา <https://th.hrnote.asia/hrinsight/exclusive-interview-with-gallup/>. 2 พฤศจิกายน 2563.
- ณัฐพงศ์ พลสมย และ อนุชา จำสิงห์. (2558). **การพัฒนาระบบศิษย์เก่าออนไลน์ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร**. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. เติลินิวส์. (2563). [ระบบออนไลน์]. **ข่าวการศึกษา**. แหล่งที่มา <https://www.dailynews.co.th/education/795945> 2 พฤศจิกายน 2563.
- ทิพวัลย์ แสนคำ และคณะ. (2560). **การพัฒนาเว็บไซต์ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- ธัชรินทร์ วุฒิชชาติ. (2561). [ระบบออนไลน์]. **“ไฟนอลคอลล ! ปรับ เปลี่ยน เพิ่ม ทักษะแรงงานอนาคต”**. แหล่งที่มา <https://www.salika.co/2018/07/03/future-human-working-skill/>. 9 พฤศจิกายน 2563.
- หลักสูตร. กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- รัชณี รัตน์นะ. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- รววิจน์ สุวคนธ์. (2562). [ระบบออนไลน์]. **First Executive Vice President, Head of Agile Capability Development** แหล่งที่มา <https://thaipublica.org.2> พฤศจิกายน 2563.
- วัชรารณณ์ ก้อนแก้ว. (2558). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.** ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2561). [ระบบออนไลน์]. **ฝ่ายบริการศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ.** แหล่งที่มา <https://www.arit.rmutt.ac.th>. 2 ธันวาคม 2562.
- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21.** วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. มหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขา ศึกษาศาสตร์ การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2556). **ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา อริยญา เถลิงศรี. (2563). [ระบบออนไลน์]. **“อย่าด่วน Reskill ถ้ายังไม่รู้จัก Learning Skill” สทนากับ อริยญา เถลิงศรีแห่ง SEAC ทักษะที่จะทำให้อยู่รอดในโลกอนาคต.** แหล่งที่มา <https://brandinside.asia/reskill-and-learning-skill-with-seac/> 9 พฤศจิกายน 2563.
- เอสอีเอซี. (2563). [ระบบออนไลน์]. **Reskilling & Up Skilling หัวใจสำคัญของการอยู่รอดในยุค AI** แหล่งที่มา <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/reskill-to-survive-in-ai-era>. 2 พฤศจิกายน 2563.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essentials of psychological testing.** New York: Harper.
- Johnson, G. B. (2013). **Student Perceptions Of The Flipped Classroom.**Okanagan. The College Of Graduate Studies Educational.The University Of British Columbia.
- Maslow, A. (1970). **Human needs theory: Maslow’s hierarchy of human needs.** In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function.* (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Murray, E.J. (1991). **Motivation and Emotion.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Okada,S., Goto,H,& Ueno,K. (2005). **Social skills training for adolescents with Asperger Syndrome promote social cognitive ability and social skills** *Journal of Learning Disabilities*,12,56-64.

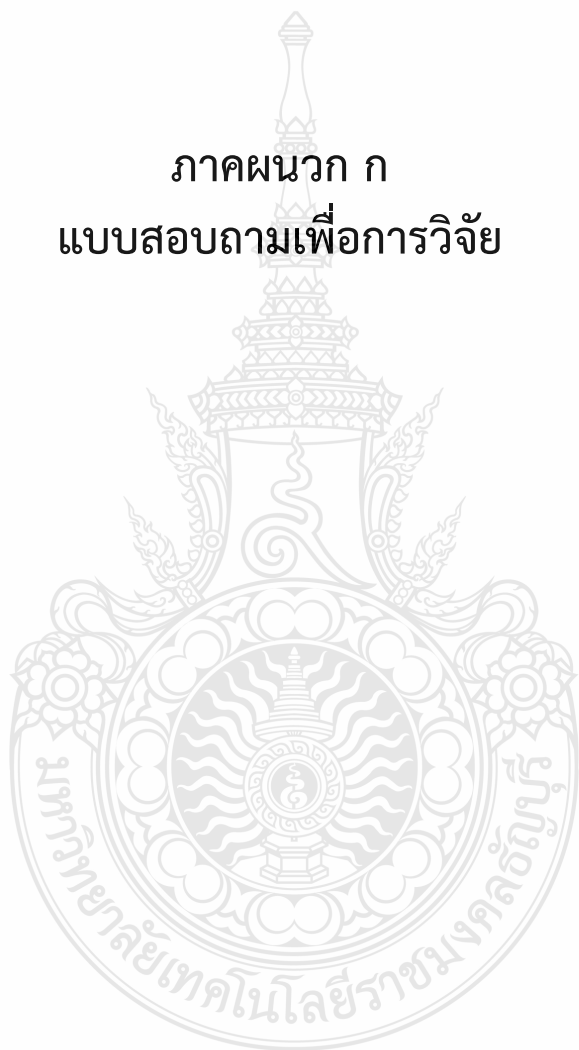
- Okada,S., Goto,H,& Ueno,K. (2005). **The social skills training including rehearsals of game activities : The comparative study of three different types of students with LD, ADHD and Asperger Syndrome** Journal of Educational Psychology,53,565-578
- Walthall, J. C.; Konold, T. R.; & Pianta, R. C. (2005). **Factor Structure of the social skills rating system across children gender and ethnicity.** Journal of Psychoeducational Assessment, 5(1) , 201-215.
- Whitenberg, Traci Lee. (1995). **A Comparison of effect of self control versus social training with society axons children.** Dissertation abstracts international. 135 Summer.
- Yamane., Taro. (1970). **Statistics : An introductory analysis.** Tokyo: Harper International.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนา New-skill Re-skill และ Up-skill ของศิษย์เก่า
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน
ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-
ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562 จำนวน 14 ข้อ
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง หรือแสดงความคิดเห็นของท่านลง
ช่องว่างที่กำหนดให้
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลครั้งนี้



ตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

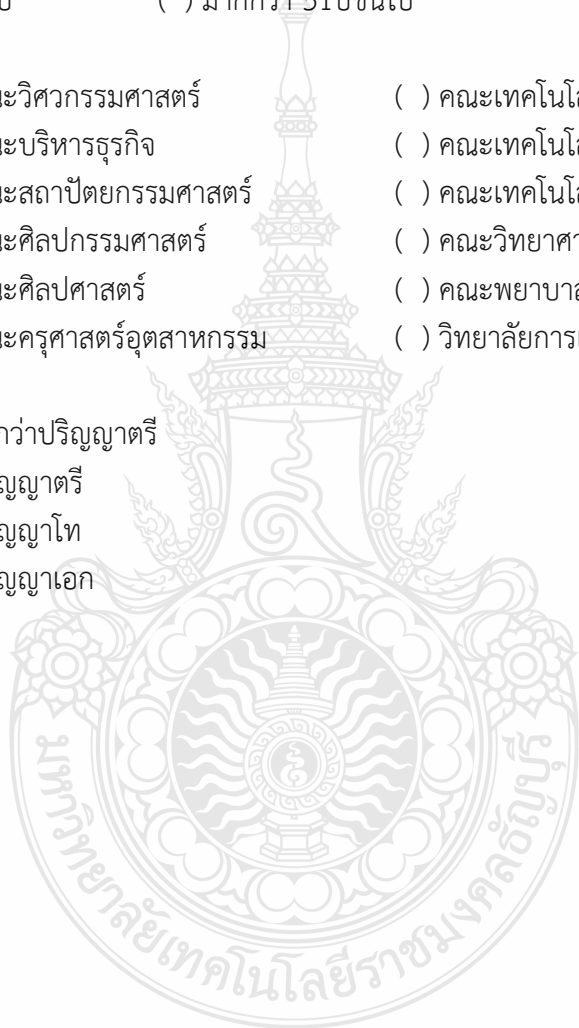
() น้อยกว่า 30 ปี () 30-35 ปี () 36-40 ปี
() 41-50 ปี () มากกว่า 51ปีขึ้นไป

3. คณะ/วิทยาลัย

() คณะวิศวกรรมศาสตร์ () คณะเทคโนโลยีการเกษตร
() คณะบริหารธุรกิจ () คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
() คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ () คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
() คณะศิลปกรรมศาสตร์ () คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
() คณะศิลปศาสตร์ () คณะพยาบาลศาสตร์
() คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม () วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก



ตอนที่ 2
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของศิษย์เก่า
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่แสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต		✓			
2	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0				✓	

จากตัวอย่างข้างบนนี้ แสดงว่า

ข้อ 0 ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ข้อ 00 ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0 มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่แสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต					
2	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0					
3	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Re-Skill คือการสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น					
4	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต					
6	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming)					
7	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver)					
8	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism)					
9	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Data Science)					
10	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)					
11	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI)					
12	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur)					
13	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content)					
14	ศิษย์เก่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการ อบรมเกี่ยวกับ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินเพื่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



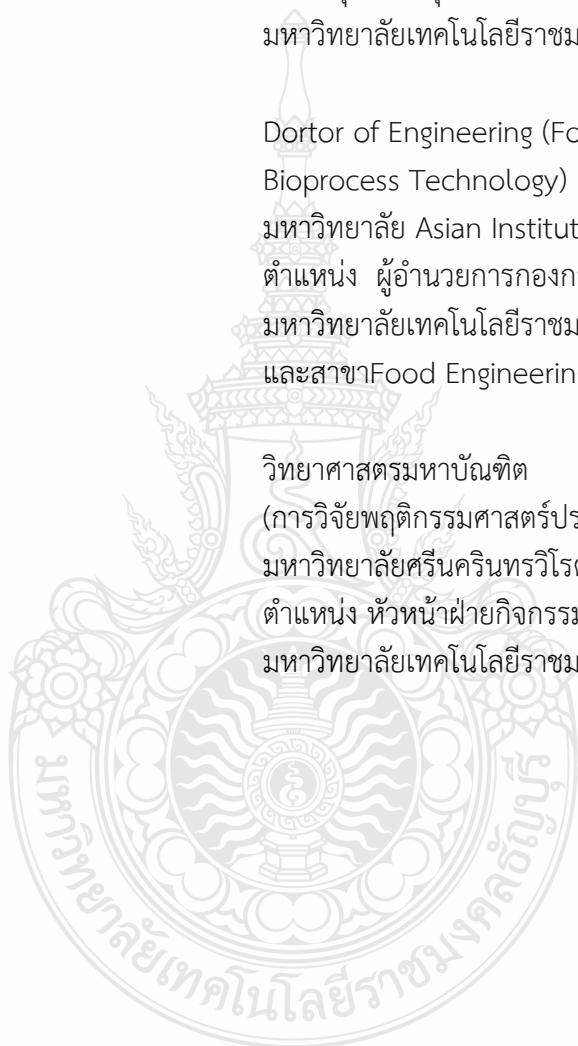
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผศ.ดร.สุกัญญา แสงเดือน

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผศ.ดร.มนิ สุวรรณคำ

Dortor of Engineering (Food Engineering and
Bioprocess Technology)
มหาวิทยาลัย Asian Institute of Technology
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกลาง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
และสาขาFood Engineering
3. นายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค
ผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



Frequency Table

		sex			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	boy	224	56.0	56.4	56.4
	girl	176	44.0	43.6	100.0
	Total	397	100.0	100.0	

		age			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	85	21.2	21.4	21.4
	30-35	148	37.0	37.3	58.7
	36-40	74	18.5	17.9	76.6
	41-45	39	9.8	9.8	86.4
	46-50	16	4.0	4.0	90.4
	50	38	9.5	9.6	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

		faculty			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Engineering	46	11.5	11.6	11.6
	Business Administration	121	30.2	30.5	42.1
	Architecture	7	1.8	1.8	43.8
	Applied Arts	18	4.5	4.5	48.4
	Liberal Arts	14	3.5	3.5	51.9
	Technical Education	42	10.5	10.6	62.5
	Agricultural Technology	21	5.3	5.3	67.8
	Home Economics Technology	26	6.5	6.5	74.3
	Communication Technology	35	8.7	8.1	82.4
	Science and Technology	54	13.6	13.6	96.0
	Thai Traditional Medicine College	16	4.0	4.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

		education			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Below a bachelor's degree	2	.5	.5	.5
	Bachelor's degree	337	84.2	84.1	84.6
	Master's degree	57	14.4	14.4	99.0
	PhD	4	1.0	1.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	43	10.1	10.1	10.1
	very	188	47.4	47.4	57.4
	The most	169	42.6	42.6	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	23	5.8	5.8	5.8
	very	204	51.4	51.4	57.2
	The most	173	42.8	42.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	23	5.8	5.8	5.8
	very	183	45.3	45.3	51.1
	The most	194	48.9	48.9	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	33	8.3	8.3	8.3
	very	154	38.0	38.0	46.3
	The most	213	53.7	53.7	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	28	7.1	7.1	7.1
	very	155	38.3	38.3	45.3
	The most	217	54.7	54.7	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minimal	25	5.5	5.5	5.5
	little	5	1.3	1.3	6.8
	moderate	71	17.9	17.9	24.7
	very	151	38.0	38.0	62.7
	The most	148	37.3	37.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minimal	4	1.0	1.0	1.0
	little	41	10.3	10.3	11.3
	moderate	57	14.4	14.4	25.7
	very	155	38.3	38.3	64.0
	The most	143	36.0	36.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	little	17	4.3	4.3	4.3
	moderate	96	23.4	23.4	27.7
	very	152	38.3	38.3	66.0
	The most	135	34.0	34.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	little	23	5.8	5.8	5.8
	moderate	46	10.8	10.8	16.6
	very	142	35.8	35.8	52.4
	The most	189	47.6	47.6	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minimal	15	3.8	3.8	3.8
	little	26	6.5	6.5	10.3
	moderate	48	11.3	11.3	21.7
	very	168	42.3	42.3	64.0
	The most	143	36.0	36.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minimal	15	3.8	3.8	3.8
	little	26	6.5	6.5	10.3
	moderate	75	18.9	18.9	29.2
	very	144	35.5	35.5	64.7
	The most	140	35.3	35.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	little	5	1.3	1.3	1.3
	moderate	58	14.6	14.6	15.9
	very	154	38.8	38.8	54.7
	The most	183	45.3	45.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	little	8	1.3	1.3	1.3
	moderate	39	9.8	9.8	11.1
	very	151	38.0	38.0	49.1
	The most	202	50.9	50.9	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderate	48	11.6	11.6	11.6
	very	129	32.2	32.2	43.8
	The most	223	56.2	56.2	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sex	400	1.00	2.00	1.4358	.49648
age	400	1.00	6.00	2.6650	1.49785
faculty	400	1.00	11.00	5.1940	3.42822
education	400	1.00	4.00	2.1587	.40515
Q1	400	3.00	5.00	4.3249	.64956
Q2	400	3.00	5.00	4.3703	.59154
Q3	400	3.00	5.00	4.4307	.60165
Q4	400	3.00	5.00	4.4534	.64430
Q5	400	3.00	5.00	4.4761	.62568
Q6	400	1.00	5.00	4.0025	1.05049
Q7	400	1.00	5.00	3.9798	1.00484
Q8	400	2.00	5.00	4.0202	.86433
Q9	400	2.00	5.00	4.2519	.86866
Q10	400	1.00	5.00	4.0025	1.03840
Q11	400	1.00	5.00	3.9194	1.06768
Q12	400	2.00	5.00	4.2821	.75612
Q13	400	2.00	5.00	4.3854	.71428
Q14	400	3.00	5.00	4.4458	.69283
SunQQ	400	3.00	5.00	4.2389	.55235
Valid N (listwise)	400				

T-TEST GROUPS=sex(1 2)

Group Statistics

sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SunQQ boy	224	4.2911	.55266	.03693
girl	176	4.1713	.54615	.04152

ANOVA

ONEWAY SunQQ BY age

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.879	5	.976	3.291	.006
Within Groups	115.936	391	.297		
Total	120.815	396			

ONEWAY SunQQ BY faculty

ANOVA

SunQQ

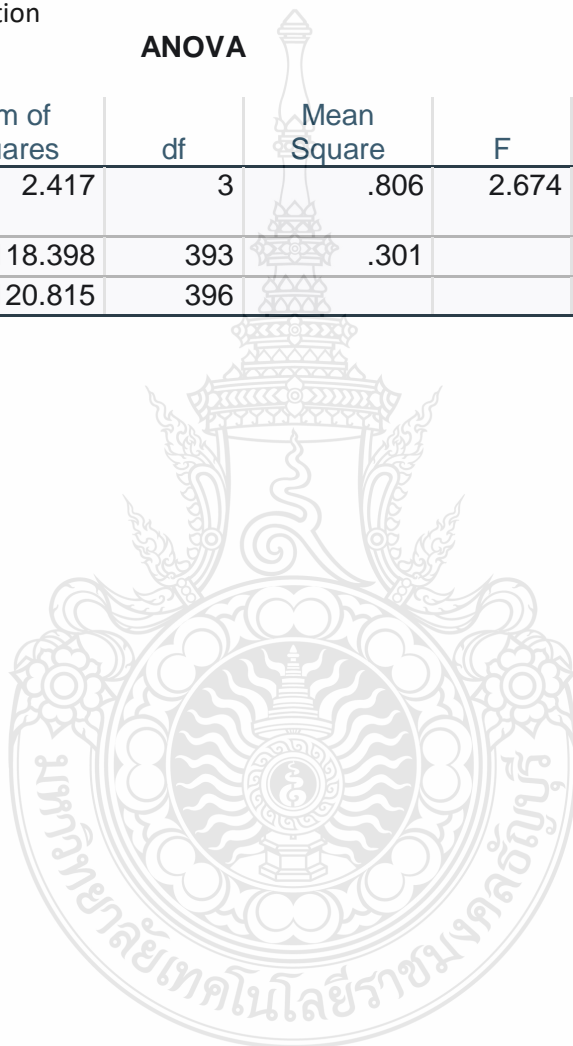
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28.115	10	2.811	11.707	.180
Within Groups	92.700	386	.240		
Total	120.815	396			

ONEWAY SunQQ BY education

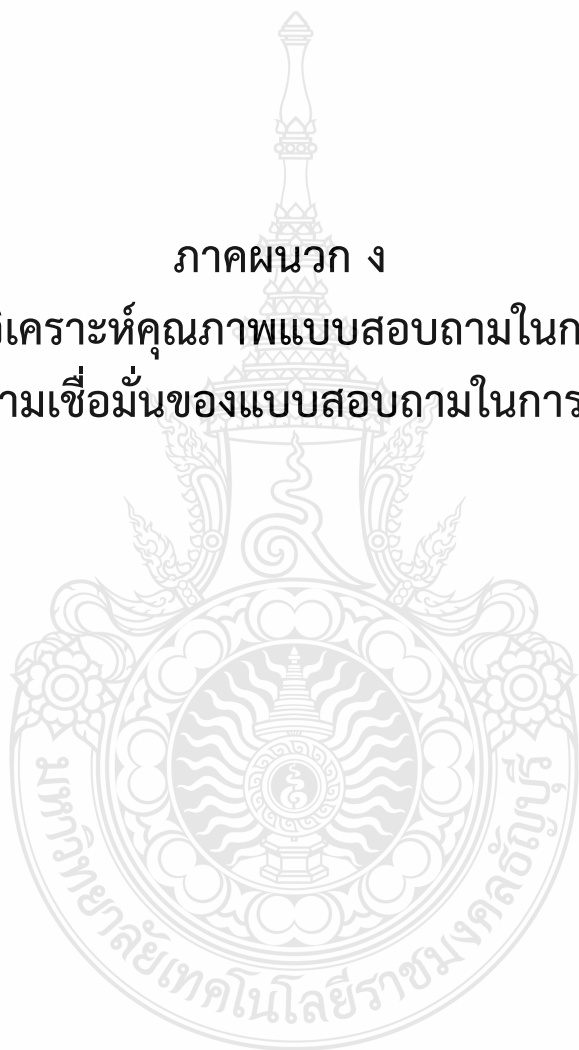
ANOVA

SunQQ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.417	3	.806	2.674	.074
Within Groups	118.398	393	.301		
Total	120.815	396			



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย



แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนา New-skill Re-skill และ Up-skill ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง
กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสม
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสม
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ศิษย์เก่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพแห่งอนาคต	+1	+1	+1	3	1
2	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อยุค Thailand 4.0	+1	+1	+1	3	1
3	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Re-Skill คือการสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตอบรับกับโลกในปัจจุบันมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1
4	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา Up-Skill คือการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ยังสามารถใช้กับโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
5	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนา New-Skill สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต	+1	+1	+1	3	1
6	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming)	+1	+1	+1	3	1
7	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver)	+1	+1	+1	3	1
8	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (Smart Tourism)	+1	+1	+1	3	1
9	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล (Data Science)	+1	+1	+1	3	1
10	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)	+1	+1	+1	3	1
11	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะสำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotic and AI)	+1	+1	+1	3	1
12	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur)	+1	+1	+1	3	1
13	ศิษย์เก่าต้องการพัฒนาทักษะการผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์ (Creative Content)	+1	+1	+1	3	1
14	ศิษย์เก่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการ อบรมเกี่ยวกับ Re-Skill Up-Skill และ New-Skill	+1	+1	+1	3	1

ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ สกุล	นางสุวรรณี ประดิษฐ์
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	96/3 หมู่ 2 ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12110
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2546 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาการจัดการสารสนเทศคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ

