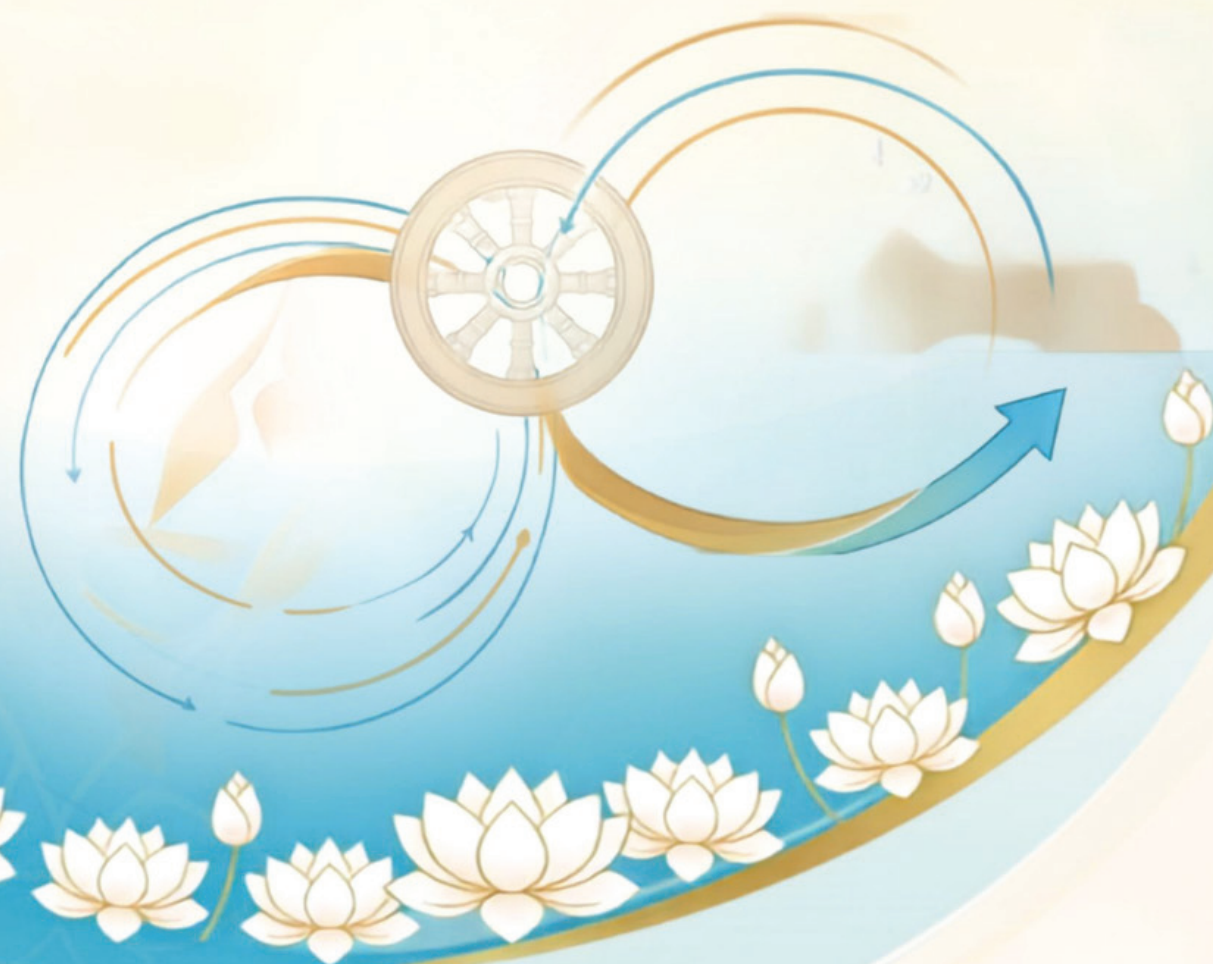


ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

Academic Excellence
Based on Buddhism



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
248 ม.1 ถ.ศาลายา - นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทร 02-444-6000 เว็บไซต์ : WWW.MBU.AC.TH



GE 1007 ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ 21st Century Skills for Living and Occupations



ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิต และอาชีพ

GE1007 21st Century Skills for Living and Occupations



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University



เอกสารประกอบการสอน รายวิชา GE 1007

ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ
21st Century Skills for Living and Occupations

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2569

คำปรารภอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา สังกัดอยู่ในกลุ่มที่ ๔ คือ กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา เป็นสถาบันหลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาระดับสูงและการค้นคว้าหลักคำสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต หนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยนั้นคือ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาในระดับสากล ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของเอกสารประกอบการสอนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และหมวดวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ในฐานะที่เป็นแกนกลางขององค์ความรู้ของสถาบันแห่งนี้ โดยมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดการเรียนการสอนในวิทยาเขตและวิทยาลัยทั่วประเทศ

การผลิตเอกสารประกอบการสอนถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะจะทำให้มีทิศทางในการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอนให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเช่นเดียวกัน นอกจากนี้เอกสารประกอบการสอนที่ทำขึ้นนี้ยังสามารถขยายผลไปสู่ระดับเอกสารวิชาการที่สูงขึ้นไป เช่น เอกสารคำสอน หนังสือ หรือตำรา เป็นต้น และยังเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้แบบสะสมคลังหน่วยกิตระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งรายวิชาหมวดความรู้ทั่วไป (GE) และความรู้ทางพระพุทธศาสนา (BU) สามารถเรียนร่วมกันได้ โดยตรวจสอบจากรายละเอียดของ PLO CLO และ LLO ว่าเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรแบบ OBE เดียวกัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการสอนเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในหลักสูตร และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาและคณาจารย์ให้มีความเข้าใจรายวิชานี้ต่อไป และยังสะดวกต่อการปรับปรุงเนื้อหาองค์ความรู้ให้ทันสมัย เหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ขออนุโมทนาชื่นชมคณะกรรมการบริหารจัดการตำรา เอกสารประกอบการสอนและสื่อการเรียนการสอนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) และคณะทำงานทุกท่านที่ร่วมกันทำเอกสารวิชาการจนเสร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้



(พระพรหมวชิรเมธาภรณ์, รศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำนำ

เอกสารประกอบการสอนรายวิชา “ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ” เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนรู้หลักสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยได้รับการตรวจสอบเนื้อหาและคุณภาพความถูกต้องของเอกสารจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาสามารถรับมือ ปรับตัว และเติบโตได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล

ในยุคปัจจุบัน การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการแสวงหาความรู้ทางวิชาการในแขนงใดแขนงหนึ่งเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการ “ทักษะในศตวรรษที่ 21” ซึ่งครอบคลุมทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความฉลาดทางเทคโนโลยี (Information & Digital Literacy) ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เนื้อหาภายในเอกสารประกอบการสอนเล่มนี้ ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบเพื่อตอบสนองต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา โดยประกอบด้วย

1. ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน การทำความเข้าใจองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สารสนเทศ และเทคโนโลยีสมัยใหม่
2. ความเป็นพลเมืองและการพัฒนาดตนเอง การวิเคราะห์คุณลักษณะพลเมืองที่เข้มแข็ง การเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และแนวทางการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. การประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินชีวิตและอาชีพ การนำเทคโนโลยีและทักษะการเรียนรู้มาบูรณาการในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำเนินชีวิตประจำวัน
4. การลงมือปฏิบัติเพื่อสังคม กระบวนการจัดทำแผนงาน/โครงการจิตอาสา การจำลองสถานการณ์เพื่อแก้ปัญหาสังคม (Problem-based Learning) ที่มุ่งเน้นการสะท้อนคิด (Reflection) ถึงจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

คณะทำงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการสอนเล่มนี้จะไม่เพียงแต่ช่วยให้นักศึกษามีความเข้าใจในเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่จะเป็น "เข็มทิศ" ที่ช่วยจุดประกายให้นักศึกษานำทักษะและคุณธรรมไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งในการประกอบอาชีพในอนาคตและการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป คุณค่าและประโยชน์ใดที่พึงมีจากเอกสารเล่มนี้ ผู้เขียนขอมอบให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกคน

คณะผู้จัดทำ

2569

สารบัญ

	หน้า
คำปรารภอธิการบดี	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
รายละเอียดรายวิชา	ฅ
วิธีการศึกษา	ฎ
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 1	1
บทที่ 1 ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4
1.1 บทนำ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4
1.2 ความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงาน	5
1.3 ประเภทองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21	10
1.4 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างทักษะ 4Cs ทักษะด้านสารสนเทศ และทักษะชีวิต	16
1.5 แนวโน้มความสำเร็จของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อการวางแผนพัฒนาทักษะอาชีพในอนาคต	21
1.6 ความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน	27
คำถามท้ายบท	34
แนวตอบคำถามท้ายบท	35
บรรณานุกรม	37
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 2	39
บทที่ 2 ทักษะชีวิต	41
2.1 ความหมายและความสำคัญของทักษะชีวิต	41
2.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21	42
2.3 การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	45
2.4 การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 การจัดการอารมณ์และความเครียด	47
2.6 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำ	49
2.7 การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต	51
2.8 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	52
2.9 ทักษะชีวิตกับการประกอบอาชีพ	53
2.10 การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต	55
คำถามท้ายบท	58
แนวตอบคำถามท้ายบท	59
บรรณานุกรม	61
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 3	62
บทที่ 3 ทักษะการเรียนรู้	64
3.1 ความหมายของทักษะการเรียนรู้	64
3.2 ความสำคัญของทักษะการเรียนรู้	65
3.3 องค์ประกอบทักษะการเรียนรู้	67
3.4 ลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้	72
3.5 ทักษะแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา	75
3.6 สรุปท้ายบท	77
คำถามท้ายบท	79
แนวตอบคำถามท้ายบท	79
บรรณานุกรม	81
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 4	82
บทที่ 4 ทักษะด้านเทคโนโลยี	86
4.1 การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล	86
4.2 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	92
4.3 ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และกฎหมายดิจิทัล	98
4.4 นวัตกรรมดิจิทัลและการคิดเชิงออกแบบ	102
4.5 พลเมืองดิจิทัลกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
คำถามท้ายบท	109
บรรณานุกรม	110
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 5	113
บทที่ 5 ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการประชุม	115
5.1 ทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน	115
5.1.1 กระบวนการสื่อสารกับกรอบความคิดว่าด้วยการสื่อสารในศตวรรษที่ 21	116
5.1.2 จริยธรรมและการสื่อสารในโลกดิจิทัล	122
5.2 การนำเสนออย่างมืออาชีพและทรงพลัง	128
5.2.1 การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	128
5.2.2 การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	134
5.2.3 ศิลปะการถ่ายทอดและการควบคุมอารมณ์	136
5.3 การประชุมยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21	139
5.3.1 วิวัฒนาการ กรอบแนวคิด และความสำคัญของการประชุมในศตวรรษที่ 21	139
5.3.2 กระบวนการจัดการประชุมแบบครบวงจร	143
คำถามท้ายบท	149
แนวตอบคำถามท้ายบท	150
บรรณานุกรม	153
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 6	156
บทที่ 6 ทักษะด้านการเงิน	158
6.1 องค์ประกอบความฉลาดทางการเงิน 4 ด้าน	158
6.2 ความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset ทางการเงิน	161
6.3 ประเภทของความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ทางการเงิน	163
6.4 หลักการจัดสรรเงินตามกฎหมาย 50/30/20 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการวางแผนระยะยาว	166
6.5 ภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน (Cyber-Financial Safety)	168
6.6 สุขภาพทางการเงินที่ดีและการลดภาระเพื่อช่วยเหลือสังคม	170

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
คำถามท้ายบท	173
แนวตอบคำถามท้ายบท	174
บรรณานุกรม	177
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 7	179
บทที่ 7 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความเป็นผู้นำ	181
7.1 รากฐานการทำงานร่วมกับผู้อื่น	181
7.1.1 ความหมายและความสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่น	182
7.1.2 องค์ประกอบของทีมงานที่มีคุณภาพ	183
7.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	185
7.1.4 การบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทีม	188
7.2 รากฐานของความเป็นผู้นำ	194
7.2.1 ความหมายและความสำคัญความเป็นผู้นำ	195
7.2.2 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21	197
7.2.3 ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA	198
7.2.4 ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา	200
คำถามท้ายบท	207
บรรณานุกรม	208
แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 8	209
บทที่ 8 โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ	210
8.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา	210
8.2 ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21	217
8.3 กระบวนการจัดโครงการจิตอาสา	223
8.4 กิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ	227
8.5 สรุปท้ายบท	231
คำถามท้ายบท	232
บรรณานุกรม	233

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงโครงสร้างของทักษะ 3 กลุ่ม	18
ตารางที่ 1.2 การเปรียบเทียบการตีความสมรรถนะจากหลักฐานเชิงประจักษ์	23
ตารางที่ 1.3 ตัวอย่างโครงสร้างแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP Template)	26
ตารางที่ 1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยและผลกระทบต่อความรู้เดิมที่ล้ำสมัยอย่างรวดเร็ว	30
ตารางที่ 4.1 สรุปลองค์ประกอบของการเขียนคำสั่งที่มีประสิทธิภาพ	96
ตารางที่ 5.1 ประเภทของการประชุมในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์ และลักษณะสำคัญ	142
ตารางที่ 6.1 เปรียบเทียบแนวคิด Fixed Mindset และ Growth Mindset ทางการเงิน	161
ตารางที่ 6.2 ความแตกต่างระหว่าง Need และ Want	164
ตารางที่ 6.3 แสดงผลลัพธ์การออมระยะยาว	167
ตารางที่ 7.1 สรุปเชิงวิเคราะห์หลักธรรมที่บูรณาการภาวะผู้นำในสังคม	205
ตารางที่ 8.1 ความเชื่อมโยงแนวคิดจิตอาสาระหว่างรัชกาลที่ 9 และรัชกาลที่ 10	216
ตารางที่ 8.2 รูปแบบกิจกรรมจิตอาสาและตัวอย่าง	228

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 วงจรการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง	22
ภาพที่ 1.2 หลักการเรียนรู้ 4 เสาหลักทางการศึกษาของยูเนสโก	28
ภาพที่ 1.3 วงจรและกลไกการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Learn-Unlearn-Relearn	31
ภาพที่ 2.1 ทักษะชีวิต	39
ภาพที่ 5.1 ตัวแบบกระบวนการสื่อสารอย่างง่าย หรือ SMCR	118
ภาพที่ 5.2 แบบจำลองการสื่อสาร Barnlund, D.	120
ภาพที่ 5.3 แนวคิดการทำงานแบบ Agile ผ่านการประชุมหลังจบสปรินต์	121
ภาพที่ 5.4 พฤติกรรมของพลเมืองดิจิทัล	127
ภาพที่ 7.1 องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	185
ภาพที่ 7.2 โมเดลการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	193
ภาพที่ 7.3 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา	203
ภาพที่ 8.1 จิตอาสา 904	230

รายละเอียดรายวิชา

1. คำอธิบายรายวิชา

GE1007 ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ

(21st Century Skills for Living and Occupations)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี
บูรณาการ การประยุกต์เพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างมี
คุณภาพในศตวรรษที่ 21

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา

1. อธิบายแนวคิด ทฤษฎีทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีที่
จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้อง
2. อธิบายและยกตัวอย่างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งในบริบทต่าง ๆ พร้อมทั้ง
สรุปแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. ประยุกต์ใช้ทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาทักษะอาชีพและ
การดำเนินชีวิตประจำวันในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม
4. จัดทำแผนงานหรือโครงการจิตอาสาเพื่อแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าและมี
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เรียนมา
5. สาธิตกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือการบริหารจัดการสถานการณ์จำลองในสังคม โดย
สะท้อนถึงการมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. รายชื่อหน่วยการสอน

- บทที่ 1 ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- บทที่ 2 ทักษะชีวิต
- บทที่ 3 ทักษะการเรียนรู้
- บทที่ 4 ทักษะด้านเทคโนโลยี
- บทที่ 5 ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการประชุม
- บทที่ 6 ทักษะด้านการเงิน
- บทที่ 7 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความเป็นผู้นำ
- บทที่ 8 โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

4. สรุปแผนการเรียนรู้รายบทเรียน (Course Content Mapping)

ข้อผลลัพธ์การเรียนรู้ (CLO)	บทเรียนที่ สอดคล้อง	คำอธิบายความเชื่อมโยงในการสอน/ วัดผล
CLO 1 (Understanding)	บทที่ 1, 4	เน้นการสอบ/ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดศตวรรษที่ 21 และระบบเทคโนโลยี
CLO 2 (Understanding)	บทที่ 2, 3, 6	เน้นการวิเคราะห์ คิดสะท้อน (Reflection) เปรียบเทียบแนวคิดทักษะชีวิต การเรียนรู้ และการเงินเพื่อพัฒนาตนเอง
CLO 3 (Applying)	บทที่ 4	เน้นชิ้นงานหรือการสอบปฏิบัติ (Practical Test) ด้านการเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีทำงาน
CLO 4 (Applying)	บทที่ 8	เน้นผลงาน (Artifact) คือ "ตัวเล่มข้อเสนอโครงการ (Project Proposal)" ที่สร้างสรรค์ประโยชน์
CLO 5 (Applying)	บทที่ 5, 7	เน้นการประเมินพฤติกรรมกลุ่ม (Group Work) การจำลองสถานการณ์ (Role Play) หรือการนำเสนอเพื่อแก้ไขปัญหา

วิธีการศึกษา

1. การเตรียมตัวเพื่อการศึกษา

รายวิชาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ เป็นรายวิชาในหมวดศึกษาทั่วไปที่เสริมสร้างความเป็นมนุษย์ให้พร้อมสำหรับโลกในปัจจุบันและอนาคต เป็นรายวิชาบังคับเรียนที่ให้นักศึกษาทุกคนต้องลงทะเบียนเรียน ดังนั้น การเตรียมตัวเพื่อการศึกษาจึงมีทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การทำกิจกรรมภายในชั้นเรียน นักศึกษาควรปฏิบัติดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารประกอบการสอนเป็นหลัก โดยควรจัดสรรเวลาสำหรับการศึกษาเนื้อหาในแต่ละบทให้เหมาะสม

1.2 การศึกษากิจกรรมในแต่ละบทให้เข้าใจและลงมือปฏิบัติตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้สอนรายวิชา

2. การเตรียมตัวเพื่อเข้าศึกษาในชั้นเรียน

เนื่องจากรายวิชามีกิจกรรมสำหรับเสริมการศึกษา ดังนั้นนักศึกษาควรเตรียมตัว ดังนี้

2.1 ทบทวนเนื้อหาสาระในเอกสารประกอบการสอน ทำความเข้าใจกิจกรรมท้ายบทแต่ละบทรวมถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของแต่ละบท

2.2 เข้าร่วมทำกิจกรรมหรือร่วมออกแบบกิจกรรมกับผู้สอนอย่างเอาใจใส่

2.3 ติดตามข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชา

3. การประเมินผลการศึกษา

การประเมินผลการศึกษากำหนดไว้ 2 ส่วน คือ ประเมินจากการเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน และประเมินจากการสอบไล่ นักศึกษาสามารถศึกษารายละเอียดได้จากแผนการจัดการศึกษา หรือ มคอ.3 ของรายวิชา

แผนบริหารการศึกษาประจำปี 1

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

เค้าโครงเนื้อหา

- 1.1 บทนำ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 1.2 ความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงาน
- 1.3 ประเภทองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21
- 1.4 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างทักษะ 4Cs, ทักษะด้านสารสนเทศ และทักษะชีวิต
- 1.5 แนวโน้มความสำเร็จของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อการวางแผนพัฒนาทักษะอาชีพในอนาคต
- 1.6 ความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำปีเรียน

- LLO 1 อธิบายความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงาน
- LLO 2 จำแนกประเภท องค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (4Cs, ทักษะสารสนเทศ/สื่อ/เทคโนโลยี และทักษะชีวิต/อาชีพ) ตามทฤษฎีและกรอบสากล (P21, ATC21S, OECD) ได้อย่างถูกต้อง
- LLO 3 เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างกลุ่มทักษะ 4Cs, ทักษะด้านสารสนเทศ และทักษะชีวิตได้อย่างเป็นระบบ
- LLO 4 ตีความ สมรรถนะและแนวโน้มความสำเร็จของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อวางแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคต
- LLO 5 ตระหนักถึง ความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

วิธีการสอนและกิจกรรม

- 1) ศึกษาเอกสารประกอบการสอน
- 2) บรรยายเนื้อหาประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อดิจิทัล
- 3) กิจกรรมกระตุ้นความสนใจด้วยคำถามชวนคิด (Questioning Technique)
- 4) การบรรยายและอภิปราย (Lecture and Discussion)
- 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)
- 6) การเรียนรู้ผ่านเกม (Game-based Learning)
- 7) การฝึกปฏิบัติ (Practice and Roleplay) เช่น ฝึกพูดหน้าชั้นเรียน
จำลองสถานการณ์ประชุม/อภิปราย/นำเสนอผลงาน
- 8) การเรียนรู้แบบใช้ภาระงาน (Task-based Learning) เช่น จัดทำสื่อนำเสนอด้วย
PowerPoint หรือ Canva แล้วนำเสนอผลงานกลุ่ม
- 9) การทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน (Pre-test and Post-test)

สื่อการเรียนการสอน

ผู้สอนและนักศึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. เอกสารประกอบการสอน
2. ใบความรู้ (Handouts/Notes) ได้แก่ ความสำคัญ ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
ทักษะในศตวรรษที่ 21
3. แบบฝึกหัด (Worksheets) ได้แก่ การวิเคราะห์การนำเอาทฤษฎีที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับ
ทักษะในศตวรรษที่ 21 ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและเพื่อการประกอบอาชีพ
4. สื่อภาพ/อินโฟกราฟิก ได้แก่ แผนผังการทำความเข้าใจและเชื่อมโยงความสำคัญ
ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21
5. คลิปวิดีโอ/เสียง ได้แก่ คลิปตัวอย่างการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ วิดีโอเกี่ยวข้องกับ
เนื้อหา
6. PowerPoint/สื่อดิจิทัล ได้แก่ สไลด์สรุปเนื้อหาแต่ละหัวข้อ โปรแกรมนำเสนอเช่น
Microsoft PowerPoint และ Canva และแอปพลิเคชันประชุมออนไลน์เช่น Zoom และ Microsoft
Teams
7. แบบประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน แบบประเมินการนำเสนอผลงาน
และแบบประเมินการทำงานกลุ่มและการประชุม

การวัดและประเมินผล

1) การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Formative Assessment)

การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การตอบคำถามและการอภิปราย

การประเมินการฝึกพูดและการสื่อสารระหว่างกิจกรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับ

(Feedback)

การประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน (Self-assessment and Peer-

assessment)

2) การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ (Summative Assessment)

แบบทดสอบเกี่ยวกับการสื่อสารและการนำเสนอ

การประเมินการนำเสนอผลงานรายบุคคลและรายกลุ่ม

การมีส่วนร่วมในการประชุมและอภิปราย และการใช้สื่อ/เทคโนโลยี

ใบงาน

ใบงานที่ 1 วิเคราะห์ทฤษฎีที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ

ใบงานที่ 2 การวางแผนและออกแบบการนำเสนอ

ใบงานที่ 3 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในชีวิตประจำวันและเพื่อพัฒนาอาชีพ

ใบงานที่ 4 การทำงานกลุ่มและการใช้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในการบูรณาการ

บทที่ 1

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ดร.ศยามล อินทียศ

1.1 บทนำ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความผันผวนทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตและโลกของการทำงาน รายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum ชี้ให้เห็นว่าภายในปี ค.ศ. 2030 ทักษะหลักของแรงงานทั่วโลกเกือบร้อยละ 39 จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และจะเกิดตำแหน่งงานใหม่กว่า 170 ล้านตำแหน่งควบคู่กับการสูญหายของงานเดิมราว 92 ล้านตำแหน่ง (World Economic Forum, 2025) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนว่าการเตรียมความพร้อมด้านทักษะไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับผู้เรียนทุกคนที่จะต้องดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

เพื่อทำความเข้าใจทักษะที่จำเป็นเหล่านี้อย่างเป็นระบบ นักวิชาการและองค์กรระดับสากล ได้พัฒนารอบแนวคิดขึ้นหลายรอบ ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายคือกรอบ Partnership for 21st Century Learning หรือ P21 ซึ่งจำแนกทักษะออกเป็นกลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือที่เรียกว่า 4Cs (การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ (Battelle for Kids, 2019) ในขณะที่โครงการ Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATC21S) ซึ่งพัฒนาโดยนักวิชาการนานาชาติภายใต้มหาวิทยาลัยเมลเบิร์น ได้จัดกลุ่มทักษะออกเป็นวิธีคิด วิธีทำงาน เครื่องมือสำหรับการทำงาน และการดำรงชีวิตในโลก (Griffin, McGaw, & Care, 2012) ส่วนองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เสนอกรอบ OECD Learning Compass 2030 ที่มององค์ประกอบพื้นฐาน สมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลง และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน มิใช่แยกส่วนจากกัน (OECD, 2019)

เมื่อพิจารณาทั้งสามกรอบแนวคิดร่วมกัน จะเห็นว่ากลุ่มทักษะ 4Cs ทักษะด้านสารสนเทศ และทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่ได้ทำงานอย่างเป็นเอกเทศ แต่มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่บูรณาการเข้าด้วยกันเป็นระบบเดียว โดย OECD (2019) เสนอวงจร Anticipation–Action–Reflection ให้

ผู้เรียนใช้ดีความสามารถและร่ำรวยความสำเร็จของตนเองจากหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคตอย่างมีทิศทาง

ท้ายที่สุด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งนี้ การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นคุณลักษณะที่ขาดไม่ได้ ดังที่รายงาน Learning: The Treasure Within ของยูเนสโก ได้วางหลักการเรียนรู้สี่เสาหลัก ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ เพื่อปฏิบัติได้จริง เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเพื่อการดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ของมนุษย์ (UNESCO, 1996) ซึ่งยังคงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุคปัจจุบัน บทที่ 1 นี้จึงมุ่งวางรากฐานความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นของทักษะศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของกรอบแนวคิดสากล ความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างกลุ่มทักษะ การประเมินสมรรถนะของตนเอง และการปลูกฝังจิตสำนึกของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นพื้นฐานสู่การศึกษาทักษะเฉพาะด้านในบทถัดไป

1.2 ความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงาน

1.2.1 บทนำ: เหตุใดผู้เรียนจึงต้องเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง

ในทุกยุคสมัยของประวัติศาสตร์มนุษยชาติ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนผ่านจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม หรือจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมสารสนเทศ แต่สิ่งที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากยุคก่อนหน้าอย่างมีนัยสำคัญ คือ "อัตราเร่ง" หรือความเร็วของการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ ผวนกับ "ความซับซ้อน" ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบถึงกันในระดับโลก การเข้าใจธรรมชาติของพลวัตนี้จึงมิใช่เพียงความรู้เชิงทฤษฎีที่ไกลตัว แต่เป็นรากฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถตั้งรับ ปรับตัว และวางแผนชีวิตทั้งในมิติส่วนบุคคลและมิติอาชีพได้อย่างมีสติและมีทิศทาง

หัวข้อนี้จึงจะย้อนกลับไปทำความเข้าใจจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่อง "การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว" ก่อนจะวิเคราะห์แรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้เกิดพลวัตในศตวรรษที่ 21 และจะสำรวจผลกระทบที่มีต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปูพื้นฐานความเข้าใจก่อนเข้าสู่การศึกษารอบแนวคิดทักษะในหัวข้อถัดไป

1.2.2 รากฐานแนวคิด: จาก "ปฏิริยาต่ออนาคต" สู่โลกผันผวนในปัจจุบัน

แนวคิดเรื่องผลกระทบทางจิตวิทยาและสังคมจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินกว่ามนุษย์จะปรับตัวทัน ได้รับการนำเสนอไว้อย่างเป็นระบบตั้งแต่มานานที่คำว่า "ทักษะศตวรรษที่ 21" จะถูกใช้อย่างแพร่หลายเสียอีก นักอนาคตศาสตร์ชาวอเมริกัน Alvin Toffler ได้เขียนหนังสือชื่อ *Future Shock* ขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยเสนอแนวคิดว่ามนุษย์และสังคมอาจเผชิญกับภาวะ "ช็อกจากอนาคต" อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นเร็วเกินกว่าความสามารถในการ

ปรับตัวทางจิตใจของมนุษย์จะตามทัน (Toffler, 1970) แม้หนังสือเล่มนี้จะถูกเขียนขึ้นเมื่อกว่าห้าทศวรรษก่อน แต่แนวคิดหลักที่ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสามารถสร้างความเครียดและความไม่มั่นคงในระดับปัจเจกและระดับสังคมได้ ยังคงเป็นกรอบคิดที่ทรงพลังในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ในเวลาต่อมา แนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมที่ผันผวนและคาดเดายากได้ถูกกลั่นออกมาเป็นคำย่อที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในโลกธุรกิจและการศึกษา คือ VUCA ซึ่งย่อมาจาก Volatility (ความผันผวน) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความคลุมเครือ) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากการเขียนของ Bennis และ Nanus (1985) ว่าด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำ ก่อนจะถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นทางการโดยวิทยาลัยการสงครามกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (U.S. Army War College) ในช่วงต้นทศวรรษ 1990 เพื่ออธิบายสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังสงครามเย็น (Bennis & Nanus, 1985) ต่อมากรอบคิด VUCA ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในแวดวงธุรกิจและการศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความผันผวนทางเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนของเทคโนโลยี ความซับซ้อนของห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และความคลุมเครือของสถานการณ์ที่ไม่สามารถตีความได้ตรงไปตรงมา

การทำความเข้าใจรากฐานทางความคิดทั้งสองนี้ช่วยให้ตระหนักว่า "ความจำเป็นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง" ไม่ใช่กระแสความคิดที่เพิ่งเกิดขึ้นในยุคดิจิทัล แต่เป็นประเด็นที่มนุษย์ได้เฝ้าสังเกตและพยายามทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพียงแต่ในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความเข้มข้นและเชื่อมโยงกันในระดับที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน

1.2.3 แรงขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้เห็นภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องวิเคราะห์แรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำงานร่วมกันอยู่เบื้องหลัง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 และเทคโนโลยีดิจิทัล

Klaus Schwab ผู้ก่อตั้งและประธานบริหารของ World Economic Forum ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4" (The Fourth Industrial Revolution) ไว้ในหนังสือชื่อเดียวกันที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2016 โดยอธิบายว่าการปฏิวัติครั้งนี้มีความแตกต่างจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมสามครั้งก่อนหน้าอย่างสิ้นเชิง ทั้งในแง่ของขนาด ขอบเขต และความซับซ้อน เนื่องจากการหลอมรวมเทคโนโลยีในโลกกายภาพ โลกดิจิทัล และโลกชีวภาพเข้าไว้ด้วยกัน จนส่งผลกระทบต่อทุกสาขาวิชา ทุกภาคเศรษฐกิจ และทุกภาคอุตสาหกรรมพร้อมกัน (Schwab, 2016) ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง หุ่นยนต์ เทคโนโลยีชีวภาพ และการพิมพ์สามมิติ ล้วนเป็นตัวอย่างของเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีที่มนุษย์ใช้ชีวิต ทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างพลิกโฉม

การเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยีไม่ได้เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปเหมือนในอดีต แต่เกิดขึ้นในลักษณะทวีคูณ (exponential) กล่าวคือ เมื่อเทคโนโลยีหนึ่งพัฒนาไปถึงจุดหนึ่งแล้ว มันจะกลายเป็นฐานให้เทคโนโลยีถัดไปพัฒนาต่อยอดได้เร็วขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้ทักษะและความรู้ที่เคยมีคุณค่าในตลาดแรงงานอาจล้าสมัยได้ในเวลาไม่กี่ปี

2) ปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติกับตลาดแรงงาน

หนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อโลกการทำงานมากที่สุดคือการขยายตัวของระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ McKinsey Global Institute (2017) ได้วิเคราะห์ไว้ในรายงาน *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation* ว่าเทคโนโลยีอัตโนมัติมีศักยภาพที่จะเข้ามาแทนที่กิจกรรมการทำงานบางส่วนของแรงงานทั่วโลกเป็นจำนวนมาก และแม้ว่าในภาพรวมจะยังคงมีความต้องการแรงงานเพียงพอจนถึงปี ค.ศ. 2030 แต่การเปลี่ยนผ่านของแรงงานระหว่างอาชีพเดิมสู่อาชีพใหม่จะเป็นความท้าทายในระดับเดียวกับการเปลี่ยนผ่านครั้งใหญ่จากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมที่เคยเกิดขึ้นในอดีต สอดคล้องกับรายงาน *Future of Jobs Report 2025* ของ World Economic Forum ที่ระบุว่า ภายในปี ค.ศ. 2030 ทักษะหลักของแรงงานราวร้อยละ 39 จะเปลี่ยนแปลงไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็จะเกิดตำแหน่งงานใหม่ประมาณ 170 ล้านตำแหน่งควบคู่ไปกับตำแหน่งเดิมที่จะหายไปราว 92 ล้านตำแหน่ง คิดเป็นการเติบโตสุทธิประมาณ 78 ล้านตำแหน่งทั่วโลก (World Economic Forum, 2025) ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานกำลังอยู่ในช่วงของการปรับโครงสร้างครั้งใหญ่ ซึ่งไม่ได้หมายความว่า "งานหายไป" แต่หมายถึง "ลักษณะของงานเปลี่ยนไป" และแรงงานทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้

3) โลกาภิวัตน์และการเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจโลก

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมได้ทำให้พรมแดนทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศพร่าเลือนลงอย่างต่อเนื่อง สินค้า บริการ เงินทุน และแม้กระทั่งแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนได้สะดวกและรวดเร็วกว่ายุคใดในประวัติศาสตร์ ผลที่ตามมาคือเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจหรือการเมืองที่เกิดขึ้นในภูมิภาคหนึ่งของโลก สามารถส่งแรงกระเพื่อมไปยังตลาดแรงงานและวิถีชีวิตของผู้คนในอีกซีกโลกหนึ่งได้ในเวลาอันสั้น สภาวะเช่นนี้สอดคล้องกับมิติ "ความผันผวน" (Volatility) และ "ความซับซ้อน" (Complexity) ในกรอบคิด VUCA ที่ได้กล่าวถึงไปแล้วข้างต้น

4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม

นอกเหนือจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจแล้ว การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมสูงวัยในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงาน สัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงเมื่อเทียบกับประชากรสูงอายุ ผลักดันให้เกิดความจำเป็นในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานผ่าน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคนในบางส่วน ขณะเดียวกันก็สร้างความต้องการแรงงานทักษะใหม่ในภาคบริการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

5) ความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยสุดท้ายที่ไม่อาจมองข้ามคือความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ เช่น ความตึงเครียดทางการค้าระหว่างประเทศ ความขัดแย้งในภูมิภาคต่างๆ ตลอดจนวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้ธุรกิจและองค์กรต้องปรับกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของการจ้างงานและรายได้ของประชาชนโดยตรง

1.2.4 ผลกระทบของพลวัตการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิต

พลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้นมิได้ส่งผลกระทบเฉพาะในมิติเศรษฐกิจหรือการทำงานเท่านั้น แต่ยังแทรกซึมเข้าไปในทุกมิติของการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนี้

1) **รูปแบบการสื่อสารและความสัมพันธ์ทางสังคม** เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ได้เปลี่ยนวิธีที่ผู้คนสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากการพบปะแบบเผชิญหน้าสู่การปฏิสัมพันธ์ผ่านหน้าจอ ซึ่งแม้จะช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา แต่ก็นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ เช่น ภาวะสารสนเทศล้นเกิน (information overload) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ Toffler (1970) เคยกล่าวถึงไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ยุคเริ่มต้นของสังคมข้อมูลข่าวสาร

2) **การเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้** ในอดีตความรู้มักถูกผูกขาดอยู่กับสถาบันการศึกษาและตำราเรียน แต่ปัจจุบันข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงได้ทันทีผ่านอุปกรณ์พกพา ทำให้บทบาทของผู้เรียนเปลี่ยนจากผู้รับความรู้อย่างเดียวสู่ผู้ที่ต้องรู้จักคัดกรอง วิเคราะห์ และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยตนเอง

3) **สุขภาพกายและสุขภาพจิต** จังหวะชีวิตที่เร่งรีบและแรงกดดันจากการต้องปรับตัวตลอดเวลาส่งผลต่อสุขภาพโดยรวมของประชาชน ทั้งในแง่ของความเครียดสะสม ภาวะหมดไฟ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับข้อสังเกตของ Toffler (1970) ว่าการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินขีดความสามารถในการปรับตัวอาจนำไปสู่ความเปราะบางทางจิตใจของปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวม

4) **ค่านิยมและรูปแบบการดำรงชีวิต** ความหลากหลายของข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมที่ไหลเวียนอย่างเสรีในโลกดิจิทัล ทำให้ค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น การยึดติดกับรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบเดิมโดยไม่ปรับตัวอาจทำให้บุคคลรู้สึกตามโลกไม่ทันหรือถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

1.2.5 **ผลกระทบของพลวัตการเปลี่ยนแปลงต่อโลกการทำงาน** ในมิติของโลกการทำงาน พลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดปรากฏการณ์สำคัญหลายประการ ดังนี้

1) การเกิดขึ้นและการหายไปของอาชีพ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่ารายงาน Future of Jobs Report 2025 คาดการณ์ว่าจะมีทั้งตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดขึ้นและตำแหน่งงานเดิมที่จะหายไป พร้อมกันเป็นจำนวนมาก (World Economic Forum, 2025) อาชีพจำนวนไม่น้อยที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ขณะเดียวกันก็จะมีอาชีพใหม่เกิดขึ้นซึ่งบางส่วนยังไม่มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการในปัจจุบันด้วยซ้ำ

2) ช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) McKinsey Global Institute (2017) ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านของแรงงานจากอาชีพเดิมสู่อาชีพใหม่จะเป็นกระบวนการที่ทำหายอย่างยิ่ง เนื่องจากทักษะที่แรงงานมีอยู่เดิมอาจไม่สอดคล้องกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคต ปรัชญาการณีนี้นี้เรียกว่าช่องว่างทางทักษะ ซึ่งเป็นความท้าทายที่ทั้งภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชนต้องร่วมมือกันแก้ไขผ่านการฝึกทักษะใหม่ (reskilling) และการยกระดับทักษะเดิม (upskilling) อย่างต่อเนื่อง

3) รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น นอกเหนือจากการจ้างงานประจำแบบดั้งเดิม โลกการทำงานในศตวรรษที่ 21 ยังเปิดพื้นที่ให้กับรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การทำงานอิสระ การทำงานทางไกล และเศรษฐกิจแบบรับจ้างเฉพาะงาน ซึ่งให้ทั้งความยืดหยุ่นและความไม่แน่นอนไปพร้อมกัน

4) ความสำคัญของทักษะที่เครื่องจักรทดแทนได้ยาก เมื่อระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงานที่เป็นกิจวัตรซ้ำๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะที่มีคุณค่าในตลาดแรงงานจึงเปลี่ยนโฟกัสไปสู่ทักษะที่เครื่องจักรยังทดแทนได้ยาก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์เชิงวิจญาณญาณ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นประเด็นที่จะได้ศึกษาอย่างละเอียดในหัวข้อถัดไปว่าด้วยกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21

1.2.6 ความจำเป็นของการปรับตัวและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต

จากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่ได้วิเคราะห์มาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการปรับตัวไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD ได้เสนอกรอบแนวคิด OECD Learning Compass 2030 เพื่อเป็นเข็มทิศชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถ "นำทางตนเอง" ผ่านบริบทที่ไม่คุ้นเคยและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แทนที่จะรอรับคำสั่งหรือทิศทางที่ตายตัวจากผู้อื่นเพียงฝ่ายเดียว (OECD, 2019) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายจากการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบตายตัว ไปสู่การบ่มเพาะความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และตัดสินใจด้วยตนเองของผู้เรียน

การตระหนักถึงความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในหัวข้อนี้ จึงเป็นจุดตั้งต้นสำคัญที่จะนำผู้เรียนไปสู่การทำความเข้าใจองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21

อย่างเป็นระบบในหัวข้อถัดไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าทักษะใดบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ได้กล่าวถึงในหัวข้อนี้

1.2.7 บทสรุป

ความจำเป็นของการทำความเข้าใจพลวัตการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีรากฐานมาจากข้อสังเกตทางวิชาการที่สืบเนื่องมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่แนวคิดเรื่อง "ช็อกจากอนาคต" ของ Toffler (1970) กรอบคิด VUCA ที่มีรากฐานจาก Bennis และ Nanus (1985) มาจนถึงแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของ Schwab (2016) แรงขับเคลื่อนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันประกอบด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ โลกาวัดน์ทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานของ World Economic Forum (2025) และ McKinsey Global Institute (2017) ต่างยืนยันตรงกันว่าตลาดแรงงานทั่วโลกกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านครั้งใหญ่ ทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันและโลกการทำงานอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน การตระหนักถึงความจำเป็นและพลวัตดังกล่าวจึงเป็นก้าวแรกที่สำคัญ ก่อนจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามกรอบแนวคิดสากล ซึ่งจะได้ศึกษาในรายละเอียดต่อไป

1.3 ประเภทองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21

(4Cs, ทักษะสารสนเทศ/สื่อ/เทคโนโลยี และทักษะชีวิต/อาชีพ) ตามทฤษฎีและกรอบสากล (P21, ATC21S, OECD)

เหตุใดจึงต้องมีกรอบแนวคิดในการจำแนกทักษะ

หลังจากที่ได้ทำความเข้าใจถึงความจำเป็นและพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและโลกการทำงานแล้ว คำถามสำคัญลำดับถัดมาคือ "ทักษะใดบ้างที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในบริบทดังกล่าว" คำถามนี้มีไข่อะไรใหม่ นักวิชาการ องค์กรวิชาชีพ และหน่วยงานระหว่างประเทศได้พยายามตอบคำถามนี้อย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ต้นทศวรรษ 2000 จนเกิดเป็นกรอบแนวคิด (framework) ที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละกรอบต่างมีจุดเน้นและวิธีการจำแนกประเภททักษะที่แตกต่างกันไปตามบริบทของผู้พัฒนา

หัวข้อนี้จะนำเสนอกรอบแนวคิดสากลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุดสามกรอบ ได้แก่ กรอบ Partnership for 21st Century Learning (P21) กรอบ Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATC21S) และกรอบ OECD Learning Compass 2030 ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) โดยจะจำแนกองค์ประกอบของแต่ละกรอบอย่างละเอียด ก่อนจะสังเคราะห์ให้เห็นภาพรวมที่สอดคล้องกับการจัดกลุ่มทักษะสามกลุ่มหลักที่ใช้ใน

รายวิชานี้ คือ (1) กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 4Cs (2) กลุ่มทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และ (3) กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ

1.3.1 กรอบแนวคิด Partnership for 21st Century Learning (P21)

กรอบ P21 หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า Framework for 21st Century Learning ได้รับการพัฒนาโดยเครือข่าย Partnership for 21st Century Learning ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา ภาคธุรกิจชั้นนำอย่าง Apple, Microsoft, Cisco และ SAP รวมถึงองค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ โดยเผยแพร่ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2006 และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ฉบับล่าสุดคือปี ค.ศ. 2019 ภายใต้การดูแลของ Battelle for Kids (Battelle for Kids, 2019) กรอบนี้มีจุดเด่นคือการนำเสนอภาพเชิงกราฟิกในลักษณะ "สายรุ้ง" ที่แสดงองค์ประกอบของผลลัพธ์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับระบบสนับสนุนการเรียนรู้ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบหลักได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) วิชาแกนกลางและประเด็นสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) กลุ่มนี้เป็นฐานความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วยวิชาแกนกลางดั้งเดิม เช่น ภาษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ ผสมกับประเด็นร่วมสมัยที่จำเป็นต้องบูรณาการเข้าไปในการเรียนการสอน เช่น ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการประกอบการ ความเป็นพลเมืองโลก สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) หรือ 4Cs กลุ่มนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของกรอบ P21 และเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในชื่อ “4Cs” ประกอบด้วย **Critical Thinking and Problem Solving** การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา หมายถึงความสามารถในการให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การคิดเชิงระบบ ตัดสินใจและประเมินผลจากหลักฐาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาทั้งที่คุ้นเคยและไม่คุ้นเคยได้อย่างเหมาะสม

Communication การสื่อสาร หมายถึงความสามารถในการสื่อสารความคิดได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบวาจา ลายลักษณ์อักษร และการสื่อสารแบบไม่ใช้คำพูด ในบริบทและวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย

Collaboration การร่วมมือ หมายถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงความยืดหยุ่นและเต็มใจประนีประนอมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนแบ่งปันความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม

Creativity and Innovation ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ และนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

องค์กร P21 อธิบายว่าการหลอมรวม 3Rs หรือวิชาแกนกลางเข้ากับ 4Cs คือหัวใจของการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 (Battelle for Kids, 2019)

3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีมีบทบาทในทุกมิติของชีวิต กรอบ P21 กำหนดให้ผู้เรียนต้องมีทักษะย่อยสามด้าน ได้แก่ ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) คือความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน และใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรม ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy) คือความสามารถในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์สื่อ ตลอดจนเข้าใจว่าสื่อถูกสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมิน และสร้างสรรค์สารสนเทศ

4) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) กลุ่มนี้ครอบคลุมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนของศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self-Direction) ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) การเพิ่มผลผลิตและความรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

นอกเหนือจากองค์ประกอบทั้งสี่กลุ่มนี้ กรอบ P21 ยังเสนอ "ระบบสนับสนุน" (support systems) ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินผล หลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรองรับให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งสี่กลุ่มเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ (Battelle for Kids, 2019)

1.3.2 กรอบแนวคิด Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATC 21S)

หากกรอบ P21 เป็นความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก กรอบ ATC21S ก็คือความพยายามระดับนานาชาติที่มุ่งสังเคราะห์แนวคิดทักษะศตวรรษที่ 21 จากหลายประเทศเข้าด้วยกัน โครงการนี้ริเริ่มขึ้นภายใต้การสนับสนุนของบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำ ได้แก่ Cisco, Intel และ Microsoft ร่วมกับนักวิจัยกว่า 250 คนจากกว่า 60 สถาบันทั่วโลก และมีมหาวิทยาลัยเมลเบิร์นเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน โดยมี Barry McGaw เป็นผู้อำนวยการโครงการในระยะแรก ก่อนส่งต่อให้ Patrick Griffin ดำเนินการต่อ (Griffin, McGaw, & Care, 2012)

ผลผลิตสำคัญของโครงการ ATC21S คือกรอบแนวคิดที่เรียกว่า KSAVE Model (Knowledge, Skills, Attitudes, Values, and Ethics) ซึ่งนำเสนอไว้อย่างละเอียดในบทความของ Binkley และคณะ (2012) เรื่อง *Defining Twenty-First Century Skills* โดยจำแนกทักษะศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 10 ทักษะย่อย ภายใต้ 4 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. **วิธีคิด (Ways of Thinking)** ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (Critical Thinking, Problem-Solving, and Decision-Making) และการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้และอภิปัญญา (Learning to Learn and Metacognition)

2. **วิธีทำงาน (Ways of Working)** ประกอบด้วย การสื่อสาร (Communication) และการร่วมมือทำงานเป็นทีม (Collaboration)

3. **เครื่องมือสำหรับการทำงาน (Tools for Working)** ประกอบด้วย ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy)

4. **การดำรงชีวิตในโลก (Living in the World)** ประกอบด้วย ความเป็นพลเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก (Citizenship, Local and Global) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career) และความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและสังคม รวมถึงความสามารถทางวัฒนธรรม (Personal and Social Responsibility, Including Cultural Awareness and Competence) (Binkley et al., 2012)

จุดเด่นสำคัญประการหนึ่งของกรอบ ATC21S คือการเสนอทักษะสองด้านที่ถือว่า “คาบเกี่ยว” อยู่ในทุกกลุ่มพร้อมกัน ได้แก่ การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (Collaborative Problem Solving) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิทัล (Learning through Digital Networks) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะในโลกจริงมักไม่ได้แยกขาดจากกันอย่างชัดเจน แต่ทำงานประสานกันเป็นองค์รวม (Griffin, McGaw, & Care, 2012)

หากเปรียบเทียบกับกรอบ P21 จะเห็นว่ากลุ่ม “วิธีคิด” และ “วิธีทำงาน” ของ ATC21S มีเนื้อหาที่ทับซ้อนกับกลุ่ม 4Cs ของ P21 อย่างชัดเจน กลุ่ม “เครื่องมือสำหรับการทำงาน” สอดคล้องกับทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีของ P21 และกลุ่ม “การดำรงชีวิตในโลก” ก็สอดคล้องกับทักษะชีวิตและอาชีพของ P21 เช่นกัน ความสอดคล้องกันนี้แม้จะมาจากคนละองค์กรและคนละกระบวนการพัฒนา แต่กลับชี้ให้เห็นฉันทามติระดับสากลที่ตรงกันว่าทักษะศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามกลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มการคิดและการทำงานร่วมกัน กลุ่มสารสนเทศและเทคโนโลยี และกลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ

1.3.3 กรอบแนวคิด OECD Learning Compass 2030

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้พัฒนารอบแนวคิดที่มีชื่อว่า OECD Learning Compass 2030 ขึ้นภายใต้โครงการ Future of Education and Skills 2030 ซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณค่าที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีเพื่อดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 และหลังจากนั้น (OECD, 2019) ต่างจากกรอบ P21 และ ATC21S ที่เน้นการจำแนกรายการทักษะอย่าง

ละเอียด กรอบ OECD ใช้อุปลักษณ์ "เข็มทิศแห่งการเรียนรู้" (Learning Compass) เพื่อสื่อว่าผู้เรียนต้องสามารถนำทางตนเองผ่านบริบทที่ไม่คุ้นเคยได้ แทนที่จะรอรับคำสั่งตายตัวจากผู้อื่น

องค์ประกอบหลักของ OECD Learning Compass 2030 ประกอบด้วย

1. **พื้นฐานหลัก (Core Foundations)** ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน (เช่น การรู้หนังสือและการรู้จำนวน) สุขภาวะทางกายและใจ ตลอดจนทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่เป็นรากฐานให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้

2. **สมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformative Competencies)** ประกอบด้วยสามด้านย่อย ได้แก่ การสร้างคุณค่าใหม่ (Creating New Value) การประสานความตึงเครียดและข้อขัดแย้ง (Reconciling Tensions and Dilemmas) และการรับผิดชอบ (Taking Responsibility) สมรรถนะกลุ่มนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษเพราะสะท้อนถึงความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ได้กล่าวถึงในหัวข้อก่อนหน้านี้

3. **ตัวการของผู้เรียนและการทำงานร่วม (Student Agency and Co-Agency)** OECD ให้ความสำคัญกับ "ตัวการของผู้เรียน" หรือความสามารถของผู้เรียนในการตั้งเป้าหมายได้ตรง และลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยการทำงานร่วมกับเพื่อน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน (co-agency) เป็นกลไกสนับสนุน (OECD, 2019)

4. **วงจรการคาดการณ์-ลงมือทำ-ไตร่ตรอง (Anticipation-Action-Reflection Cycle หรือ AAR Cycle)** เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบวนซ้ำที่ OECD เสนอให้ผู้เรียนใช้พัฒนาความคิดของตนเองอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองตามด้วยการลงมือปฏิบัติ และปิดท้ายด้วยการไตร่ตรองทบทวนเพื่อปรับปรุงการกระทำในรอบถัดไป

จะเห็นได้ว่ากรอบ OECD ให้น้ำหนักกับ "กระบวนการ" และ "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" มากกว่าการระบุรายการทักษะเฉพาะเจาะจงแบบ P21 และ ATC21S แต่เมื่อพิจารณาเนื้อหาของสมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลงและพื้นฐานหลักอย่างละเอียด จะพบว่ามี ความสอดคล้องกับกลุ่มทักษะการคิด การสื่อสาร ความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทับซ้อนกับองค์ประกอบในกรอบ P21 และ ATC21S เช่นเดียวกัน

การสังเคราะห์และจำแนกประเภทขององค์ประกอบทักษะศตวรรษที่ 21

เมื่อนำทั้งสามกรอบแนวคิดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมกัน สามารถสังเคราะห์และจำแนกองค์ประกอบของทักษะศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 3 กลุ่มหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ครอบคลุมการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การสื่อสาร การร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งตรงกับกลุ่ม Learning and Innovation Skills ของ P21 (Battelle for Kids, 2019) สอดคล้องกับกลุ่ม Ways of Thinking

และ Ways of Working ของ ATC21S (Binkley et al., 2012) และสอดคล้องกับสมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างคุณค่าใหม่และการประสานความตึงเครียดของ OECD (OECD, 2019)

กลุ่มที่ 2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ครอบคลุมความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน วิเคราะห์ และสร้างสรรค์สารสนเทศและสื่อผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งตรงกับกลุ่ม Information, Media and Technology Skills ของ P21 สอดคล้องกับกลุ่ม Tools for Working ของ ATC21S และสอดคล้องกับความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัลที่ปรากฏอยู่ในองค์ประกอบพื้นฐานหลัก (Core Foundations) ของ OECD

กลุ่มที่ 3 ทักษะชีวิตและอาชีพ ครอบคลุมความยืดหยุ่นและการปรับตัว การชี้นำตนเอง ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับกลุ่ม Life and Career Skills ของ P21 สอดคล้องกับกลุ่ม Living in the World ของ ATC21S และสอดคล้องกับสมรรถนะด้านการรับผิดชอบ (Taking Responsibility) และตัวการของผู้เรียน (Student Agency) ของ OECD

การสังเคราะห์นั้นแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แม้กรอบแนวคิดทั้งสามจะพัฒนาขึ้นโดยองค์กรที่แตกต่างกัน ในบริบทและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน แต่กลับมีความสอดคล้องกันในเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทักษะทั้งสามกลุ่มนี้มีใช้เพียงมุมมองของนักวิชาการ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นฉันทามติระดับสากลที่ได้รับการยืนยันซ้ำแล้วซ้ำเล่าผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เป็นอิสระต่อกัน

บทสรุป

การจำแนกประเภทองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อาศัยการทำความเข้าใจสามกรอบแนวคิดสากลสำคัญ ได้แก่ กรอบ P21 ที่จำแนกทักษะออกเป็นวิชาแกนกลาง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ (Battelle for Kids, 2019) กรอบ ATC21S ที่จำแนกทักษะสิบด้านออกเป็นสี่กลุ่ม คือ วิธีคิด วิธีทำงาน เครื่องมือสำหรับการทำงาน และการดำรงชีวิตในโลก (Binkley et al., 2012; Griffin, McGaw, & Care, 2012) และกรอบ OECD Learning Compass 2030 ที่เน้นพื้นฐานหลักสมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลง และกระบวนการเรียนรู้แบบวนซ้ำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (OECD, 2019) เมื่อวิเคราะห์ทั้งสามกรอบเข้าด้วยกัน จะสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบทักษะศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 3 กลุ่มหลักที่มีความสอดคล้องกันในเชิงโครงสร้าง คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ความเข้าใจในองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระหว่างกลุ่มทักษะทั้งสามในหัวข้อถัดไป

1.4 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างทักษะ 4Cs, ทักษะด้านสารสนเทศ และทักษะชีวิต

ในยุคที่โลกเผชิญกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (VUCA) รวมถึงการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technologies) การมองทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบบแยกส่วน (Isolated Skills) ไม่เพียงพออีกต่อไปในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนสำหรับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ แม้ว่าการออกแบบคิดสากล ไม่ว่าจะเป็นกรอบ P21 (Partnership for 21st Century Learning), กรอบ ATC21S (Assessment and Teaching of 21st Century Skills) หรือกรอบ OECD Learning Compass 2030 จะจำแนกทักษะออกเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการศึกษา แต่นักการศึกษาและนักทฤษฎีต่างเห็นพ้องกันว่า ทักษะเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่เกื้อกูลและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (Systemic Integration)

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจำนวนมากผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Information, Media, and Technology Skills) ย่อมไร้ประโยชน์หากผู้เรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ในการคัดกรองเนื้อหา และแม้ผู้เรียนจะมีไอเดียที่สร้างสรรค์ (Creativity) หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ที่เฉียบแหลมเพียงใดก็ตาม หากขาดทักษะการสื่อสาร (Communication), การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตลอดจนทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) เช่น ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ผลงานหรือแนวคิดเหล่านั้นก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จในโลกความเป็นจริง บทนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างกลุ่มทักษะหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs), กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (IMT Skills) และกลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดมุมมองเชิงระบบ (Systemic Thinking) ในการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

1.4.1 กรอบความคิดเชิงระบบและการจำแนกทักษะ 3 กลุ่มหลัก (Conceptual System Analysis)

การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ จำเป็นต้องพิจารณาโครงสร้างพื้นฐานของทักษะแต่ละกลุ่มตามกรอบแนวคิดสากล P21 (Battelle for Kids, 2019) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills - 4Cs)

ทักษะกลุ่ม 4Cs ถือเป็น "เครื่องยนต์ทางความคิด" (Cognitive Engine) ที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ประกอบด้วย:

การคิดวิเคราะห์เชิงวิจารณ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ความสามารถในการประเมินข้อมูล หลักฐาน และข้ออ้างอย่างมีเหตุผล

การสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ทศนคติ และสาระสำคัญได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยอมรับ ความแตกต่าง และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ ต่อยอดความคิดเดิม และสร้างคุณค่าใหม่

2. กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media, and Technology Skills - IMT)

ทักษะกลุ่ม IMT ถือเป็น "เครื่องมือและตัวกลาง" (Tools and Mediums) ในการเข้าถึง จัดการ และส่งผ่านข้อมูลข่าวสารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) ความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน จัดเก็บ และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม

การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ความสามารถในการเข้าใจกระบวนการสร้าง สื่อ ตีความ และวิเคราะห์ผลกระทบของสื่อ

การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้และการจัดการงาน

3. กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills)

ทักษะกลุ่มนี้ถือเป็น "ระบบควบคุมและประยุกต์ใช้ในบริบทจริง" (Executive and Behavioral System) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถนำทักษะทางปัญญาและเทคโนโลยีไปใช้อย่างเหมาะสมในสังคมและการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
- 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และการนำตนเอง (Initiative and Self-Direction)
- 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)
- 4) การเพิ่มผลสัมฤทธิ์และความรับผิดชอบ (Productivity and Accountability)
- 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Leadership and Responsibility)

1.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงโครงสร้าง (Structural Comparison of Skill Groups)

เพื่อเปรียบเทียบมิติเชิงโครงสร้างของทักษะทั้ง 3 กลุ่ม สามารถพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ มิติพฤติกรรม และระดับของกระบวนการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงโครงสร้างของทักษะ 3 กลุ่ม

มิติการเปรียบเทียบ	กลุ่มทักษะ 4Cs (Learning & Innovation)	กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (IMT)	กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ (Life & Career)
บทบาทหลัก (Core Role)	กระบวนการทางปัญญา และการประมวลผลความคิด (Cognitive Processing)	เครื่องมือ ข้อมูล และตัวกลางในการปฏิสัมพันธ์ (Tools & Environmental Medium)	พฤติกรรม ทักษะ และ การกำกับตนเองในบริบทจริง (Behavioral & Executive Function)
จุดเน้นการพัฒนา (Focus Area)	วิธีคิด (Ways of Thinking) และวิธีทำงาน (Ways of Working)	เครื่องมือสำหรับการทำงาน (Tools for Working)	การดำรงชีวิตในโลกและการปรับตัว (Living in the World)
ระดับของทฤษฎีการเรียนรู้ (Bloom's Taxonomy)	การวิเคราะห์ (Analyze), การประเมินค่า (Evaluate), การสร้างสรรค์ (Create)	การประยุกต์ใช้ (Apply), การวิเคราะห์ (Analyze)	การรับรู้/ตอบสนองด้านจิตตปัญญาและพฤติกรรม (Affective & Psychomotor Domains)
ลักษณะการแสดงออก (Manifestation)	การแก้ปัญหาซับซ้อน, นวัตกรรม, การสร้างข้อตกลงร่วม	การจัดการข้อมูล, การผลิตสื่อ, การใช้โปรแกรมดิจิทัล	ความทรหด (Grit), จริยธรรม, การรับมือความกดดัน, ภาวะผู้นำ

จากตารางการเปรียบเทียบจะเห็นว่า ทักษะกลุ่ม 4Cs เน้นกระบวนการภายในจิตใจและปัญญา (Internal Cognitive Function) ในขณะที่ทักษะกลุ่ม IMT เป็นการปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกผ่านวัตถุและเทคโนโลยี (External Technological Interaction) ส่วนทักษะชีวิตและอาชีพเป็นสะพานเชื่อมที่นำเอาทักษะทั้งสองส่วนไปปฏิบัติจริงในบริบทสังคมและการทำงานที่มีความซับซ้อน (Practical and Contextual Application)

1.4.3 โมเดลการบูรณาการระบบ (Systemic Integration Model)

ในการทำงานจริง ทักษะทั้ง 3 กลุ่มไม่ได้ทำงานแยกจากกัน แต่มีการบูรณาการแบบสานพลัง (Synergistic Integration) ซึ่งสามารถอธิบายผ่านโมเดลการทำงาน 3 ระดับหลัก ดังนี้

ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life & Career Skills)
(ความยืดหยุ่น / การนำตนเอง / ภาวะผู้นำ / ความรับผิดชอบ)



กลุ่มทักษะ 4Cs (Learning & Innovation)
(Critical Thinking / Creativity / Communication)



กลุ่มทักษะ IMT (Information/Media/Tech)
(การคัดกรองข้อมูล / สื่อดิจิทัล / เครื่องมือ AI)

1) การบูรณาการระดับวงจรป้อนกลับ (Feedback Loop Integration)

เมื่อผู้เรียนได้รับโจทย์หรือปัญหาซับซ้อนในชีวิตจริง ทักษะกลุ่ม IMT จะทำหน้าที่สืบค้น ดึงข้อมูล และประมวลผลสารสนเทศรอบตัว (Data Input) จากนั้นทักษะกลุ่ม 4Cs จะทำหน้าที่ตั้งคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น (Critical Thinking) และคิดค้นทางออกเชิงนวัตกรรม (Creativity) อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการแก้ไขปัญหา ผู้เรียนต้องอาศัยทักษะชีวิตและอาชีพ เช่น การริเริ่มสร้างสรรค์และการนำตนเอง (Initiative & Self-Direction) ในการขับเคลื่อนงาน รวมถึงความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการปรับเปลี่ยนแนวคิดเมื่อพบข้อจำกัด

2) การเสริมพลังระหว่างทักษะ (Skill Reinforcement Dynamics)

4Cs x IMT (Cognitive-Tech Convergence) การรู้เท่าทันสารสนเทศต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ญาณ เพื่อแยกแยะข่าวปลอม (Fake News) หรือข้อมูลบิดเบือนในทางกลับกัน เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ก็เป็นเครื่องมือขยายขีดความสามารถของความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารให้ทรงพลังยิ่งขึ้น

4Cs x Life Skills (Cognitive-Behavioral Convergence) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ในกลุ่ม 4Cs จะสำเร็จไม่ได้เลยหากขาดทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social & Cross-Cultural Skills) และความเชี่ยวชาญทางความคิดจะไร้ความหมายหากขาดความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ (Productivity & Accountability)

IMT x Life Skills (Tech-Behavioral Convergence) การใช้เทคโนโลยีและสื่อในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องกำกับด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมไซเบอร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทักษะชีวิตและจริยธรรมพลเมืองดิจิทัล

1.4.4 กรณีศึกษาเชิงประจักษ์

การแก้ปัญหาปัญญาประดิษฐ์และความยั่งยืนในองค์กร(Empirical Case Study)

เพื่อแสดงให้เห็นถึงการบูรณาการระบบของกลุ่มทักษะทั้งสามอย่างเป็นรูปธรรม สามารถพิจารณาสถานการณ์จำลองของการทำงานในยุคปัจจุบัน ดังนี้:

สถานการณ์ ทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัลขององค์กรหนึ่งได้รับโจทย์ให้ประยุกต์ใช้ Generative AI เพื่อปรับปรุงระบบบริการลูกค้าให้มีความยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้หลากหลายวัฒนธรรมในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ทีมงานต้องใช้ทักษะบูรณาการดังนี้

- **ขั้นการรวบรวมและคัดกรองข้อมูล (IMT + Critical Thinking)** ทีมงานใช้ทักษะการรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) ในการดึงข้อมูลจาก AI และฐานข้อมูลขนาดใหญ่ พร้อมทั้งใช้การคิดเชิงวิจญาณ (Critical Thinking) ในการตรวจสอบความถูกต้องและอคติ (Bias) ของอัลกอริทึม

- **ขั้นการออกแบบและแก้ปัญหา (Creativity + Collaboration)** สมาชิกในทีมนำข้อมูลมาหารือร่วมกันด้วยการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Communication) และความร่วมมือ (Collaboration) เพื่อออกแบบโซลูชันที่แปลกใหม่

- **ขั้นการลงมือทำและการปรับตัว (Life & Career Skills)** ท่ามกลางข้อจำกัดทางเทคโนโลยีและเวลา ทีมงานต้องแสดงความยืดหยุ่น (Adaptability) นำตนเอง (Self-Direction) และบริหารจัดการเวลาอย่างเคร่งครัดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (Productivity) พร้อมทั้งตระหนักถึงจริยธรรมความยืดถือในความถูกต้องและผลกระทบต่อสังคม (Responsibility)

หากขาดกลุ่มทักษะใดกลุ่มทักษะหนึ่ง โครงการนี้อาจล้มเหลว เช่น หากมีเพียงทักษะ IMT แต่ขาด 4Cs งานที่ได้จะเป็นเพียงการใช้เทคโนโลยีโดยไร้ความยืดหยุ่นและขาดนวัตกรรม หรือหากมี 4Cs และ IMT แต่ขาดทักษะชีวิต ทีมงานอาจประสบปัญหาความขัดแย้งภายใน ไม่สามารถรับมือกับแรงกดดัน และไม่อาจผลักดันโครงการให้เสร็จตามเป้าหมายได้

1.4.5 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียนรู้ (Conclusion and Pedagogical Implications)

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการบูรณาการระบบระหว่างกลุ่มทักษะ 4Cs, ทักษะด้านสารสนเทศ/สื่อ/เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นองค์รวมที่ไม่อาจแยกขาดจากกันได้ (Holistic Eco-system of Skills)** ทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลและเครื่องมือ ทักษะ 4Cs ทำหน้าที่เป็นกระบวนการประมวลผลเชิงปัญญา และทักษะชีวิตทำหน้าที่เป็นกรอบพฤติกรรมที่ควบคุมทิศทางการประยุกต์ใช้ในสังคม

สำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ควรออกแบบการเรียนการสอนแบบแยกส่วนรายทักษะ แต่ควรมุ่งเน้น **การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาจริง (Problem-Based Learning)**

หรือ การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project-Based Learning) ที่บีบให้ผู้เรียนต้องดึงทักษะทั้ง 3 กลุ่มมาใช้อย่างบูรณาการพร้อมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างสมรรถนะที่เข้มแข็งและยั่งยืน พร้อมสำหรับการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกยุค Disruptive ต่อไป

1.5. แนวโน้มความสำเร็จของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อการวางแผนพัฒนาทักษะอาชีพในอนาคต

ในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Era) ที่ขับเคลื่อนด้วยการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ (Automation) ตลาดแรงงานทั่วโลกกำลังเผชิญกับการปรับโครงสร้างครั้งใหญ่ รายงาน *The Future of Jobs Report 2025* ของ World Economic Forum (2025) ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ทักษะหลักของแรงงานเกือบร้อยละ 39 จะต้องถูกปรับเปลี่ยนหรือยกระดับใหม่ภายในปี ค.ศ. 2030 ปรากฏการณ์นี้ตอกย้ำว่า ความรู้และสมรรถนะเดิมที่ผู้เรียนได้รับจากชั้นเรียนอาจไม่เพียงพอต่อการประกันความสำเร็จในอาชีพระยะยาวอีกต่อไป

การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกการทำงานในอนาคต จึงมิใช่เพียงการเรียนรู้เนื้อหาตามหลักสูตรอย่างเป็นผู้รับ (Passive Learner) แต่ผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการ "ตีความสมรรถนะของตนเอง" (Self-Competence Interpretation) ผ่าน "หลักฐานเชิงประจักษ์" (Empirical Evidence) เพื่อให้เห็นแนวโน้มความสำเร็จและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม การประเมินตนเองโดยปราศจากหลักฐานอ้างอิงมักนำไปสู่ความอคติ (Self-bias) หรือการประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาตนเองที่ไม่ตรงจุด บทนี้จึงมุ่งเน้นการให้ความรู้และกระบวนการฝึกฝนผู้เรียนในการสะท้อนคิด (Reflection) การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์จากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และการใช้กรอบแนวคิดสากล เช่น วงจร Anticipation–Action–Reflection (A-A-R Cycle) ของ OECD (2019) มาเป็นเครื่องมือในการตีความสมรรถนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Personal Development Plan: PDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาชีพในอนาคตได้อย่างมีทิศทาง

1.5.1 แนวคิดและกรอบทฤษฎีการประเมินและตีความสมรรถนะตนเอง (Theoretical Frameworks for Competence Interpretation)

การประเมินสมรรถนะตนเองอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยรากฐานทางทฤษฎีการเรียนรู้และการบริหารจัดการตนเอง ดังนี้

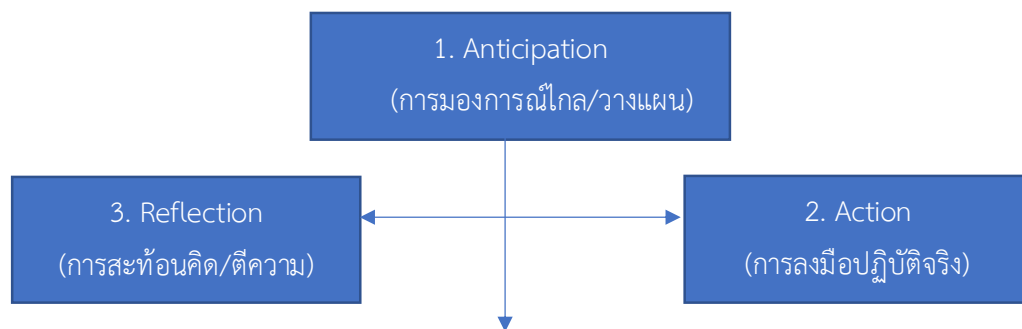
1) นิยามของสมรรถนะ (Competency Definition)

ตามแนวคิดของ McClelland (1973) สมรรถนะมิได้หมายถึงเพียงความรู้ (Knowledge) หรือทักษะ (Skills) ที่วัดได้จากแบบทดสอบทางวิชาการเท่านั้น แต่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ/ทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม

(Values) และภาพลักษณ์ภายในตนเอง (Self-concept) ซึ่งเป็นตัวตัดสินความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป การตีความสมรรถนะของตนเองจึงต้องมองครอบคลุมทั้งมิติทางปัญญา (Cognitive Domain) มิติพฤติกรรม/ทักษะ (Psychomotor Domain) และมีมิติจิตตปัญญา/ทัศนคติ (Affective Domain)

2) วงจร Anticipation–Action–Reflection (A-A-R Cycle) ของ OECD Learning Compass 2030

OECD (2019) ได้เสนอกรอบแนวคิดเสริมทิศการเรียนรู้ (Learning Compass 2030) เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นเครื่องมือในการนำทางตนเอง (Self-direction) โดยหัวใจสำคัญคือวงจรการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน ได้แก่



ภาพที่ 1.1 วงจรการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง

Anticipation (การมองการณ์ไกล) การวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคต การกำหนดเป้าหมายชีวิตและอาชีพ ตลอดจนการวิเคราะห์ว่าอาชีพเป้าหมายต้องการสมรรถนะใดบ้าง

Action (การลงมือปฏิบัติ) การนำทักษะและความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ทั้งในการเรียน การทำกิจกรรม หรือการฝึกงาน

Reflection (การสะท้อนคิด) การย้อนกลับมาทบทวน ประเมิน และตีความผลลัพธ์จากการปฏิบัติ โดยพิจารณาจากหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ก่อนจะนำผลการตีความไปใช้วางแผนในวงจร Anticipation รอบถัดไป

3) ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิด (Reflective Learning Theory)

Kolb (1984) ได้เสนอวัฏจักรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle) ซึ่งระบุว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนำประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) มาผ่านกระบวนการสังเกตและสะท้อนคิด (Reflective Observation) เพื่อสรุปเป็นแนวคิดหลักการ (Abstract Conceptualization) แล้วนำไปทดสอบในสถานการณ์ใหม่ (Active

Experimentation) ในบริบทของการตีความสมรรถนะ การสะท้อนคิดคือสะพานเชื่อมระหว่าง “สิ่งที่ได้ทำลงไป” กับ “การตระหนักรู้ในสมรรถนะของตนเอง”

1.5.2 หลักฐานเชิงประจักษ์และการรวบรวมเพื่อวัดสมรรถนะ (Empirical Evidence for Competence Assessment)

การตีความสมรรถนะอย่างเที่ยงตรงต้องอิงอยู่บน "หลักฐานเชิงประจักษ์" (Empirical Evidence) มิใช่เพียงความรู้สึกหรือการคาดเดา หลักฐานเชิงประจักษ์สามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

ประเภทของหลักฐานเชิงประจักษ์

หลักฐานเชิงผลงาน (Product Evidence) ชิ้นงาน รายงานการวิจัย ข้อเสนอโครงการ (Project Proposal) รหัสโปรแกรม (Code) การออกแบบสื่อ สิ่งประดิษฐ์ หรือแฟ้มสะสมผลงานดิจิทัล (e-Portfolio)

หลักฐานเชิงกระบวนการและพฤติกรรม (Process & Behavioral Evidence) ผลการประเมินการทำงานกลุ่มจากเพื่อน (Peer Assessment) บันทึกการประชุม รายงานการสะท้อนคิดตนเอง (Self-reflection Log) หรือวิดีโอสาธิตการปฏิบัติงาน

หลักฐานเชิงการรับรองและประเมินผล (Certified & Assessment Evidence) ผลการเรียน (GPA/Transcripts) ประกาศนียบัตรรับรองทักษะ (Digital Badges/Certificates) ใบรับรองการผ่านการอบรม หรือผลการประเมินจากผู้ประกอบการ/อาจารย์นิเทศในการฝึกงาน

ตารางที่ 1.2 ตารางเปรียบเทียบการตีความสมรรถนะจากหลักฐานเชิงประจักษ์

กลุ่มทักษะ/สมรรถนะ	หลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence)	แนวทางการตีความและวัดระดับสมรรถนะ
การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving)	- บทความวิจัย/รายงานการวิเคราะห์โจทย์ซับซ้อน - ผลงานแก้ปัญหาในรายวิชา Project-based Learning	ตรวจสอบความสามารถในการแยกแยะข้อมูล การประเมินความน่าเชื่อถือ และความสมเหตุสมผลของการเสนอทางออก
การทำงานร่วมกันและภาวะผู้นำ (Collaboration & Leadership)	- ผลการประเมิน 360 องศาจากเพื่อนร่วมทีม - บันทึกบทบาทการเป็นหัวหน้าโครงการจิตอาสา	ตรวจสอบพฤติกรรมการรับฟัง การบริหารความขัดแย้ง และการขับเคลื่อนทีมให้บรรลุเป้าหมายร่วม

กลุ่มทักษะ/สมรรถนะ	หลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence)	แนวทางการตีความและวัด ระดับสมรรถนะ
การรู้เท่าทันเทคโนโลยีและสื่อ (ICT & Media Literacy)	- ผลงานชิ้นงานดิจิทัล/การเขียน Prompt สั่งการ AI - ประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ตรวจสอบความถูกต้องในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล จริยธรรมการใช้งาน และ ความสามารถในการสร้างสรรค์สื่อ
ความยืดหยุ่นและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Adaptability & Lifelong Learning)	- บันทึกการเรียนรู้ผ่านระบบ MOOC/Micro-credentials - รายงานการแก้ไขปัญหาเมื่อโครงการไม่เป็นไปตามแผน	ตรวจสอบทัศนคติเมื่อเผชิญ ความล้มเหลว ความเร็วในการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Learning Agility)

1.5.3 กระบวนการวิเคราะห์และตีความแนวโน้มความสำเร็จส่วนบุคคล (Analyzing Personal Success Trends)

เมื่อผู้เรียนรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์แล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการประมวลผลข้อมูลเหล่านั้นเพื่อวิเคราะห์ "แนวโน้มความสำเร็จ" (Success Trends) และระบุช่องว่างทางสมรรถนะ (Competency Gaps) ผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ส่วนบุคคล

1) การวิเคราะห์ SWOT ส่วนบุคคล (Personal SWOT Analysis) เป็นการประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโดยอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์

Strengths (จุดแข็ง) ทักษะและสมรรถนะที่มีหลักฐานยืนยันความสำเร็จเด่นชัด (เช่น ได้รับคำชมและคะแนนระดับสูงในงานเขียนโปรแกรม หรือการนำเสนอ)

Weaknesses (จุดอ่อน) ทักษะที่หลักฐานบ่งชี้ว่ายังทำได้ไม่ดี หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน (เช่น การบริหารเวลา หรือการรับมือความกดดัน)

Opportunities (โอกาส) แนวโน้มตลาดแรงงาน เทคโนโลยีใหม่ หรือตำแหน่งงานเปิดใหม่ที่สอดคล้องกับจุดแข็งของตนเอง (เช่น ความต้องการตำแหน่ง AI Prompt Engineer หรือ Data Analyst)

Threats (อุปสรรค) ปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบ เช่น งานบางประเภทถูกทดแทนด้วย AI หรือการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น

2) การวิเคราะห์ช่องว่างทางสมรรถนะ (Competency Gap Analysis)

กระบวนการเปรียบเทียบระหว่าง “สมรรถนะปัจจุบัน” (Current Competence) ที่ตีความจากหลักฐานเชิงประจักษ์ กับ “สมรรถนะที่อาชีพในอนาคตต้องการ”

(Target Competence) ตามมาตรฐานอาชีพหรือรายงานตลาดแรงงาน เช่น WEF Future of Jobs Report 2025

Competency Gap = Target Competence Required by Future Career - Current Competence Based on Evidence

หากพบว่าค่า Gap มีความแตกต่างกันมาก ผู้เรียนจำเป็นต้องกำหนดทักษะเหล่านั้นเป็นเป้าหมายเร่งด่วนในแผนพัฒนาตนเอง

1.5.4 การจัดทำแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคลเพื่ออาชีพในอนาคต (Personal Development Plan: PDP)

การตีความสมรรถนะจะสมบูรณ์เมื่อถูกแปลงไปสู่การปฏิบัติผ่านการจัดทำแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP) ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยกำกับแนวทางการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีเป้าหมาย โครงสร้างแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคลที่เปี่ยมประสิทธิภาพควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังนี้:

1) การกำหนดเป้าหมายตามหลัก SMART Goals การตั้งเป้าหมายพัฒนาทักษะต้องมีความชัดเจนและวัดผลได้

S (Specific) ระบุทักษะที่ต้องการพัฒนาอย่างเฉพาะเจาะจง (เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Python)

M (Measurable) กำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ (เช่น ได้รับใบรับรอง Micro-credential และทำสถิติวิเคราะห์โครงการได้ 1 โครงการ)

A (Achievable) เป็นเป้าหมายที่สามารถทำได้จริงภายใต้ทรัพยากรและเวลาที่ มี

R (Relevant) สอดคล้องกับอาชีพเป้าหมายในอนาคต

T (Time-bound) กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จที่ชัดเจน (เช่น ภายในระยะเวลา 6 เดือน)

2) กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผ่านโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอกรอบการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพสูง โดยแบ่งสัดส่วนประสบการณ์การเรียนรู้ออกเป็น

ร้อยละ 70 (Experiential Learning) การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง (เช่น การทำโครงงานจิตอาสา การฝึกงาน หรือการรับบทบาทนำในกิจกรรม)

ร้อยละ 20 (Social Learning) การเรียนรู้ผ่านผู้อื่นและการได้รับข้อเสนอแนะ (เช่น การมีโค้ช/เมนเตอร์ การสังเกตการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน)

ร้อยละ 10 (Formal Learning) การเรียนรู้ผ่านรูปแบบเป็นทางการ (เช่น การเรียนในห้องเรียน การเข้าฟังบรรยาย หรือการเรียนคอร์สออนไลน์)

ตารางที่ 1.3 ตัวอย่างโครงสร้างแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP Template)

ทักษะเป้าหมาย (SMART Goal)	สมรรถนะปัจจุบัน (หลักฐานเชิง ประจักษ์)	กิจกรรมพัฒนา ทักษะ (70:20:10)	หลักฐานเชิง ประจักษ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	ระยะเวลา
พัฒนาทักษะการ สื่อสารเชิง สร้างสรรค์และ การนำเสนอ	เคยได้รับคะแนน การนำเสนอระดับ ปานกลาง (7/10) จากเพื่อนในการ ทำงานกลุ่ม	- 10%: เรียนคอร์ส Public Speaking ออนไลน์ - 20: ขอคำแนะนำ จากอาจารย์นิเทศก์ - 70%: สมัครเป็น วิทยากรนำเสนอ โครงการจิตอาสา	- ประกาศนียบัตร คอร์สเรียน - วิดีโอบันทึกการ นำเสนอจริง - ผลประเมินความพึง พอใจของผู้ฟัง	3 เดือน
พัฒนาทักษะการ ใช้เครื่องมือ AI ใน การประมวลผล ข้อมูล	ยังไม่เคยใช้ AI ช่วย วิเคราะห์ข้อมูลเชิง ลึก มีเพียงพื้นฐาน การค้นหาทั่วไป	- 10%: ศึกษา โครงสร้าง Prompt Engineering - 20%: เข้าร่วมกลุ่ม แลกเปลี่ยน AI Community - 70%: ใช้ AI ทำ การสรุปและ วิเคราะห์ชุดข้อมูลใน รายงานรายวิชา	- แฟ้มสะสมงาน Prompt Logbook - รายงานการ วิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่าน การตรวจรับรอง ความถูกต้อง	4 เดือน

1.5.5 การส่งเสริมจิตสำนึกการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการสะท้อนคิดเชิงรุก (Proactive Reflection & Lifelong Learning)

การตีความสมรรถนะและการทำ PDP ไม่ใช่กระบวนการที่ทำเพียงครั้งเดียวจบ (One-time event) แต่เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Process) สอดคล้องกับรายงาน *Learning: The Treasure Within* ของ UNESCO (1996) ที่ระบุว่าการเรียนรู้ต้องครอบคลุมทั้งการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิตที่สมบูรณ์ (Learning to be)

เมื่อผู้เรียนลงมือปฏิบัติตามแผน PDP แล้ว ผู้เรียนต้องกลับมาเข้าสู่วงจร Reflection ตามแนวคิดของ OECD (2019) อีกครั้ง เพื่อทบทวนว่าหลักฐานเชิงประจักษ์ใหม่ที่เกิดขึ้น สะท้อนว่าตนเองมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นเพียงใด และตลาดแรงงานมีความต้องการใหม่ๆ เพิ่มขึ้นหรือไม่ ทักษะคติแบบเปิดกว้างและความหลงใหลในการเรียนรู้ (Growth Mindset & Curiosity) จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะประกันว่า ผู้เรียนจะสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองได้ทันต่อทุกความท้าทายในอนาคต

สรุป

การตีความสมรรถนะและแนวโน้มความสำเร็จของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นสมรรถนะสำคัญขั้นสูงที่ช่วยให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สามารถก้าวจากการเป็นผู้รับความรู้ ไปสู่การเป็น "ผู้นำทางตนเอง" (Self-directed Learner) การประเมินตนเองโดยอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์จาก e-Portfolio ประกาศนียบัตร หรือผลงานจริง ร่วมกับการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น SWOT Analysis, Competency Gap Analysis และการปรับใช้แนวคิด OECD A-A-R Cycle จะช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพความสามารถที่แท้จริงของตนเองโดยปราศจากอคติ

การแปลงผลการตีความไปสู่แผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP) ที่ตั้งอยู่บนเป้าหมาย SMART และกรอบการเรียนรู้ 70:20:10 จะช่วยให้การพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน และวัดผลได้ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ไม่เพียงแต่เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในอาชีพ แรกหลังสำเร็จการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการบ่มเพาะจิตสำนึกของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่พร้อมจะปรับตัว เติบโต และดำรงตนอย่างมีความหมายท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตลอดเวลา

1.6 ความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

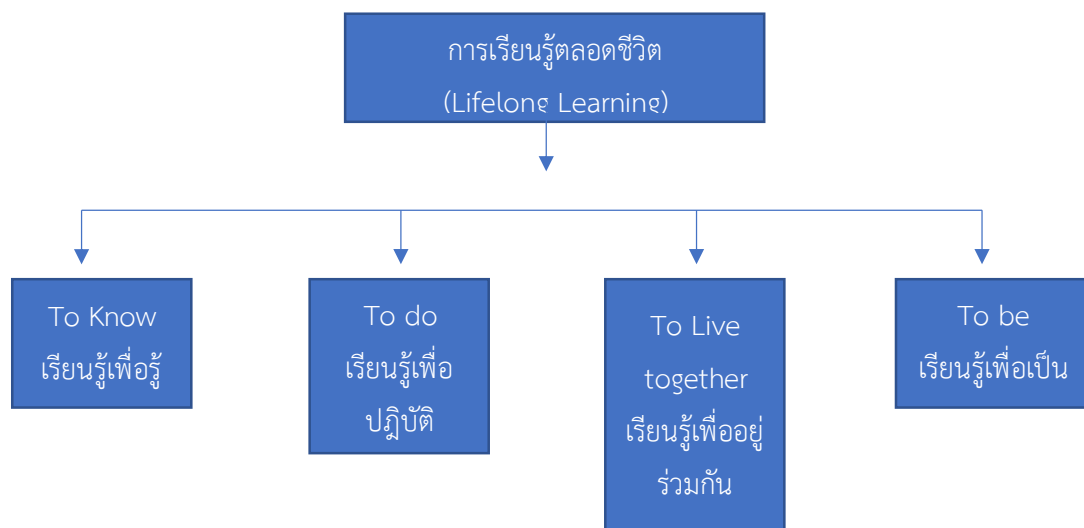
ในยุคปัจจุบัน สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่มีความเร่งและความซับซ้อนอย่างสูง หรือที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) แรงขับเคลื่อนจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย ตลอดจนความผันผวนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้เรียนได้รับจากระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมมีอายุใช้งาน (Half-life of Knowledge) ที่สั้นลงเรื่อย ๆ ดังที่รายงาน *Future of Jobs Report 2025* ของ World Economic Forum (2025) ได้ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างทักษะและบทบาทของแรงงานส่วนใหญ่จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนและถอดถอนความรู้เดิมเพื่อเรียนรู้ใหม่ (Reskilling and Upskilling) อยู่ตลอดเวลา

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า "การศึกษาในสถาบัน" ไม่ใช่จุดสิ้นสุดของการเรียนรู้ แต่เป็นเพียงจุดตั้งต้นสำหรับการเป็น **"ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต"** (Lifelong Learner) การตระหนักรู้ (Awareness) และการมีจิตสำนึกต่อความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self-Development) จึงเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันทางปัญญาและเข็มทิศชี้แนะทางชีวิต ที่จะช่วยให้บุคคลไม่เพียงแต่ปรับตัวและอยู่รอดได้ในโลกที่ผันผวน แต่ยังสามารถเติบโต สร้างสรรค์คุณค่า และนำพาตนเองตลอดจนสังคมไปสู่ความยั่งยืนได้ บทนี้จึงมุ่งขยายความรากฐานแนวคิดทฤษฎี กรอบการเรียนรู้สากล กลไกเชิงพฤติกรรม และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้และนำไปยึดถือเป็นค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

1.6.1 รากฐานแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Theoretical Foundations of Lifelong Learning)

การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ได้เกิดขึ้นจากกระแสความนิยมชั่วคราว แต่มีรากฐานพัฒนาการทางทฤษฎีและข้อเสนอทางวิชาการระดับโลกมาอย่างยาวนาน ได้แก่

1. **เสาหลักทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO's Four Pillars of Education)** ในรายงาน *Learning: The Treasure Within* ขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 1996) ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการการศึกษาว่าด้วยการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เสนอหลักการเรียนรู้ 4 เสาหลัก (Four Pillars of Learning) เพื่อเป็นกรอบความคิดในการพัฒนามนุษย์ตลอดช่วงชีวิต ได้แก่



ภาพที่ 1.2 หลักการเรียนรู้ 4 เสาหลักทางการศึกษาของยูเนสโก

Learning to Know (การเรียนรู้เพื่อรู้) การแสวงหาความรู้ เครื่องมือการคิด และการเข้าใจสิ่งต่างๆ เพื่อเป็นรากฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Learning to Do (การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง) การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ อาชีพ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

Learning to Live Together (การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน) การเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความหลากหลาย การทำงานร่วมกัน และการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติวิธี

Learning to Be (การเรียนรู้เพื่อการดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์) การพัฒนาตนเอง รอบด้าน ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา และจริยธรรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้ง 4 เสาหลักนี้สะท้อนให้เห็นว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งมิติทางปัญญา สังคม พฤติกรรม และจิตตปัญญาอย่างเป็นเอกภาพ

2) ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Growth Mindset Theory)

Dweck (2006) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "กรอบความคิด" (Mindset) ที่อธิบายความแตกต่างของบุคคลในการรับมือกับความท้าทายและการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบตายตัว) ความเชื่อว่าสติปัญญา ความสามารถ และทักษะของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลกลุ่มนี้มักหลีกเลี่ยงความท้าทาย กลัวความล้มเหลว และมองว่าการพยายามเป็นสัญญาณของความอ่อนแอ

Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) ความเชื่อว่าสติปัญญาและสมรรถนะสามารถพัฒนาและสร้างขึ้นใหม่ได้ผ่านความเพียรพยายาม การฝึกฝน และการเรียนรู้จากความล้มเหลว บุคคลที่มี Growth Mindset จะมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และพร้อมที่จะเปิดรับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

การสร้าง Growth Mindset จึงเป็นหัวใจสำคัญขั้นพื้นฐานในการตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลไม่หยุดพัฒนาตนเอง

3) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนผ่าน (Transformative Learning Theory)

Mezirow (1997) อธิบายว่า การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านกรอบการมองโลก (Frame of Reference) เมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต หรือสถานการณ์พลิกผันที่ไม่สามารถแก้ได้ด้วยความรู้หรือสมรรถนะเดิม บุคคลนั้นจะเกิดการสะท้อนคิดเชิงวิจาร์ณญาณ (Critical Reflection) ต่อความเชื่อเดิม และทำการปรับเปลี่ยนสมมติฐาน ความรู้ และเจตคติของตนเอง เพื่อสร้างกรอบความคิดใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

1.6.2 สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันและการล้าสมัยของความรู้ (Disruption & Knowledge Obsolescence)

การตระหนักรู้ในระดับลึกจะเกิดขึ้นได้ ผู้เรียนต้องเข้าใจธรรมชาติของแรงกระทบที่ทำให้ความรู้เดิมล้าสมัยอย่างรวดเร็ว (Knowledge Obsolescence) ดังตารางวิเคราะห์ปัจจัยและผลกระทบต่อไปนี้

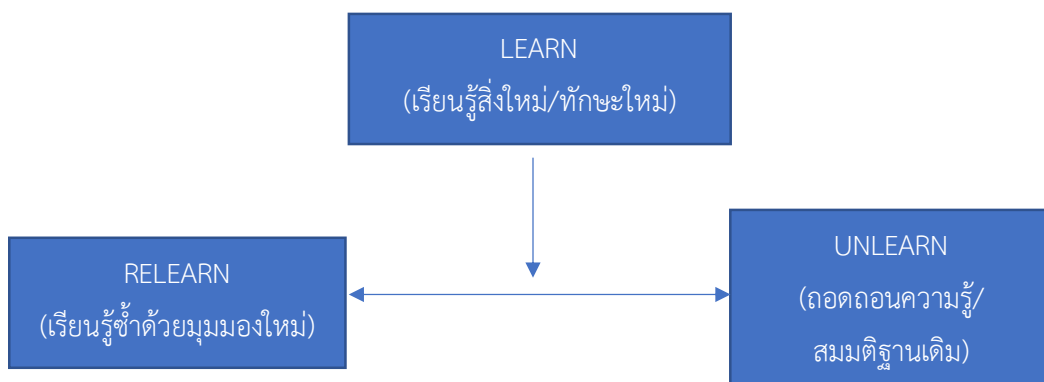
ตารางที่ 1.4 วิเคราะห์ปัจจัยและผลกระทบต่อความรู้เดิมที่ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว

มิติการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน	ลักษณะปรากฏการณ์และเทคโนโลยีขับเคลื่อน	ผลกระทบต่อความรู้/ทักษะดั้งเดิม	ความจำเป็นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
เทคโนโลยีและปัญหาประดิษฐ์ (Technological Disruption)	- Generative AI และระบบอัตโนมัติ - Big Data & Cloud Computing - Quantum Computing	ทักษะงานประจำ (Routine Tasks) และงานประมวลผลข้อมูลขั้นพื้นฐานถูกทดแทนด้วย AI	ต้องยกระดับไปสู่การเรียนรู้ทักษะขั้นสูง เช่น Critical Thinking, Ethical AI Governance และ Prompt Engineering
โครงสร้างประชากร (Demographic Shift)	- การเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสมบูรณ์ (Super-Aged Society) - อายุขัยเฉลี่ยของมนุษย์ยาวนานขึ้น	โครงสร้างการทำงานแบบ 3 ช่วงชีวิต (เรียน-ทำงาน-เกษียณ) พังทลายลง สู่รูปแบบ Multi-stage Life	บุคคลต้องทำงานยาวนานขึ้น และต้องรีเซ็ตทักษะ (Reskill) ใหม่ทุกๆ 5-10 ปี เพื่อรองรับหลายอาชีพในชีวิตเดียว
รูปแบบเศรษฐกิจและการจ้างงาน (Economic & Employment Disruption)	- เศรษฐกิจแบบรับจ้างเฉพาะงาน (Gig Economy) - การทำงานแบบไฮบริด (Remote/Hybrid Work)	งานประจำที่มีความมั่นคงตลอดชีวิต (Lifetime Employment) ลดจำนวนลงอย่างรวดเร็ว	บุคคลต้องกำกับตนเอง (Self-Direction) มีทักษะการสร้างงานและบริหารจัดการแบบรณรงค์วิชาชีพของตนเอง

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยืนยันข้อสังเกตของ Toffler (1970) ที่เคยกล่าวไว้ว่า “ผู้ได้รับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะไม่ใช่คนที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ แต่จะเป็นคนที่ ไม่รู้จักเรียนรู้ (Learn) ไม่รู้จักถอดถอนสิ่งที่เรียนรู้มาเดิม (Unlearn) และไม่รู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ (Relearn)”

1.6.3 วงจรและกลไกการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง (The Continuous Self-Development Cycle)

การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจำเป็นต้องมีกลไกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เป็นระบบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านวงจร **Learn–Unlearn–Relearn** ควบคู่ไปกับวงจรการสะท้อนคิดของ OECD (2019) ดังนี้



ภาพที่ 1.3 วงจรและกลไกการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง Learn–Unlearn–Relearn

1) กระบวนการ Unlearn and Relearn

Learn (การเรียนรู้) การแสวงหาองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อโจทย์ในปัจจุบัน

Unlearn (การถอดถอนเรียนรู้) กระบวนการละทิ้ง ละวาง หรือละเลิกความเชื่อ วิธีการ หรือทักษะเดิมที่เคยใช้ได้ดีในอดีต แต่ไม่สอดคล้องกับบริบทหรือเทคโนโลยีใหม่ในปัจจุบัน ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดเนื่องจากต้องก้าวข้ามพื้นที่ความสบายเดิม (Comfort Zone)

Relearn (การเรียนรู้ใหม่) การสร้างความเข้าใจใหม่ ปรับกรอบความคิด และประยุกต์ใช้ความรู้เดิมร่วมกับนวัตกรรมใหม่ เพื่อสร้างสมรรถนะชุดใหม่ที่เหมาะสมกับอนาคต

2) การใช้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection-in-Action & Reflection-on-Action)

Schön (1983) ได้แบ่งการสะท้อนคิดของผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. **Reflection-in-Action** (การสะท้อนคิดขณะปฏิบัติงาน) การประเมินสถานการณ์ ตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทันทีขณะที่กำลังเผชิญปัญหาที่ไม่คาดคิด

2. **Reflection-on-Action** (การสะท้อนคิดหลังปฏิบัติงาน) การทบทวนและวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากงานเสร็จสิ้น เพื่อสกัดเป็นบทเรียนและวางแผนพัฒนาดตนเองในอนาคต

1.6.4 แนวทางการสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่วนบุคคล (Cultivating Lifelong Learning Habits)

การจะเปลี่ยน "ความตระหนักรู้" ให้กลายเป็น "พฤติกรรมที่ยั่งยืน" ผู้เรียนจำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้

๑. การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning Goals): ผู้เรียนต้องเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางแผน และเลือกสรรแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มิใช่การเรียนรู้เพื่อรอรับคำสั่งหรือทำตามเงื่อนไขของหลักสูตรเท่านั้น (Knowles, 1975)
๒. การเปิดรับข้อเสนอแนะสะท้อนกลับ (Feedback-Seeking Behavior): การแสวงหาข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่น เช่น อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อลดจุดบอด (Blind Spots) และนำมาประเมินสมรรถนะตนเอง
๓. การเข้าถึงระบบการเรียนรู้แบบเปิดและการรับรองคุณวุฒิย่อย (Micro-credentials & Open Learning): การใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (เช่น MOOCs, Coursera, ThaiMOOC) เพื่อสะสมคลังทักษะ (Skill Badges) อย่างค่อยเป็นค่อยไปและรวดเร็ว
๔. การมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities): การเข้าร่วมกลุ่มหรือเครือข่ายวิชาชีพ (Communities of Practice) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ กับบุคคลอื่นในสายอาชีพ
๕. การดูแลสุขภาพทางกายและจิตใจเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Mental Well-being & Resilience): การรักษาสสมดุลทางอารมณ์ การรับมือกับความเครียด และการสร้างความทรหด (Resilience) เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

บทสรุป

การตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงคุณลักษณะเสริมสำหรับการทำงาน แต่เป็น "สมรรถนะแกนหลัก" (Core Competence) ที่ชี้ขาดความสำเร็จและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ความรู้และเทคโนโลยีอาจล้าสมัยได้ในเวลาอันรวดเร็ว แต่ "ความสามารถและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้" จะยังคงเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงที่สุดของบุคคล

การประยุกต์ใช้เสาหลักทางการศึกษาของ UNESCO หลักการ Growth Mindset วงจร Unlearn/Relearn และกระบวนการสะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยแปลงความตระหนักรู้ไปสู่พฤติกรรมการเรียนรู้จริงในชีวิตประจำวัน เมื่อผู้เรียนตระหนักและยึดมั่นในวิถีแห่งการเรียนรู้ตลอด

ชีวิต ผู้เรียนจะสามารถนำทางตนเองผ่านความผันผวน สร้างสรรค์อนาคตการทำงานของตนเอง และร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนสืบไป

สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวน ซับซ้อน และรวดเร็ว (VUCA) อันเป็นผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ รายงาน *The Future of Jobs Report 2025* ของ World Economic Forum (2025) ระบุว่า ทักษะหลักของแรงงานเกือบร้อยละ 39 จะเปลี่ยนแปลงไปภายในปี ค.ศ. 2030 ส่งผลให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ควบคู่กับการสูญหายของงานเดิม การเตรียมความพร้อมด้านทักษะจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับผู้เรียนทุกคน

เพื่อรับมือกับพลวัตดังกล่าว การศึกษาต้องอาศัยกรอบแนวคิดสากล ได้แก่ กรอบ P21, ATC21S และ OECD Learning Compass 2030 ซึ่งจำแนกทักษะออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs: การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์), กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี, และกลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะทั้งสามกลุ่มนี้ไม่ได้ทำงานแยกขาดจากกัน แต่มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่บูรณาการเข้าด้วยกันเป็นระบบเดียว โดยมีทักษะสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและเครื่องมือ ทักษะ 4Cs เป็นกระบวนการคิดเชิงปัญญา และทักษะชีวิตเป็นระบบกำกับพฤติกรรมในชีวิตจริง

ผู้เรียนจำเป็นต้องประเมินและตีความสมรรถนะของตนเองผ่านหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) เช่น แฟ้มสะสมผลงาน หรือใบรับรอง โดยประยุกต์ใช้วงจร Anticipation–Action–Reflection (A-A-R Cycle) ของ OECD (2019) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และวางแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP) ให้สอดคล้องกับอาชีพในอนาคต ท้ายที่สุด ท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดคือการตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านหลักการ 4 เสาหลักทางการศึกษาของ UNESCO (1996) ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ เพื่อปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกัน และเพื่อการดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างยั่งยืน

คำถามท้ายบท

1. จากแนวคิด "Future Shock" ของ Toffler (1970) และกรอบคิด VUCA ของ Bennis และ Nanus (1985) นักศึกษาจงอธิบายว่าเหตุใด “อัตราเร่ง” และ “ความซับซ้อน” ของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงส่งผลกระทบต่อชีวิตและโลกการทำงานแตกต่างจากยุคก่อนหน้านี้ อย่างมีนัยสำคัญ พร้อมยกหลักฐานเชิงประจักษ์จากรายงานที่กล่าวถึงในบทเรียนประกอบการอธิบาย
2. จงเปรียบเทียบวิธีการจำแนกองค์ประกอบทักษะของกรอบ P21, ATC21S และ OECD Learning Compass 2030 และอธิบายว่าเหตุใด แม้กรอบแนวคิดทั้งสามจะพัฒนาขึ้นโดยองค์กรที่แตกต่างกัน แต่กลับสามารถสังเคราะห์รวมกันเป็น 3 กลุ่มทักษะหลักที่สอดคล้องกันได้
3. จากกรณีศึกษาการนำ Generative AI มาปรับปรุงระบบบริการลูกค้าในบทเรียน จงวิเคราะห์ว่าหากทีมงานขาดทักษะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน 3 กลุ่ม (4Cs, ทักษะด้านสารสนเทศ/สื่อ/เทคโนโลยี หรือทักษะชีวิตและอาชีพ) จงวิเคราะห์ว่าหากทีมงานขาดทักษะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน 3 กลุ่ม จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการอย่างไร
4. เหตุใดการประเมินสมรรถนะตนเองจึงจำเป็นต้องอาศัย "หลักฐานเชิงประจักษ์" แทนที่จะใช้เพียงความรู้สึกหรือการคาดเดา และวงจร Anticipation-Action-Reflection (A-A-R Cycle) ของ OECD ช่วยสนับสนุนกระบวนการตีความสมรรถนะนี้ได้อย่างไร
5. จงอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดเสาหลักทางการศึกษา 4 ด้านของ UNESCO (1996) ทฤษฎี Growth Mindset ของ Dweck (2006) และวงจร Learn-Unlearn-Relearn ว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้ร่วมกันสนับสนุนการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันได้อย่างไร

แนวตอบคำถามท้ายบท

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 1

Toffler (1970) เสนอว่าเมื่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นเร็วเกินกว่าความสามารถในการปรับตัวทางจิตใจของมนุษย์ อาจก่อให้เกิดภาวะ “ช็อคจากอนาคต” ซึ่งสร้างความเครียดและความไม่มั่นคงทั้งระดับปัจเจกและระดับสังคม ต่อมากรอบคิด VUCA ของ Bennis และ Nanus (1985) ได้ขยายความสภาพแวดล้อมดังกล่าวว่าประกอบด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ สิ่งที่ทำให้ศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากยุคก่อน คือ “อัตราเร่ง” ของการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ ผสมกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ที่เชื่อมโยงกันในระดับโลก หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนคือรายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum ที่ระบุว่าภายในปี ค.ศ. 2030 ทักษะหลักของแรงงานทั่วโลกเกือบร้อยละ 39 จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม พร้อมเกิดตำแหน่งงานใหม่กว่า 170 ล้านตำแหน่ง ควบคู่กับการสูญหายของงานเดิมราว 92 ล้านตำแหน่ง สะท้อนว่าการเตรียมทักษะเป็นความจำเป็นเร่งด่วนไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 2

กรอบ P21 จำแนกองค์ประกอบเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ วิชาแกนกลาง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ กรอบ ATC21S ใช้ KSAVE Model จำแนกทักษะ 10 ด้านออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ วิถีคิด วิถีทำงาน เครื่องมือสำหรับการทำงาน และการดำรงชีวิตในโลก ส่วนกรอบ OECD Learning Compass 2030 เน้นกระบวนการมากกว่าการระบุรายการทักษะ โดยประกอบด้วยพื้นฐานหลัก สมรรถนะเชิงเปลี่ยนแปลง ตัวการของผู้เรียน และวงจร Anticipation-Action-Reflection แม้ทั้งสามกรอบพัฒนาขึ้นจากองค์กรและบริบทที่ต่างกัน แต่เมื่อสังเคราะห์ร่วมกันพบว่าเนื้อหาทับซ้อนสอดคล้องกันเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ความสอดคล้องนี้สะท้อนให้เห็นฉันทามติระดับสากลที่ได้รับการยืนยันซ้ำผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็นอิสระต่อกัน ไม่ใช่มุมมองของนักวิชาการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงลำพัง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 3

ทักษะทั้งสามกลุ่มทำงานบูรณาการแบบสานพลังกัน โดยทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (IMT) ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือและตัวกลางในการสืบค้นและประมวลผลข้อมูล ทักษะ 4Cs ทำหน้าที่เป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ทางออกใหม่ ส่วนทักษะชีวิตและอาชีพทำหน้าที่เป็นระบบกำกับพฤติกรรมในการนำไปประยุกต์ใช้จริง จากกรณีศึกษา หากมีเพียงทักษะ IMT แต่ขาด 4Cs ผลงานที่ได้จะเป็นเพียงการใช้เทคโนโลยีโดยไร้ความยืดหยุ่นและขาดนวัตกรรม เนื่องจากไม่มีการคิดวิเคราะห์เชิงวิจักษ์ญาณเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและอคติของข้อมูลจาก AI ในทางกลับกัน หากมีทั้ง 4Cs และ IMT แต่ขาดทักษะชีวิตและอาชีพ เช่น ความยืดหยุ่น การนำตนเอง หรือความ

รับผิดชอบ อาจเผชิญความแอ้งภายใน ไม่สามารถรับมือกับแรงกดดันและข้อจำกัดด้านเวลา จนไม่อาจผลักดันโครงการให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าทักษะทั้งสามกลุ่มเป็นระบบนิเวศองค์รวมที่ไม่อาจแยกขาดจากกันได้

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 4

การประเมินตนเองโดยปราศจากหลักฐานอ้างอิงมักนำไปสู่ความอคติในตนเอง ทำให้ประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ส่งผลให้การวางแผนพัฒนาตนเองไม่ตรงจุด หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น หลักฐานเชิงผลงาน (แฟ้มสะสมผลงาน ชิ้นงาน) หลักฐานเชิงกระบวนการและพฤติกรรม (ผลประเมินจากเพื่อน บันทึกการสะท้อนคิด) และหลักฐานเชิงการรับรอง (ผลการเรียน ประกาศนียบัตร) จึงช่วยให้การตีความสมรรถนะมีความเที่ยงตรงและอ้างอิงได้จริง วงจร A-A-R ของ OECD (2019) สนับสนุนกระบวนการนี้อย่างเป็นระบบ โดย

ขั้น Anticipation คือการคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายอาชีพว่าต้องการสมรรถนะใด

ขั้น Action คือการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อสร้างหลักฐาน และ

ขั้น Reflection คือการทบทวนผลลัพธ์จากหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อระบุจุดแข็งจุดอ่อน ก่อนวนกลับไปวางแผนในรอบถัดไปผลจากการตีความนี้จะถูกนำไปจัดทำแผนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (PDP) ตามเป้าหมาย SMART และกลยุทธ์การเรียนรู้ 70:20:10 เพื่อให้การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของอาชีพในอนาคตอย่างมีทิศทาง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 5

UNESCO (1996) เสนอเสาหลักการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ เรียนรู้เพื่อรู้ เพื่อปฏิบัติได้จริง เพื่อการอยู่ร่วมกัน และเพื่อการดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ ซึ่งวางรากฐานว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องครอบคลุมทั้งมิติปัญญา ทักษะ สังคม และจิตปัญญาอย่างเป็นเอกภาพ ในการนำหลักการนี้ไปสู่การปฏิบัติจริง Dweck (2006) ชี้ว่าบุคคลที่มี Growth Mindset จะเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความเพียรพยายามและมองความผิดพลาดเป็นโอกาสการเรียนรู้ ต่างจาก Fixed Mindset ที่หลีกเลี่ยงความท้าทาย กรอบความคิดแบบเติบโตนี้จึงเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลพร้อมเข้าสู่วงจร Learn-Unlearn-Relearn ได้แก่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ (Learn) การถอดถอนความเชื่อหรือทักษะเดิมที่ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน (Unlearn) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดเพราะต้องก้าวข้ามพื้นที่ปลอดภัยเดิม และการสร้างความเข้าใจใหม่ (Relearn) องค์ประกอบทั้งสามจึงทำงานร่วมกัน คือ UNESCO วางกรอบเป้าหมายองค์รวม Growth Mindset สร้างเจตคติพร้อมเปลี่ยนแปลง และ Learn-Unlearn-Relearn เป็นกลไกปฏิบัติที่ทำให้บุคคลปรับตัวทันต่อความรู้และทักษะที่ล้าสมัยอย่างรวดเร็วในโลกพลิกผัน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ดวงแสง ณ นคร. (2562). *การเรียนรู้ตลอดชีวิต: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สุรศักดิ์ ปาโถม. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 145–158.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2561). *โลกเปลี่ยน คนปรับ: ทักษะแห่งอนาคตเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล วงศ์วานิชย์. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *กรอบแนวคิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. 21 เซ็นจูรี.

ภาษาอังกฤษ

- Battelle for Kids. (2019). *Framework for 21st century learning*. Partnership for 21st Century Learning. https://static.battelleforkids.org/documents/p21/p21_framework_brief.pdf
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). Defining twenty-first century skills. In P. Griffin, B. McGaw, & E. Care (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 17–66). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5_2
- Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (Eds.). (2012). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5>
- McKinsey Global Institute. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

OECD. (2019). *OECD Learning Compass 2030: A series of concept notes*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/1-1-learning-compass/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.

Toffler, A. (1970). *Future shock*. Random House.

UNESCO. (1996). *Learning: The treasure within — Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century (Delors Report)*. UNESCO Publishing.

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 2

ทักษะชีวิต



ภาพที่ 2.1 ทักษะชีวิต

ที่มา : องค์การอนามัยโลก (WHO). Life Skills Education.

เค้าโครงเนื้อหา

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของทักษะชีวิต
- 2.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 2.3 การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
- 2.4 การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- 2.5 การจัดการอารมณ์และความเครียด
- 2.6 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำ
- 2.7 การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต
- 2.8 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.9 ทักษะชีวิตกับการประกอบอาชีพ
- 2.10 การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน

LLO 1 อธิบาย ความสำคัญและวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการปรับตัวและก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

LLO 2 สรุป กระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริงที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

LLO 3 จำแนกประเภท ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมนุษยสัมพันธ์เชิงบวก เพื่อสร้างความร่วมมือและแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์

LLO 4 ขยายความ แนวทางการจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเองในสภาวะกดดันเพื่อรักษาคุณภาพทางร่างกายและจิตใจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย

LLO 5 ตีความ แนวคิดและแสดงความยืดหยุ่นทางความคิด เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีตามบริบทการทำงานในศตวรรษที่ 21

LLO 6 ยกตัวอย่าง "แผนการพัฒนาทักษะชีวิตส่วนบุคคล" เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตตามเป้าหมายทางวิชาชีพที่กำหนดไว้

บทที่ 2

ทักษะชีวิต

อาจารย์ ดร.เทพรักษ์ สุริฝ้าย

อาจารย์วิรัช ภูมาศรี

อาจารย์รัตติกกร ชาญขำนิ

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ส่งผลให้มนุษย์ต้องปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น “ทักษะชีวิต” จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

บทนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตในมิติต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการประกอบอาชีพ ในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การจัดการอารมณ์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนจะได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ตัวอย่าง และกิจกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

2.1 ความหมายและความสำคัญของทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต (Life Skills) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญปัญหา ความเปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความคิด ทักษะ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็น “ความสามารถในการปรับตัว และแสดงพฤติกรรมเชิงบวก ที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความต้องการและความท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ทักษะชีวิตไม่ได้หมายถึงเฉพาะความสามารถทางวิชาการเท่านั้น แต่รวมถึงทักษะทางอารมณ์ สังคม และจิตใจ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในสังคมปัจจุบัน

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม มนุษย์จำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน “ทักษะชีวิต” จึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย และประสบความสำเร็จ ทั้งด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิต

ร่วมกับผู้อื่นทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา สื่อสาร และจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของทักษะชีวิตประการแรก คือ ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีทักษะชีวิตจะรู้จักวางแผนชีวิต ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมให้กับชีวิตได้ ส่งผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีความสุขนอกจากนี้ ทักษะชีวิตยังช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน การมีทักษะด้านการสื่อสาร การรับฟัง และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ส่งผลให้สังคมเกิดความสงบสุขและความร่วมมือซึ่งกันและกัน อีกทั้ง ทักษะชีวิตยังมีความสำคัญต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 องค์กรและสถานประกอบการต่าง ๆ ไม่ได้ต้องการเพียงคนที่มีความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องการบุคคลที่มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ผู้ที่มีทักษะชีวิตจึงมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทักษะชีวิตยังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคคลในการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การใช้สารเสพติด การใช้ความรุนแรง หรือการใช้สื่อออนไลน์อย่างไม่เหมาะสม เพราะผู้ที่มีทักษะชีวิตจะสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ รู้จักแยกแยะสิ่งที่ถูกและผิด รวมถึงสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกดดันจากสังคมได้

ดังนั้น ทักษะชีวิตจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาสังคม เพราะเมื่อบุคคลมีทักษะชีวิตที่ดี ก็จะสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน เพื่อให้สามารถเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

2.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งผลให้มนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น การมีเพียงความรู้ทางวิชาการจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน บุคคลจำเป็นต้องมี “ทักษะชีวิต” ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับตัว คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ดังนี้

1. ทักษะการคิด (Thinking Skills)

ทักษะการคิดเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดวิเคราะห์ช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ แยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น รวมทั้งสามารถหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนการคิดสร้างสรรค์ช่วยทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และสามารถพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ในยุคที่มีข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกเชื่อข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่ตกเป็นเหยื่อของข่าวปลอมหรือข้อมูลที่บิดเบือน

2. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ทักษะการสื่อสารที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้จำกัดเฉพาะการพูดหรือการเขียนเท่านั้น แต่รวมถึงการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ผู้เรียนจึงต้องรู้จักใช้ภาษาอย่างเหมาะสม มีมารยาทในการสื่อสารออนไลน์ และสามารถนำเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การรับฟังอย่างตั้งใจถือเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสาร เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ทักษะทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ (Social and Interpersonal Skills)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทักษะทางสังคมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รู้จักเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีน้ำใจ และสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ทักษะด้านนี้มีความสำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน เพราะองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ในโลกยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การเปิดใจยอมรับความแตกต่างและการทำงานร่วมกับคนหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

4. ทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills)

ทักษะการจัดการตนเองเป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านนี้ ได้แก่ การบริหารเวลา การมีวินัยในตนเอง การรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการจัดการอารมณ์ ผู้ที่สามารถจัดการตนเองได้ดีจะสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และสามารถรับมือกับปัญหาและความกดดันต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในศตวรรษที่ 21 ผู้คนต้องเผชิญกับการแข่งขันและ

ความเร่งรีบ การมีทักษะการจัดการตนเองจึงช่วยลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)

ปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในทุกช่วงของชีวิต การมีทักษะในการแก้ปัญหาจะช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและมีเหตุผล

กระบวนการแก้ปัญหาที่ดีเริ่มจากการระบุปัญหา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สาเหตุ คิดหาทางเลือก และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด จากนั้นจึงประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ผู้ที่มีทักษะการแก้ปัญหาจะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถหาวิธีจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

6. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skills)

เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน หรือการสื่อสาร ดังนั้น บุคคลในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ทักษะดิจิทัลประกอบด้วยความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การค้นหาข้อมูลออนไลน์ การใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้ใช้เทคโนโลยีควรรู้จักป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล และมีวิจารณญาณในการรับข้อมูลข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต เพื่อป้องกันการถูกหลอกลวงหรือการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

7. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility)

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการรับมือกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงโดยไม่ย่อท้อ ผู้ที่มีทักษะด้านนี้จะเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ สามารถทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย และพร้อมเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นใจ

8. ทักษะภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Teamwork Skills)

ในโลกการทำงานยุคใหม่ การทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานส่วนใหญ่มักต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย การมีทักษะการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ดีควรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถพัฒนาทักษะผู้นำได้ผ่านการฝึกความรับผิดชอบและการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะด้านการคิด การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การจัดการตนเอง การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี การปรับตัว และภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นใจ และสามารถประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว การศึกษา และการประกอบอาชีพในอนาคต

2.3 การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการสื่อสาร มนุษย์จึงต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น การมีความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจำเป็นต้องมี “การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา” ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้สามารถพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และเลือกแนวทางในการจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม การคิดวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการพิจารณาข้อมูล เหตุการณ์ หรือปัญหาอย่างละเอียด รอบคอบ และเป็นระบบ เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของข้อมูล สาเหตุของปัญหา และข้อสรุปที่ถูกต้อง ผู้ที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์จะไม่เชื่อข้อมูลทันทีโดยปราศจากการตรวจสอบ แต่จะใช้เหตุผลและหลักฐานในการพิจารณาความถูกต้องก่อนตัดสินใจ

ปัจจุบัน ข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์มีจำนวนมากและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว การคิดวิเคราะห์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้บุคคลสามารถแยกแยะข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ข่าวปลอม หรือข้อมูลที่บิดเบือน นอกจากนี้ ยังช่วยให้สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมองและพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจแต่ละครั้ง ส่วนการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการค้นหาแนวทางหรือวิธีการในการจัดการกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ปัญหานั้นคลี่คลายหรือหมดไป การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ควบคู่กัน เพราะก่อนที่จะแก้ปัญหาได้ บุคคลต้องเข้าใจสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง เสียก่อนกระบวนการแก้ปัญหาที่ดีมักเริ่มจากการระบุปัญหาอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา คิดหาทางเลือกในการแก้ไข เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก และเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด เมื่อดำเนินการแก้ปัญหาแล้ว ควรมีการประเมินผลเพื่อพิจารณาว่าวิธีการนั้นได้ผลหรือไม่ และควรปรับปรุงอย่างไรในอนาคต การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในหลายด้าน ด้านการศึกษา ผู้เรียนที่มีทักษะดังกล่าวจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตั้งคำถาม ค้นคว้าหาความรู้ และเชื่อมโยงความรู้จากหลายด้านเข้าด้วยกัน ด้านการทำงาน ทักษะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การคิดวิเคราะห์ช่วย

ให้บุคคลสามารถวางแผนการใช้ชีวิต การใช้จ่ายเงิน และการเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างมีเหตุผล ตัวอย่าง ของการใช้การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เช่น นักศึกษาที่มีปัญหาเรื่องผลการเรียนตกต่ำ อาจเริ่มจากการวิเคราะห์สาเหตุว่าเกิดจากการแบ่งเวลาไม่เหมาะสม ใช้เวลาบนสื่อสังคมออนไลน์มากเกินไป หรือขาดการทบทวนบทเรียน หลังจากนั้นจึงวางแผนแก้ไข เช่น จัดตารางเวลาอ่านหนังสือ ลดเวลาการใช้โทรศัพท์ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การคิดวิเคราะห์ยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพราะเมื่อบุคคลสามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง ก็จะสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจึงเป็นทักษะชีวิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล รับมือกับปัญหาได้อย่างมีสติ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะด้านนี้จะสามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ และทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีคุณภาพในอนาคต

2.4 การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น การติดต่อสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต “การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์” ถือเป็นทักษะชีวิตที่มีบทบาทอย่างมากในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเข้าใจอันดี ลดความขัดแย้ง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การสื่อสารสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการพูด การเขียน การฟัง การใช้ภาษากาย รวมถึงการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร และการตอบสนอง หากองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การสื่อสารเกิดความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน แต่หากขาดการรับฟังหรือมีการสื่อสารที่คลุมเครือ ก็อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งตามมาได้

การสื่อสารที่ดีควรมีลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ การใช้ถ้อยคำที่สุภาพและเหมาะสม การพูดอย่างชัดเจน การรับฟังอย่างตั้งใจ และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การฟังถือเป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสาร เพราะช่วยให้ผู้พูดรู้สึกได้รับการยอมรับและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างกัน ในปัจจุบัน เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสาร ผู้คนสามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว

ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line, Instagram หรืออีเมล แม้ว่าการสื่อสารออนไลน์จะมีความสะดวก แต่ผู้ใช้อีกจำเป็นต้องมีมารยาทในการสื่อสาร ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ และระมัดระวังการเผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น นอกจากการสื่อสารแล้ว “มนุษยสัมพันธ์” ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ผ่านการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีน้ำใจ และเคารพสิทธิของผู้อื่น ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับคนรอบข้างได้ง่าย บุคคลเหล่านี้มักได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้อื่น ส่งผลให้สามารถทำงานและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น ในด้านการทำงาน การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ เพราะการทำงานในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย หากบุคลากรสามารถสื่อสารกันได้ดี จะช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ตัวอย่างเช่น ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนจำเป็นต้องสื่อสารข้อมูล แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ หากขาดการสื่อสารที่ดี อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและส่งผลให้งานไม่ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ยังมีบทบาทสำคัญต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การอยู่ร่วมกับครอบครัว เพื่อน หรือคนในชุมชน ผู้ที่สามารถสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์สามารถฝึกฝนได้ โดยเริ่มจากการเป็นผู้ฟังที่ดี การพูดด้วยความสุภาพ การควบคุมอารมณ์ การเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการให้เกียรติผู้อื่น นอกจากนี้ ควรฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและการสร้างความสัมพันธ์ ดังนั้น การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทักษะชีวิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สร้างความร่วมมือในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ผู้ที่มีทักษะด้านนี้จะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ง่าย และมีโอกาสประสบความสำเร็จทั้งด้านการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตในอนาคต

2.5 การจัดการอารมณ์และความเครียด

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ทุกคนล้วนต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันออกไป บางเหตุการณ์สร้างความสุข ความพอใจ และกำลังใจ แต่บางเหตุการณ์อาจก่อให้เกิดความกังวล ความโกรธ ความเสียใจ หรือความเครียด ดังนั้น “การจัดการอารมณ์และความเครียด” จึงเป็นทักษะ

ชีวิตที่สำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเอง รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความสุข ความโกรธ ความกลัว ความเศร้า หรือความตื่นเต้น อารมณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติของมนุษย์ และมีผลต่อความคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจ หากบุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ก็จะสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ในทางตรงกันข้าม หากไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การทะเลาะวิวาท การตัดสินใจผิดพลาด หรือความขัดแย้งในความสัมพันธ์ ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดความโกรธ บางคนอาจใช้อารมณ์ในการพูดหรือกระทำสิ่งที่รุนแรง ซึ่งอาจสร้างความเสียหายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้น การรู้จักอารมณ์ของตนเองและสามารถ

การจัดการอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง ควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้ที่มีทักษะในการจัดการอารมณ์จะสามารถคิดอย่างมีเหตุผล ไม่ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ วิธีการจัดการอารมณ์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกสติ การคิดเชิงบวก การพูดคุยระบายความรู้สึกกับคนที่ไว้วางใจได้ หรือการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์รุนแรง นอกจากนี้ การหากิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย เช่น การฟังเพลง การอ่านหนังสือ หรือการออกกำลังกาย ก็สามารถช่วยลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้เช่นกัน

นอกจากอารมณ์แล้ว “ความเครียด” ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อชีวิตของมนุษย์ ความเครียด หมายถึง สภาวะทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากแรงกดดัน ปัญหา หรือสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาการเรียน การทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางการเงิน หรือการแข่งขันในสังคม

ในศตวรรษที่ 21 ผู้คนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูง จึงทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย หากปล่อยให้ความเครียดสะสมเป็นเวลานาน อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ วิดกกังวล หรือเกิดภาวะซึมเศร้า การจัดการความเครียดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถรักษาสมาดุลในการดำเนินชีวิตได้ วิธีการจัดการความเครียดที่เหมาะสม ได้แก่ การจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การพักผ่อนให้เพียงพอ การออกกำลังกาย การฝึกสมาธิ และการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ นอกจากนี้ การพูดคุยกับครอบครัว เพื่อน หรือผู้เชี่ยวชาญ ก็สามารถช่วยลดความกดดันทางจิตใจได้

ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่มีความเครียดจากการสอบ อาจจัดตารางอ่านหนังสือให้เหมาะสม พักผ่อนให้เพียงพอ และแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความกดดันและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน หากนักศึกษาสามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้ดี ก็จะช่วยให้มีสมาธิและสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การจัดการอารมณ์และความเครียดยังมีความสำคัญต่อการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จะสามารถสื่อสารและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ขาดการควบคุมอารมณ์อาจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นอกจากนี้ การมีสุขภาพจิตที่ดี จะช่วยให้คุณมีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การจัดการอารมณ์และความเครียดจึงเป็นทักษะชีวิตที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้คุณจะสามารถควบคุมตนเอง รับมือกับปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จทั้งด้านการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตในอนาคต

2.6 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำ

การดำเนินชีวิต การศึกษา และการทำงาน ล้วนต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มนุษย์ไม่สามารถทำทุกสิ่งได้เพียงลำพัง ดังนั้น “การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำ” จึงเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้คุณบุคคลสามารถสร้างความร่วมมือ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน และต่างคนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันไม่เพียงแต่ช่วยให้งานเสร็จรวดเร็วขึ้น แต่ยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีมอีกด้วย

ในโลกยุคใหม่ องค์กรและสถานประกอบการส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะงานหลายประเภทมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย หากสมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่ การสื่อสารที่ดี ความรับผิดชอบ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความเสียสละ และการเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สมาชิกทุกคนในทีมควรตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะหากสมาชิกในทีมสามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน จะช่วยลดความสับสนและความขัดแย้งในการทำงาน นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจยังช่วยสร้างความรู้สึที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีพื้นฐานความคิด ประสบการณ์ และมุมมองที่ไม่เหมือนกัน หากทุกคนเปิดใจรับฟังและเคารพความคิดเห็นของกันและกัน ก็จะช่วยใหทีมสามารถ

ค้นหาแนวทางหรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุดได้ นอกจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว “ภาวะผู้นำ” ก็เป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และประสานงานให้ผู้อื่นร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงที่สุดเสมอไป แต่คือผู้ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความกล้าตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ฟังที่ดีเช่นกัน เพราะการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกจะช่วยให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของทีมได้มากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจและเต็มใจร่วมมือในการทำงาน ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้างานเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ผ่านการฝึกฝนตนเอง เช่น การกล้าแสดงความคิดเห็น การรับผิดชอบหน้าที่ การช่วยเหลือผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ตัวอย่างเช่น ในการทำกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษา หากมีสมาชิกคนหนึ่งสามารถวางแผนงาน แบ่งหน้าที่ให้เพื่อน ๆ อย่างเหมาะสม และช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค บุคคลนั้นก็ถือว่ามีความภาวะผู้นำ แม้จะไม่ได้รับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มอย่างเป็นทางการก็ตาม

การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำยังมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพ เพราะองค์กรส่วนใหญ่มักมองหาบุคลากรที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความรับผิดชอบ และสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะมีโอกาสได้รับความไว้วางใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น นอกจากนี้ ทักษะดังกล่าวยังช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะผู้ที่รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มักได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการยอมรับจากคนรอบข้าง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำสามารถทำได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมจิตอาสา หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยฝึกการสื่อสาร การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความร่วมมือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการศึกษาและการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในอนาคต

2.7 การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การดำเนินชีวิตของมนุษย์จึงเต็มไปด้วยความท้าทายและความไม่แน่นอน บุคคลที่สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตจะสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น “การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต” จึงถือเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนในยุคปัจจุบัน

การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือวิธีการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวช่วยให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ อาจทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และปัญหาในการดำเนินชีวิต ในปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การพัฒนาทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ เปิดรับแนวคิดใหม่ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

ตัวอย่างเช่น ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หลายคนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานจากเดิมที่ทำงานในสำนักงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน หรือจากการเรียนในห้องเรียนมาเป็นการเรียนออนไลน์ ผู้ที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ดังกล่าวได้ จะสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากก็ตาม

นอกจากการปรับตัวแล้ว “ความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต” ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับปัญหา อุปสรรค หรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ และสามารถฟื้นตัวจากความผิดหวังหรือความล้มเหลวได้อย่างเข้มแข็ง บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มองปัญหาในแง่บวก และพร้อมเริ่มต้นใหม่เมื่อเผชิญกับอุปสรรค ความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตมีความสำคัญอย่างมาก เพราะชีวิตของมนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความผิดหวังได้ บางครั้งอาจเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การสูญเสียงาน การสอบไม่ผ่าน หรือปัญหาทางครอบครัว หากบุคคลขาดความยืดหยุ่น อาจทำให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง หรือไม่สามารถก้าวผ่านปัญหาเหล่านั้นได้ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถปรับมุมมองต่อปัญหา มองอุปสรรคเป็นบทเรียน และใช้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่สอบไม่ผ่านในบางวิชา หากมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ ก็จะไม่ยอมแพ้ แต่จะกลับมาทบทวนข้อผิดพลาด ตั้งใจศึกษาเพิ่มเติม และพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นสามารถฝึกฝนได้หลายวิธี เช่น การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงบวก การเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกแก้ปัญหา

และการสร้างกำลังใจให้กับตนเอง นอกจากนี้ การมีครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลที่คอยสนับสนุนทางจิตใจ ก็ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเผชิญกับปัญหาได้เช่นกันอีกทั้ง การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการปรับตัว เพราะโลกในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอจะสามารถพัฒนาตนเองและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีกว่า

ในด้านการทำงาน การปรับตัวและความยืดหยุ่นถือเป็นคุณสมบัติที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ หรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน บุคลากรที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับแรงกดดันในการทำงานได้ นอกจากนี้ การปรับตัวและความยืดหยุ่นยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี เพราะผู้ที่สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม จะมีความเครียดน้อยลง มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ดังนั้น การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตจึงเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะด้านนี้จะสามารถพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

2.8 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

การตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ทุกคนต้องเผชิญกับการเลือกและการตัดสินใจอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย เช่น การเลือกซื้อสินค้า การเลือกใช้เวลา หรือเรื่องสำคัญ เช่น การเลือกศึกษาต่อ การเลือกอาชีพ และการวางแผนอนาคต ดังนั้น “การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล” จึงเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสม ลดความผิดพลาด และดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง การเลือกแนวทางปฏิบัติจากหลายทางเลือก โดยอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริง และการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่ใช่อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัวเป็นหลัก ผู้ที่สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลจะสามารถพิจารณาผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองได้อย่างเหมาะสม โลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก บุคคลจำเป็นต้องมีวิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจ เพราะบางครั้งข้อมูลที่รับอาจไม่ถูกต้องหรืออาจมีผลต่อความคิดและพฤติกรรม หากขาดการพิจารณาอย่างรอบคอบ อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดและส่งผลกระทบต่อชีวิตได้ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมักเริ่มต้นจากการระบุปัญหาหรือสิ่งที่ต้องตัดสินใจให้ชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก และพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว

จึงเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และหลังจากตัดสินใจแล้ว ควรมีการประเมินผลว่าการตัดสินใจนั้นให้ผลลัพธ์อย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงในการตัดสินใจครั้งต่อไป

ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่ต้องเลือกศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ควรพิจารณาหลายปัจจัย เช่น ความสนใจ ความถนัด ค่าใช้จ่าย โอกาสในการประกอบอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน หากเลือกตามกระแสหรืออารมณ์โดยไม่พิจารณาอย่างรอบคอบ อาจทำให้เกิดความไม่พอใจหรือปัญหาในอนาคตได้

การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยังมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การใช้จ่ายเงิน การเลือกคบเพื่อน หรือการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้ที่สามารถคิดอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจจะสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาและผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ การตัดสินใจที่ดีควรคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เพราะบางครั้งการตัดสินใจอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคม เช่น การตัดสินใจในการทำงาน การใช้ข้อมูลข่าวสาร หรือการปฏิบัติต่อผู้อื่น หากบุคคลมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม ก็จะสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมได้ ในด้านการทำงาน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรและผู้นำ เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลสามารถทำได้โดยการฝึกคิดวิเคราะห์ ฝึกการแก้ปัญหา ศึกษาข้อมูลจากหลายแหล่ง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา นอกจากนี้ ควรฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อไม่ให้ความโกรธ ความกลัว หรือความกังวลเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ อีกทั้ง การมีสติและการคิดอย่างรอบคอบยังช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น เพราะการมีสติจะช่วยให้มองเห็นปัญหาอย่างชัดเจน ไม่รีบด่วนตัดสินใจ และสามารถพิจารณาผลกระทบได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลจึงเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลจะสามารถใช้ชีวิต เรียนรู้ และทำงานได้อย่างมั่นคง พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

2.9 ทักษะชีวิตกับการประกอบอาชีพ

“ทักษะชีวิต” ซึ่งเป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สื่อสาร แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะชีวิตจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการประกอบอาชีพและการทำงานในยุคปัจจุบัน

ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมทั้งด้านการคิด การสื่อสาร การจัดการอารมณ์ การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีต การพิจารณารับบุคลากรเข้าทำงานอาจเน้นที่วุฒิการศึกษาและความสามารถเฉพาะทางเป็นหลัก แต่ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทักษะชีวิตมากขึ้น เพราะการทำงานในยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การสื่อสาร และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจึงมักได้รับโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าทักษะชีวิตที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพประการแรก คือ ทักษะการสื่อสาร เพราะการทำงานทุกประเภทต้องอาศัยการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือลูกค้า ผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน สุภาพ และเหมาะสม จะช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานขายที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี จะสามารถอธิบายข้อมูลสินค้าให้ลูกค้าเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากขึ้น

อีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ในการทำงานมักเกิดปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ ผู้ที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น การทำงานร่วมกับผู้อื่นก็เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมากในโลกการทำงานยุคใหม่ เพราะงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี จะช่วยให้การทำงานมีบรรยากาศที่ดีและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การจัดการอารมณ์และความเครียดก็มีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพเช่นกัน เพราะการทำงานอาจต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเวลา งานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและจัดการความเครียดได้ จะสามารถทำงานได้อย่างมีสติ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ และสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ ในยุคดิจิทัล ทักษะการปรับตัวและการเรียนรู้สิ่งใหม่ก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ที่พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่สามารถเรียนรู้การใช้โปรแกรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว จะช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้บุคคลนั้นมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการขององค์กร

นอกจากนี้ ทักษะชีวิตยังมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจ เพราะการดำเนินธุรกิจต้องอาศัยทั้งการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสื่อสารกับลูกค้าและพนักงาน ผู้ประกอบการที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะสามารถบริหารงานและรับมือกับความเสี่ยงต่าง ๆ ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อการประกอบอาชีพสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม การฝึกงาน การอบรมพัฒนาทักษะ การทำกิจกรรมจิตอาสา และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ผู้เรียนควรฝึกฝนการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต ในปัจจุบัน หลายองค์กรให้ความสำคัญกับ Soft Skills หรือทักษะด้านอารมณ์และสังคมควบคู่กับ Hard Skills หรือทักษะวิชาชีพ เพราะแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถสูง แต่หากไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ก็อาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ทักษะชีวิตจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะมีความพร้อมในการทำงาน สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน และมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพและการดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.10 การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

“การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับปัญหา สถานการณ์ และความท้าทายต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยทักษะหลายด้าน เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการอารมณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา โดยบุคคลสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองได้จากหลายแหล่ง ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ในศตวรรษที่ 21 ความรู้และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาชีพบางประเภทอาจหายไป ขณะที่อาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ บุคคลจึงไม่สามารถหยุดเรียนรู้ได้ ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานได้ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะช่วยให้บุคคลสามารถค้นคว้าหาความรู้ ตั้งคำถาม และวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล ผู้ที่มีทักษะนี้จะไม่หยุดอยู่กับความรู้เดิม แต่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

นอกจากนี้ การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันไม่ได้เกิดจากการศึกษาเพียงลำพัง แต่ยังเกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถสื่อสารได้อย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากขึ้น การจัดการอารมณ์และความเครียดก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการเรียนรู้สิ่งใหม่อาจต้องเผชิญกับความยากลำบาก ความผิดพลาด หรือแรงกดดัน หากบุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และมีความกำลังใจที่ดี ก็จะสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและเรียนรู้ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้จากทั่วโลกผ่านอินเทอร์เน็ต การเรียนออนไลน์ และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ดังนั้น การมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม สามารถเรียนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ศึกษาจากวิดีโอการสอน หรือเข้าร่วมอบรมผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างสะดวก การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอ่านหนังสือ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและการมีวินัยในการเรียนรู้ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ครอบครัว สถานศึกษา และสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยครอบครัวควรปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนสังคมควรสนับสนุนโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงช่วยให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ผู้ที่เรียนรู้อยู่เสมอจะสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาทักษะชีวิตสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ จะสามารถดำรงชีวิตทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสบความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ และการใช้ชีวิตในอนาคต

สรุป

ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งเต็มไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว

บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปรับตัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทักษะชีวิตมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งด้านการศึกษา การทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะช่วยให้บุคคลสามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การจัดการอารมณ์และความเครียด การทำงานร่วมกับผู้อื่น ภาวะผู้นำ การปรับตัวและความยืดหยุ่น รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งแต่ละทักษะล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักแยกแยะข้อมูล และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันในสังคม ในขณะเดียวกัน การจัดการอารมณ์และความเครียดเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเอง รับมือกับแรงกดดัน และรักษาสุขภาพจิตที่ดีได้ ส่วนการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ นอกจากนี้ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยังเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทักษะชีวิตยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการประกอบอาชีพ เพราะโลกการทำงานในยุคปัจจุบันต้องการบุคลากรที่ไม่เพียงมีความรู้ทางวิชาการ แต่ยังต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในสายอาชีพมากขึ้น อีกทั้ง การพัฒนาทักษะชีวิตยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะโลกในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคคลจึงต้องพร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้ที่มีทักษะชีวิตที่ดีจะสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีความสุข

ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เพราะไม่เพียงช่วยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ยังช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการศึกษา การทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว การฝึกฝนและพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่องจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและยั่งยืน

คำถามท้ายบท

1. อธิบายความหมายของ “ทักษะชีวิต” และอธิบายว่าทำไมทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. อธิบายลักษณะของผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต และอธิบายว่าทักษะดังกล่าวช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างไร
3. ทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอย่างไร จงยกตัวอย่างอาชีพที่จำเป็นต้องใช้ทักษะชีวิตในการทำงาน
4. หากนักศึกษาต้องทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นักศึกษาจะใช้ทักษะชีวิตด้านใดในการแก้ปัญหา และจะจัดการสถานการณ์อย่างไร
5. ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของคนจำนวนมาก นักศึกษาควรใช้การคิดวิเคราะห์อย่างไรในการเลือกรับข้อมูลข่าวสาร
6. หากนักศึกษาประสบปัญหาความเครียดจากการเรียนและการทำงานพิเศษพร้อมกัน นักศึกษาจะมีวิธีการจัดการอารมณ์และความเครียดอย่างไร
7. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการประกอบอาชีพในปัจจุบันอย่างไร และนักศึกษาควรปรับตัวอย่างไรเพื่อเตรียมพร้อมสู่โลกการทำงาน
8. วิเคราะห์ว่าทักษะชีวิตด้านใดมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับนักศึกษาในปัจจุบัน พร้อมอธิบายเหตุผลประกอบ
9. ให้นักศึกษาวางแผนพัฒนาทักษะชีวิตของตนเองในระยะเวลา 1 ปี พร้อมกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการ
10. ให้นักศึกษาอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียนเกี่ยวกับ “ทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต”

แนวคำตอบคำถามท้ายบท

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 1

ทักษะชีวิต คือ ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ สื่อสาร แก้ปัญหา และจัดการอารมณ์ของตนเอง เพื่อดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตมีความสำคัญ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องสามารถปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 2

ผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด ทักษะนี้ช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหา ลดความเครียด และฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบากได้รวดเร็ว

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 3

ทักษะชีวิตช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตัดสินใจอย่างเหมาะสม และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ครู พยาบาล แพทย์ ตำรวจ พนักงานบริการ และผู้ประกอบการ ล้วนต้องใช้ทักษะชีวิตในการทำงาน

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 4

ใช้ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา โดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคน อย่างเคารพ แลกเปลี่ยนเหตุผล หากดูร่วม และร่วมกันตัดสินใจบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 5

ควรตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง พิจารณาน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อเท็จจริงและความคิดเห็น และไม่แชร์ข้อมูลที่ยังไม่ได้ตรวจสอบ

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 6

วางแผนการใช้เวลา จัดลำดับความสำคัญ พักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมผ่อนคลาย และปรึกษาอาจารย์หรือคนใกล้ชิดเมื่อรู้สึกเครียดมาก

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 7

เทคโนโลยีทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ต้องใช้ทักษะดิจิทัลมากขึ้น และบางอาชีพถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ นักศึกษาควรพัฒนาทักษะดิจิทัล เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ฝึกคิดวิเคราะห์ และพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 8

การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด เพราะช่วยให้สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เลือกรับข้อมูลที่ถูกต้อง รับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้

แนวคำตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 9

เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ
พัฒนาการสื่อสาร	ฝึกพูดหน้าชั้นเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมทุกเดือน
พัฒนาการคิดวิเคราะห์	อ่านหนังสือหรือบทความสัปดาห์ละ 1 เรื่องและสรุปประเด็น
พัฒนาการจัดการเวลา	ใช้ตารางวางแผนงานและประเมินผลทุกสัปดาห์
พัฒนาทักษะดิจิทัล	เรียนคอร์สออนไลน์อย่างน้อย 2 หลักสูตรต่อปี
พัฒนาการจัดการอารมณ์	ออกกำลังกายและฝึกสมาธิอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง

แนวคำตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 10

ประเด็นที่ควรอภิปราย ได้แก่

- การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
- การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
- ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
- ทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยี
- การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- ความรับผิดชอบและจริยธรรมในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การพัฒนาทักษะชีวิตสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *ทักษะการคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: วิพรีนธ์.
- ทศนา แหมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การพัฒนาทักษะชีวิตและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ดี เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 และทักษะแห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2560). *การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินติ้ง.
- องค์การอนามัยโลก (WHO). (2546). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. Geneva: World Health Organization.
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2019). *Framework for 21st Century Learning*. Washington, DC: P21.
- UNESCO. (2015). *Rethinking Education: Towards a Global Common Good?* Paris: UNESCO Publishing.

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 3

ทักษะการเรียนรู้

เค้าโครงเนื้อหา

- 3.1 ความหมายของทักษะการเรียนรู้
- 3.2 ความสำคัญของทักษะการเรียนรู้
- 3.3 องค์ประกอบทักษะการเรียนรู้
- 3.4 ลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้
- 3.5 ทักษะแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา
- 3.6 สรุปท้ายบท

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน

LLO 1 จำแนกประเภท องค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (5 องค์ประกอบ) เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้อย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเอง

LLO 2 เปรียบเทียบ คุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้ในตนเองอย่างเป็นระบบ และระบุจุดแข็งรวมถึงจุดที่ควรพัฒนาเพื่อการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

LLO 3: อธิบาย แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ส่วนบุคคล โดยประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในโลกยุค Disruption

LLO 4 สรุป องค์ความรู้ผ่านกระบวนการ สู่ จิ ปุ ลิ โดยแสดงออกถึงทักษะการทำงานร่วมกัน และการรู้เท่าทันสื่ออย่างมีจริยธรรม

วิธีการสอนและกิจกรรม

- 1) ศึกษาจากเอกสารประกอบการสอน
- 2) บรรยายเนื้อหาประกอบสื่อ PowerPoint/คลิปวิดีโอ
- 3) ให้ผู้เรียนประเมินตนเองตามลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้ 12 ประการ แล้วระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง
- 4) อภิปรายกลุ่มเชื่อมโยงองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- 5) กิจกรรมเสริมทักษะ/ฝึกปฏิบัติรายบุคคลตามหลักอริยบท 4
- 6) ตอบคำถามท้ายบทที่ 3

สื่อการเรียนการสอน

- 1) เอกสารประกอบการสอน
- 2) สื่อ PowerPoint/คลิปวิดีโอประกอบการสอน
- 3) แบบประเมินตนเองด้านลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้

การวัดและการประเมินผล

- 1) นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของนักศึกษาทั้งหมด
- 2) นักศึกษาตอบคำถามได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- 3) นักศึกษาทำแบบฝึกหัดท้ายบทที่ 3 ได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

บทที่ 3

ทักษะการเรียนรู้

พระมหาชัยชนะ ชยชโน
พระครูวุฒิชรรมสาร
อาจารย์ทองเปลือ่ง อภัยวงศ์

3.1 ความหมายของทักษะแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายของทักษะทักษะแห่งการเรียนรู้

Trilling & Fadel (2009) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times* ทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงาน ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม นักเรียนหรือผู้เรียนในยุคใหม่จึงไม่ควรเป็นเพียงผู้รับข้อมูล แต่ต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์ และข้อมูลที่ได้รับ ทั้งนี้ทักษะดังกล่าวจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน

Partnership for 21st Century Learning (2019) ได้อธิบายถึงทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นกลุ่มสมรรถนะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ โดยเน้นทักษะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration) หรือที่เรียกว่า 4Cs ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการกับข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้อธิบายถึงทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างคุณค่าใหม่ (Creating New Value) การจัดการกับความตึงเครียดและความขัดแย้ง (Reconciling Tensions and Dilemmas) และการรับผิดชอบต่อภาระของตนเอง (Taking Responsibility) โดยผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงอนาคต วิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การเรียนรู้จึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงความรู้ทางวิชาการ แต่รวมถึงความสามารถในการใช้ความรู้เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ได้อธิบายถึงทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยระบุว่าผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learner) มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุค Disruption นอกจากนี้ยังเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติจริง และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต

ทศนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล (2544) ได้อธิบายถึงการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางปัญญาที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มิใช่เป็นเพียงผู้รับความรู้จากครูเพียงฝ่ายเดียว กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะแห่งการเรียนรู้ มิได้หมายถึงเพียงการสั่งสมความรู้ในเชิงเนื้อหาวิชาเท่านั้น หากแต่หมายถึงความสามารถของผู้เรียนในการแสวงหา คิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเองจากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายตรงกันว่า ผู้เรียนในยุคใหม่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับความรู้เพียงฝ่ายเดียวไปสู่การเป็นผู้สร้างความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ของตน ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถหลายประการที่สัมพันธ์กัน ทั้งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแกนกลางสำคัญ นอกจากนี้ ทักษะแห่งการเรียนรู้ยังเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตจริงและการสร้างคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคแห่งความพลิกผัน (Disruption) ดังนั้นทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทั้งเครื่องมือและเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และพร้อมรับอนาคตได้อย่างยั่งยืน

3.2 ความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้

Trilling & Fadel (2009) ได้ให้ความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้เรียนจึงไม่สามารถพึ่งพาเพียงความรู้ที่ได้รับจากห้องเรียน แต่ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะแห่งการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลสามารถ

คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคมโลกยุคใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ตนเองและสังคมได้

Griffin, McGaw & Care (2012) ได้ให้ความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้ว่า ทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานในสังคมฐานความรู้ (Knowledge Society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้จะสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลากหลายศาสตร์ คิดเชิงวิเคราะห์ แก้ปัญหา และประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล

Binkley, M., et al. (2012) ได้ให้ความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้ว่าทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะสำหรับโลกแห่งการทำงานในอนาคต เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความซับซ้อนสูง ผู้เรียนที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ได้ให้ความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้ว่า ทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมของคนไทยทุกช่วงวัยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และโครงสร้างสังคม ทักษะแห่งการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลสามารถเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างกำลังคนคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต

จากที่นักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของทักษะแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ความรู้ที่ได้รับจากห้องเรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอีกต่อไป ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์อันผันผวนได้อย่างเท่าทัน นอกจากนี้ ทักษะแห่งการเรียนรู้ยังมีความสำคัญในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานในสังคมฐานความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลากหลายศาสตร์ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา

สมรรถนะสำหรับโลกแห่งการทำงานในอนาคตและการประกอบอาชีพอย่างประสบความสำเร็จในระดับประเทศ ทักษะแห่งการเรียนรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมของคนไทยทุกช่วงวัยให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งความพลิกผัน (Disruption) และเป็นพื้นฐานของการสร้างกำลังคนคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต กล่าวโดยสรุป ทักษะแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม และการสร้างความยั่งยืนให้แก่การพัฒนาประเทศโดยรวม

3.3 องค์ประกอบของทักษะแห่งการเรียนรู้

ทักษะแห่งการเรียนรู้ มิได้เป็นทักษะเดี่ยว ๆ หากแต่ประกอบด้วยกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งนักวิชาการและองค์กรทางการศึกษาได้พยายามจำแนกองค์ประกอบเหล่านี้ไว้อย่างเป็นระบบ ดังต่อไปนี้

Bakhshi et al (2017) จากรายงาน *The Future of Skills : Employment in 2030* ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับทักษะแห่งการเรียนรู้อนาคตได้แก่ 4 ทักษะ ที่กล่าวถึง ซึ่งเป็นทักษะแห่งอนาคต นอกจากนี้การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของ ตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลกจากองค์กร World Economic Forum (WEF) (2015) ได้ผลการศึกษารวบรวมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill) ออกมาเป็น 16 ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มของความสามารถ (Competencies) กลุ่มของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Character Qualities) และกลุ่มของความรู้พื้นฐาน (Foundational Literacies) รวมไปถึงงานวิจัยขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โครงการ OECD Future of Education and Skill 2030 และยังมีเอกสารรายงานการวิจัย และบทความอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะแห่งการเรียนรู้อนาคตอีกหลากหลายเรื่อง คณะผู้วิจัยจึงสรุปทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ในศตวรรษ ที่ 21 โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ตามคำนิยามของสมรรถนะที่มีองค์ประกอบของทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attribute) และความรู้ (Knowledge) ดังต่อไปนี้

ทักษะ (Skill) ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาที่ถ้าหายถือเป็นทักษะ (Skill) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาและต้องฝึกฝนจนทำให้เกิดความชำนาญ ประกอบด้วย

- 1) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 3) ทักษะนวัตกรรม
- 4) ทักษะการแก้ปัญหา
- 5) ทักษะการทำงานร่วมกัน
- 6) ทักษะการสื่อสาร

- 7) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
- 8) การใช้ข้อมูลใหม่
- 9) อุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสาร
- 10) กลยุทธ์การเรียนรู้
- 11) การคิดไอเดียใหม่
- 12) เรียนรู้และปรับใช้ให้เร็ว
- 13) การแสดงออกทางวาจา
- 14) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ

คุณลักษณะ (Attribute) เป็นลักษณะภายในที่ติดตัวแต่ละบุคคลนั้น เช่น ความรู้สึก เจตคติ
ทัศนคติ แรงจูงใจ เป็นต้น ประกอบด้วย

- 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility/Resilience)
- 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
- 3) ความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ (Initiative)
- 4) การชี้นำตนเอง (Self-direction)
- 5) ความเป็นผู้นำและ (Leadership)
- 6) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 7) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- 8) ความอดทนพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence/Grit)
- 9) ความตระหนักหรือรับรู้ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural

Awareness)

- 10) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Learning to Learn)
- 11) การควบคุมตนเอง (Self-regulation)
- 12) การเอาใจใส่ (Empathy)
- 13) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
- 14) มองโลกในแง่ดี (Grounded Optimism)
- 15) การรับรู้ทางสังคม (Social Perceptiveness)
- 16) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 17) การรับฟังเชิงรุก (Active Listening)
- 18) การตัดสิน (Judgement)
- 19) การตัดสินใจ (Decision-making)

องค์ความรู้ (Knowledge) ในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา การศึกษาด้วยตนเอง หรือแม้กระทั่งการแลกเปลี่ยนพูดคุยกับผู้มีความรู้ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 1) พื้นฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ (Information Literacy)
- 2) พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อ (Media Literacy)
- 3) ทักษะด้าน ICT (ICT Literacy)
- 4) ทักษะการรู้เรื่องสามารถอ่านออกเขียนได้ (Literacy)
- 5) ทักษะด้านการคิดคำนวณ (Numeracy)
- 6) ทักษะด้านวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy)
- 7) ทักษะความรู้ด้านการเงิน/เศรษฐกิจ (Financial Literacy)
- 8) ทักษะความรู้เรื่องศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น (Cultural and Civic Literacy)
- 9) สารวิชาหลัก (Core Subject)
- 10) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
- 11) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ (Economic Literacy)
- 12) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและเป็นผู้ประกอบการ (Business and Entrepreneurial Literacy)
- 13) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civil Literacy)
- 14) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
- 15) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Literacy)

Trilling & Fadel (2009) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ Learning and Innovation Skills ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
- 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 3) การสื่อสาร (Communication)
- 4) การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

จะเห็นได้ว่าทักษะเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิเคราะห์สถานการณ์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน Partnership for 21st Century Learning (P21) ได้กำหนดกรอบทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ไว้ในรูปแบบ 4Cs ได้แก่ Critical Thinking, Creativity, Communication และ Collaboration ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษา การทำงาน และการดำรงชีวิตในอนาคต

Griffin, McGaw & Care (2012) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของทักษะแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วย

- 1) ทักษะด้านการคิด (Ways of Thinking)
- 2) ทักษะด้านการทำงาน (Ways of Working)
- 3) ทักษะด้านเครื่องมือในการทำงาน (Tools for Working)
- 4) ทักษะด้านการใช้ชีวิตในโลกปัจจุบัน (Living in the World)

โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ได้ให้องค์ประกอบทักษะแห่งการเรียนรู้ที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ของคนไทยในศตวรรษที่ 21 โดยพบว่าทักษะสำคัญสำหรับวัยเรียนประกอบด้วย

- 1) การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy)
- 2) การเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learner)
- 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- 4) การแก้ปัญหา (Problem Solving)
- 5) การเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะแห่งการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการแสวงหาความรู้ แต่ยังรวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปและสังเคราะห์ได้ดังนี้ ทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่เชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นความสามารถของบุคคลในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ติดตามความก้าวหน้าของตนเอง และประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนที่มีทักษะด้านนี้จะสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องจำกัดเฉพาะในห้องเรียนหรือในระบบการศึกษาเท่านั้น แต่สามารถแสวงหาความรู้ได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต ในโลกยุคดิจิทัลที่องค์ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่ได้รับในปัจจุบันอาจล้าสมัยในเวลาไม่กี่ปี ดังนั้น ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงกลายเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคคลทุกคน โดยเฉพาะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องเผชิญกับองค์ความรู้เฉพาะทางที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเองช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะการคิดขั้นสูง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ประกอบด้วยการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่องค์กรและสถาบันการศึกษาทั่วโลกให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมากมหาศาล ผู้เรียนไม่สามารถอาศัยเพียงการจดจำข้อมูลได้อีกต่อไป แต่ต้องสามารถวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง และสังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การคิดขั้นสูงจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ

3) ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนจำเป็นต้องสามารถสื่อสารความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสม ทักษะด้านนี้ครอบคลุมทั้งการพูด การเขียน การฟัง และการนำเสนอ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ผู้เรียนที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีจะสามารถสร้างความร่วมมือทางวิชาการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากปัญหาและภารกิจส่วนใหญ่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้เรียนที่มีทักษะการทำงานร่วมกันจะสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความแตกต่าง ปรับตัวเข้ากับสมาชิกในทีม และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้เรียนจำเป็นต้องสามารถเข้าถึง สืบค้น วิเคราะห์ ประเมิน และใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การทำงาน และการดำรงชีวิต การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) และการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแยกแยะข้อมูลที่ถูกต้องจากข้อมูลที่บิดเบือน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม

ดังนั้นทักษะแห่งการเรียนรู้เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) ทักษะการคิดขั้นสูง (3) ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) ทักษะการทำงานร่วมกัน และ (5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งทั้งห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมแห่งอนาคต

3.4 ลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินข้อมูล และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ผลงาน และการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยลักษณะดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงเจตคติ แรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างรู้เท่าทัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) อธิบายว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นลักษณะภายในของบุคคล เช่น ความรู้สึก เจตคติ ทักษะ และแรงจูงใจ โดยเชื่อมโยงกับความยืดหยุ่น การปรับตัว ความคิดริเริ่ม การชี้นำตนเอง ความรับผิดชอบ ความอยากรู้อยากเห็น ความพากเพียร การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ การควบคุมตนเอง และการเอาใจใส่ผู้อื่น ดังนั้น บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จึงควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ไม่จำกัดการเรียนรู้เฉพาะในห้องเรียนหรือจากผู้สอนเท่านั้น แต่สามารถเรียนรู้จากหนังสือ งานวิจัย สื่อดิจิทัล ประสบการณ์ตรง ชุมชน และสถานการณ์จริง บุคคลลักษณะนี้มักตั้งคำถามต่อสิ่งที่พบเห็น สนใจค้นคว้าหาคำตอบ และพยายามเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่อย่างมีเหตุผล ความอยากรู้อยากเห็นจึงเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ระบุว่า ความอยากรู้อยากเห็นและการเป็นผู้เรียนเชิงรุกเป็นทักษะสำคัญสำหรับวัยเรียนและวัยรุ่นในศตวรรษที่ 21

2) สามารถกำกับและชี้นำการเรียนรู้ของตนเองได้

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะไม่รอรับความรู้จากผู้อื่นเพียงฝ่ายเดียว แต่สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง และประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะดังกล่าวสะท้อนความเป็นผู้เรียนเชิงรุกและการชี้นำตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนที่สามารถกำกับตนเองได้จะรู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร เรียนรู้ไปเพื่ออะไร และจะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร การชี้นำตนเองยังช่วยให้ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาตนเองได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้สอนควบคุมอย่างใกล้ชิด

3) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักฐาน ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมากและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการ

คิดวิเคราะห์จึงเป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลไม่ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ข่าวดลอม หรือการชี้นำทางความคิด ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวจะไม่เชื่อข้อมูลทันที แต่จะตรวจสอบ เปรียบเทียบ และพิจารณาความสมเหตุสมผลก่อนนำไปใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน หรือการตัดสินใจ

4) มีความสามารถในการสังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

นอกจากการคิดวิเคราะห์แล้ว บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ยังต้องสามารถสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งให้เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างมีระบบ บุคคลลักษณะนี้จะรู้จักคัดเลือกข้อมูลที่สำคัญ เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสร้างความเข้าใจใหม่ที่สามารถอธิบายหรือแก้ปัญหาได้ดีขึ้น แนวคิดเรื่องจิตรู้สังเคราะห์ของ Howard Gardner อธิบายว่า บุคคลควรสามารถสำรวจแหล่งข้อมูลอันหลากหลาย รู้ว่าอะไรสำคัญ คัดแยกข้อมูล ประเมินข้อมูล และนำข้อมูลมาผสานกันอย่างมีเหตุผลสำหรับตนเองและผู้อื่น ลักษณะนี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ระดับสูงและการสร้างองค์ความรู้ในระดับอุดมศึกษา

5) มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าริเริ่มสิ่งใหม่

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะไม่หยุดอยู่กับความรู้หรือวิธีคิดแบบเดิม แต่สามารถคิดริเริ่ม สร้างทางเลือกใหม่ และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์มิได้หมายถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่เท่านั้น แต่หมายถึงความสามารถในการนำความรู้เดิมมาประยุกต์ ใช้ข้ามศาสตร์ และพัฒนาเป็นแนวคิด วิธีการ ผลงาน หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่า รายงานทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตระบุว่า ความคิดริเริ่ม การชี้นำตนเอง และความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะและทักษะสำคัญของคนในอนาคต

6) มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีสติ ไม่หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขปัญหาด้วยความรู้สึกเพียงอย่างเดียว แต่จะวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ พิจารณาทางเลือก ตัดสินใจ และประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหาในศตวรรษที่ 21 มักเป็นปัญหาที่ซับซ้อน เชื่อมโยงหลายมิติ และไม่มีคำตอบสำเร็จรูป บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จึงต้องสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดทางออกที่เหมาะสมและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

7) มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

โลกยุคปัจจุบันมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน และซับซ้อน บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิดและพฤติกรรม สามารถปรับวิธีเรียนรู้การทำงาน และวิธีดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากล่าวถึงความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว และความอดทนพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลในอนาคต ลักษณะดังกล่าวช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความล้มเหลว ความไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่สูญเสียแรงจูงใจในการเรียนรู้

8) มีทักษะการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ การสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการพัฒนาความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในบริบทของการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนจำเป็นต้องสามารถอภิปราย ตั้งคำถาม นำเสนอผลงาน เขียนเชิงวิชาการ และใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสื่อสารความรู้ได้อย่างเหมาะสม รายงานทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตจัดให้การสื่อสารเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาคนไทยในโลกอนาคต

9) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและเคารพความแตกต่าง

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เคารพความหลากหลาย และร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้เกิดขึ้นจากการศึกษาเพียงลำพัง แต่เกิดจากการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน ผู้ที่มีลักษณะนี้จะมี ความรับผิดชอบต่อบทบาทของตนในกลุ่ม มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี รวมถึงสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

10) รู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม รู้จักสืบค้น วิเคราะห์ ประเมิน และใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม การรู้เท่าทันสื่อเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพราะสื่อสมัยใหม่มีรูปแบบหลากหลายและซับซ้อน บุคคลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีเข้าถึง ประเมิน วิเคราะห์ และสร้างสื่อ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้รู้เท่าทันสื่อยังควรสามารถใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์เพื่อแสดงออก สื่อสารแนวคิด และใช้สื่อตามหลักสิทธิ ความรับผิดชอบ และหน้าที่พลเมือง

11) มีความรับผิดชอบ วินัย และการควบคุมตนเอง

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้จะมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มีวินัยในการแสวงหาความรู้ และสามารถควบคุมตนเองให้ดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ความรับผิดชอบและการควบคุมตนเองเป็นลักษณะภายในที่ช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้เมื่อมีผู้สอนหรือระบบประเมินผลบังคับเท่านั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาระบุว่า ความรับผิดชอบ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการควบคุมตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับคนในอนาคต

12) มีจริยธรรม เห็นคุณค่า และรับผิดชอบต่อสังคม

บุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงต้องเก่งหรือมีความสามารถในการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย การเรียนรู้ที่แท้จริงควร

มุ่งให้บุคคลสามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น ชุมชน และสังคมอย่างเหมาะสม บทความเกี่ยวกับทักษะแห่งโลกอนาคตอธิบายว่า การพัฒนาผู้เรียนควรครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ องค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และคุณค่า โดยคุณค่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปบุคคลที่มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่มีความใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ มีวินัย ความรับผิดชอบ และยึดถือคุณธรรม จริยธรรมในการนำความรู้ไปใช้ บุคคลลักษณะดังกล่าวจึงเป็น ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สามารถพัฒนาตนเอง สร้างคุณค่าใหม่ และดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมศตวรรษที่ 21

3.5. ทักษะแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นระบบแห่งการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาปัญญา ความประพฤติ และจิตใจของบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้องและมีความสุข โดยพระพุทธเจ้าทรงสอนให้มนุษย์เป็นผู้ศึกษา ค้นคว้า พิจารณา และเข้าถึงความจริงด้วยตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่อาศัยปัญญาเป็นเครื่องนำทาง หลักธรรมหลายประการในพระพุทธศาสนาจึงมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ สื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของทักษะแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวไว้ ประกอบด้วย (1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) ทักษะการคิดขั้นสูง (3) ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) ทักษะการทำงานร่วมกัน และ (5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พบว่าสามารถอธิบายเชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ดังนี้

1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองกับหลักอิทธิบาท 4

ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความสามารถของผู้เรียนในการกำหนดเป้าหมาย แสวงหาความรู้ วางแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลัก อิทธิบาท 4 อันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ

- 1.1) ผู้เรียนต้องมีความพอใจในการเรียนรู้ (ฉันทะ)
- 1.2) มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)
- 1.3) มีความเอาใจใส่ต่อการศึกษา (จิตตะ)
- 1.4) รู้จักพิจารณาไตร่ตรองตรวจสอบผลการเรียนรู้ของตนเอง (วิมังสา)

หลักอทิบาท 4 จึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้

2) ทักษะการคิดขั้นสูงกับหลักกาลามสูตรและโยนิโสมนสิการ

ทักษะการคิดขั้นสูงเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดเชิงเหตุผล และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับหลัก กาลามสูตร ที่ส่งเสริมให้บุคคลใช้ปัญญาพิจารณาข้อมูลก่อนเชื่อหรือยอมรับสิ่งใด ไม่เชื่อตามคำบอกเล่า ประเพณี หรือความนิยมโดยปราศจากเหตุผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลัก โยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึงการคิดอย่างแยบคาย การคิดโดยแยกแยะเหตุและผล การมองความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ และการพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หลักธรรมดังกล่าวช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ ประกอบด้วย ซึ่งหลักการทั้ง 10 ประการมีรายละเอียดดังนี้

1. อย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามกันมา (มา อนุสสวเนน)
2. อย่าปลงใจเชื่อด้วยการถือสืบๆ กันมา (มา ปรมปราย)
3. อย่าปลงใจเชื่อด้วยการเล่าลือ (มา อติกราย)
4. อย่าปลงใจเชื่อด้วยการอ้างตำราหรือ (มา ปิฎกสมปทาเนคัมภีร์)
5. อย่าปลงใจเชื่อเพราะตรรกะ (มา ตกุกเหตุ)
- 6.อย่าปลงใจเชื่อเพราะการอนุমান (มา นยเหตุ)
- 7.อย่าปลงใจเชื่อด้วยการคิดตรงตามแนวเหตุผล (มา อากาปริวิตกเกน)
- 8.อย่าปลงใจเชื่อเพราะเข้าได้กับทฤษฎีที่ตนพินิจไว้ (มา ทิฏฐินิขมาณกุนตยา)
- 9.อย่าปลงใจเชื่อเพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าจะเป็นไปได้ (มา ภพพรูปตาย)
- 10.อย่าปลงใจเชื่อเพราะนับถือว่าสมณะนี้เป็นครูของเรา (มา สมโณ โน ครูติ)

3) ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหลัก สุ จิ ปุ ลิ

ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความสามารถในการรับสาร ถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านหลักการศึกษาแบบพุทธที่เรียกว่า สุ จิ ปุ ลิ

สุ หมายถึง การฟังอย่างตั้งใจและเปิดใจรับความรู้

จิ หมายถึง การคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้เรียนรู้

ปุ หมายถึง การซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ลิ หมายถึง การจดบันทึก สรุป และถ่ายทอดองค์ความรู้

กระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาไม่ได้เกิดจากการรับข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Active Learning และ Collaborative Learning ในปัจจุบัน

4) ทักษะการทำงานร่วมกันกับหลักสังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4

การทำงานร่วมกันเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางพระพุทธศาสนา หลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักแห่งการสงเคราะห์และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลัก พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งช่วยพัฒนาความเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนที่ยึดหลักธรรมดังกล่าวจะสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความหลากหลาย และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้กับหลักปัญญาและสัมมาทิฐิ

แม้ในสมัยพุทธกาลจะยังไม่มีเทคโนโลยีดิจิทัล แต่หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนาคือการใช้ความรู้และข้อมูลอย่างมีปัญญา หลัก สัมมาทิฐิ หรือความเห็นชอบ และหลัก ปัญญา ช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาข้อมูลข่าวสารอย่างรอบคอบ แยกแยะความถูกต้อง และนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม ในบริบทของสังคมดิจิทัล ผู้เรียนจึงควรใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างมีวิจารณญาณ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

กล่าวโดยสรุป ทักษะแห่งการเรียนรู้และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยเห็นว่าพระพุทธศาสนามีแนวคิดด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน โดย ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4, ทักษะการคิดขั้นสูง สอดคล้องกับกาลามสูตรและโยนิโสมนสิการ, ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับหลักสุ จิ ปุ ลิ, ทักษะการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับสังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 และ ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับหลักปัญญาและสัมมาทิฐิ ทั้งห้าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิต และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

3.6. สรุปท้ายบท

ทักษะการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ความรู้ในเชิงเนื้อหาวิชาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอีกต่อไป จากการประมวลทัศนะของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ อาจสรุปได้ว่า ทักษะ

การเรียนรู้หมายถึงความสามารถของผู้เรียนในการแสวงหา คัดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ ขึ้นด้วยตนเองจากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ โดยมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแกนกลางสำคัญ ทักษะดังกล่าวจึงมีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การเตรียมกำลังคนเพื่อโลกแห่งการทำงาน และการพัฒนาประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งความพลิกผัน

เมื่อพิจารณาในเชิงองค์ประกอบ พบว่าทักษะการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่บูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกเป็นห้าองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนออกมาเป็นลักษณะของบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้ที่ใฝ่รู้ กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ คัดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็น มีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ปรับตัวได้ สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้เท่าทันสื่อ ตลอดจนมีวินัย ความรับผิดชอบ และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

ประการสำคัญ การศึกษาในบทนี้ชี้ให้เห็นว่าทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มิได้เป็นแนวคิดที่แปลกแยกจากภูมิปัญญาดั้งเดิม หากแต่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ทักษะการคิดขั้นสูงสอดคล้องกับกาลามสูตรและโยนิโสมนสิการ ทักษะการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสุ จี ปุ ลิ ทักษะการทำงานร่วมกันสอดคล้องกับสังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 และทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศสอดคล้องกับหลักปัญญาและสัมมาทิฐิ ความสอดคล้องดังกล่าวสะท้อนว่า การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นั้นสามารถบูรณาการแนวคิดสากลเข้ากับรากฐานทางวัฒนธรรมและคุณค่าทางจิตใจของไทยได้อย่างกลมกลืน อันจะนำไปสู่การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และคุณธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและยั่งยืนในสังคมแห่งอนาคต

คำถามท้ายบท

คำชี้แจง: ให้นักศึกษาตอบคำถามต่อไปนี้โดยอธิบายอย่างมีเหตุผล ยกตัวอย่างหรืออ้างอิงแนวคิดของนักวิชาการประกอบให้ชัดเจน

1. จงอธิบายความหมายของทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แล้วสรุปเป็นนิยามในสำนวนของตนเอง
2. เพราะเหตุใดการสั่งสมความรู้ในเชิงเนื้อหาวิชาเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 จงอธิบายพร้อมยกเหตุผลและสถานการณ์ประกอบ
3. องค์ประกอบของทักษะแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันอย่างไร จงยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ต้องใช้องค์ประกอบมากกว่าหนึ่งด้านร่วมกัน
4. จงประเมินตนเองตามลักษณะบุคคลที่มีทักษะแห่งการเรียนรู้ที่ได้ศึกษามา ว่าท่านมีลักษณะใดที่โดดเด่นและลักษณะใดที่ควรพัฒนา พร้อมเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม
5. หลักอริยาบท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไร จงอธิบายความเชื่อมโยงเป็นรายองค์ประกอบ พร้อมยกตัวอย่างการนำไปใช้จริงในการเรียน

แนวตอบคำถามท้ายบท

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 1

ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการแสวงหา คิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ ครอบคลุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การคิดขั้นสูง การสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 2

เพราะโลกในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์ความรู้เดิมอาจล้าสมัยในเวลาไม่กี่ปี อาชีพบางประเภทหายไปขณะที่อาชีพใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ผู้ที่มีเพียงความรู้เชิงเนื้อหาโดยไม่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 3

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเกี่ยวพันกัน เช่น การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาจริงในชุมชนต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองในการค้นคว้าข้อมูล ทักษะการคิดขั้นสูงในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ทักษะการสื่อสารในการนำเสนอแนวทาง ทักษะการทำงานร่วมกันในการแบ่งบทบาทหน้าที่ และ

ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นและนำเสนอผลงาน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งห้าไม่
อาจแยกจากกันได้ สถานการณ์จริง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 4

คำตอบขึ้นอยู่กับ การประเมินตนเองของผู้เรียนแต่ละคน โดยควรระบุลักษณะที่โดดเด่น (เช่น
ความใฝ่รู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น) และลักษณะที่ควรพัฒนา (เช่น การกำกับตนเอง การคิดวิเคราะห์)
พร้อมเสนอแนวทางพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เช่น การตั้งเป้าหมายการอ่านรายสัปดาห์ การฝึกสรุป
ประเด็นหลังเรียน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อฝึกการสื่อสาร

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 5

ฉันจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนพอใจในสิ่งที่เรียน วิริยะช่วยให้มีความเพียรค้นคว้าแม้
เผชิญอุปสรรค จิตตะช่วยให้จดจ่อใส่ใจในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และวิมังสาช่วยให้รู้จักทบทวน
ตรวจสอบผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนา เช่น นักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายอ่านบทความวิชาการสัปดาห์
ละ 1 เรื่อง (ฉันตะ-วิริยะ) ตั้งใจอ่านอย่างจดจ่อ (จิตตะ) แล้วสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และประเมินความ
เข้าใจของตนเอง (วิมังสา) ถือเป็นการประยุกต์ใช้ข้อที่ 4 ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างครบถ้วน

บรรณานุกรม

- ทิตนา แชมมณี และ ชนาธิป พรกุล. (2544). กระบวนการเรียนรู้: หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 30(1), 1–16.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.EDUCU.30.1.4>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., & Schneider, P. (2017). *The future of skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). Defining twenty-first century skills. In P. Griffin, B. McGaw, & E. Care (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 17–66). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5_2
- Gardner, H. (2007). *Five minds for the future*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (Eds.). (2012). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Dordrecht: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-2324-5>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD learning compass 2030*. Paris: OECD Publishing.
- Partnership for 21st Century Learning. (2019). *Framework for 21st century learning*. Columbus, OH: Battelle for Kids.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- World Economic Forum. (2015). *New vision for education: Unlocking the potential of technology*. Geneva: World Economic Forum.

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 4

ทักษะด้านเทคโนโลยี

เค้าโครงเนื้อหา

- 4.1 การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล
- 4.2 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
- 4.3 ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และกฎหมายดิจิทัล
- 4.4 นวัตกรรมดิจิทัลและการคิดเชิงออกแบบ
- 4.5 พลเมืองดิจิทัลกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน (Lesson Learning Outcome: LLOs)

LLO1 ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสื่อดิจิทัลโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากข้อมูลบิดเบือนได้อย่างถูกต้อง

LLO2 คำสั่ง (Prompt) ที่มีประสิทธิภาพในการใช้งาน AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยสามารถตรวจสอบความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ได้ตามหลักจริยธรรม

LLO3 มาตรการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ขั้นพื้นฐาน และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ได้อย่างเหมาะสม

LLO4 แนวคิดนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันหรือในมหาวิทยาลัย โดยประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ และเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม

LLO5 คุณลักษณะพลเมืองดิจิทัลที่รับผิดชอบต่อสังคมและมีทัศนคติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

วิธีสอนและกิจกรรม

- การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (Pre-Class Activity)
- กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน (In-Class Activities)
- การสรุปและกิจกรรมหลังเรียน (Post-Class Activity)

สื่อการเรียนการสอน

- สื่อเอกสารและสื่อนำเสนอ
- สื่อดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์
- ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และการวัดผล

การประเมินผล

- การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Formative Assessment)
 - การอภิปรายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
 - การประเมินทักษะระหว่างปฏิบัติงาน
 - การสะท้อนคิดท้ายคาบเรียน
- การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ (Summative Assessment)
 - การประเมินความรู้ความเข้าใจภาคทฤษฎี
 - การประเมินชิ้นงานและการสอบปฏิบัติ

แบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test)

คำชี้แจง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ 1 ข้อใดเป็นลักษณะของข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

- ก. มีการแชร์จำนวนมากบนสื่อสังคมออนไลน์
- ข. มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวนมาก
- ค. มีผู้จัดทำชัดเจนและสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้
- ง. ปรากฏเป็นอันดับแรกในผลการค้นหา

ข้อ 2 การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ หมายถึงข้อใด

- ก. การใช้สื่อออนไลน์ทุกประเภท
- ข. การเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม
- ค. การสร้างเว็บไซต์
- ง. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ข้อ 3 Prompt ที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร

- ก. สั้นที่สุด
- ข. ชัดเจน ระบุวัตถุประสงค์และรายละเอียดที่ต้องการ
- ค. ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น
- ง. มีคำถามหลายเรื่องรวมกัน

ข้อ 4 หาก AI สร้างข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ผู้ใช้ควรทำอะไร

- ก. เชื่อคำตอบทั้งหมด
- ข. นำไปใช้ทันที
- ค. ตรวจสอบกับแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนนำไปใช้
- ง. ลบคำตอบทันที

ข้อ 5 วิธีใดช่วยเพิ่มความปลอดภัยของบัญชีผู้ใช้ได้ดีที่สุด

- ก. ใช้รหัสผ่านเดียวทุกระบบ
- ข. บอกรหัสผ่านให้เพื่อน
- ค. เปิดใช้งานการยืนยันตัวตนแบบสองขั้นตอน (2FA)
- ง. ใช้วันเดือนปีเกิดเป็นรหัสผ่าน

ข้อ 6 PDPA มีวัตถุประสงค์สำคัญที่สุดคือข้อใด

- ก. ควบคุมอินเทอร์เน็ต
- ข. ควบคุมการใช้ AI
- ค. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน
- ง. จำกัดการใช้โทรศัพท์มือถือ

ข้อ 7 ขั้นตอนแรกของ Design Thinking คือข้อใด

- ก. Prototype (การสร้างต้นแบบ)
- ข. Empathize (ทำความเข้าใจผู้ใช้)
- ค. Test (การทดสอบ)
- ง. Implement (การนำไปปฏิบัติ)

ข้อ 8 เครื่องมือใดเหมาะสำหรับการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์

- ก. Calculator
- ข. Google Workspace
- ค. Media Player
- ง. Paint

ข้อ 9 ข้อใดเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดิจิทัลที่ดี

- ก. แชรซ์ข่าวทันทีโดยไม่ตรวจสอบ
- ข. แครพสิทธิผู้อื่นและอ้างอิงแหล่งข้อมูล
- ค. ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
- ง. ใช้ถ้อยคำรุนแรงในสื่อออนไลน์

ข้อ 10 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึงข้อใด

- ก. เรียนเฉพาะในห้องเรียน
- ข. เรียนเมื่อมีการสอบ
- ค. แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ง. เรียนเฉพาะในมหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ทักษะด้านเทคโนโลยี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักดิ์พงศ์ โสภาง

อาจารย์ยงวิทย์ ศรีเพชร

อาจารย์ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิต การศึกษา และการประกอบอาชีพในทุกมิติ การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่คลาดเคลื่อน และนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้และการทำงาน ทำให้ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการใช้ AI อย่างถูกต้อง มีทักษะการเขียนคำสั่ง การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการใช้ AI ภายใต้อำนาจจริยธรรมและความรับผิดชอบ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ผู้เรียนควรมีความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการใช้งานในโลกดิจิทัล อีกทั้ง การประยุกต์ใช้แนวคิดนวัตกรรมดิจิทัลและกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ยังช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์จริง สุดท้าย การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่มีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และมีทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคมดิจิทัลอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

4.1 การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล

4.1.1 ความหมายและแนวคิดพื้นฐาน

การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัลได้รับความสนใจและถูกนิยามจากหลายหน่วยงาน โดย สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2563) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์ข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้งานจะต้องตระหนักถึงผลกระทบและใช้งานอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2564) ที่ระบุว่า ทักษะดังกล่าวเป็น

สิ่งจำเป็นสำหรับพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการกลั่นกรองข้อมูล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ และสร้างสรรค์เนื้อหาโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ในขณะเดียวกัน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2562) ได้เน้นย้ำถึงกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ โดยผู้รับสารต้องไม่เชื่อข้อมูลในทันที แต่สามารถตั้งคำถามและแยกแยะข้อเท็จจริง ออกจากอคติที่แฝงมากับสื่อได้ นอกจากนี้ สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน (2561) ยังมองว่า สิ่งนี้คือการบูรณาการทักษะเพื่อยกระดับให้บุคคลก้าวจากการเป็นเพียงผู้รับสาร ไปสู่การเป็นผู้ผลิตสื่อที่มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึง สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวเสริมว่า กระบวนการนี้จะช่วยเสริมสร้างพลังและสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร ทำให้ประชาชนสามารถปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองและใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ได้อย่างรู้เท่าทัน

จากความหมายเบื้องต้นทำให้เข้าใจว่า ในโลกปัจจุบันที่สมาร์ตโฟนกลายเป็นอวัยวะส่วนหนึ่งและอินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อกับผู้คนตลอดเวลา ไม่ได้อยู่ในสถานะ "ผู้รับสาร" เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ทุกคนได้กลายเป็นฟันเฟืองสำคัญในระบบนิเวศข้อมูลข่าวสารขนาดใหญ่ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การเรียนรู้วิธีรับมือกับภัยคุกคามต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล สิ่งสำคัญอันดับแรกคือการทำทำความเข้าใจ ความหมาย และขอบเขต ของสื่อและสารสนเทศอย่างถ่องแท้

การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ซึ่งเปรียบเสมือนทักษะในการควบคุมสื่อไม่ให้สื่อกลับมาควบคุมเรา ในอดีตคำว่า "สื่อ" อาจจำกัดอยู่เพียงหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ หรือวิทยุ แต่ในปัจจุบันขอบเขตของสื่อได้ขยายกว้างไปถึงโพสต์บนโซเชียลมีเดีย คลิปวิดีโอสั้น พอดแคสต์ หรือแม้กระทั่งภาพล้อเลียนอย่างมีม (Meme) หัวใจสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อคือการตระหนักว่า "สื่อทุกชิ้นล้วนถูกสร้างขึ้น" สื่อไม่ใช่ภาพสะท้อนของความจริงแบบร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและปรุงแต่งมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเลือกมุมกล้อง การตัดตอนประโยคเพื่อนำมาทำพาดหัวข่าว หรือการใช้ดนตรีประกอบเพื่อเร้าอารมณ์ ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรตั้งคำถามกับสื่ออยู่เสมอว่า ใครเป็นผู้สร้างสื่อชิ้นนี้ขึ้นมา สร้างขึ้นเพื่อจุดประสงค์ใด (เพื่อแจ้งข่าวสาร การพาณิชย์ หรือชักจูงทางการเมือง) และมีข้อมูลหรือมุมมองใดบ้างที่ถูกจงใจตัดทิ้งไปจากการนำเสนอ

การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) ซึ่งเปรียบได้กับเข็มทิศในทะเลข้อมูล หากการรู้เท่าทันสื่อคือการทำทำความเข้าใจ "รูปแบบ" การรู้เท่าทันสารสนเทศก็คือการจัดการกับ "เนื้อหาและข้อมูล" โดยตรง ในยุคที่ข้อมูลมีปริมาณมหาศาลจนล้นทะลัก ปัญหาหลักไม่ได้อยู่ที่การขาดแคลนข้อมูล แต่อยู่ที่ความสามารถในการแยกแยะว่าข้อมูลใดถูกต้องและสามารถนำไปใช้งานได้จริง ทักษะนี้ครอบคลุมตั้งแต่วงจรแรกของการใช้ข้อมูล นั่นคือการรู้ตัวและสามารถตั้งคำถามที่ชัดเจน เมื่อต้องการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ไปจนถึงความสามารถในการสืบค้นผ่านเครื่องมือต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และการรู้จักแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม นอกเหนือจากการค้นหาแล้ว ทักษะที่

สำคัญยิ่งกว่าคือการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา การตรวจสอบอคติของผู้เขียน และการนำข้อมูลเหล่านั้นมาสังเคราะห์หรืออ้างอิงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งก้าวข้ามความสามารถพื้นฐานอย่างการเปิดใช้งานคอมพิวเตอร์หรือการใช้ซอฟต์แวร์สำนักงาน แต่มุ่งเน้นไปที่ทักษะการเอาชีวิตรอดในโลกออนไลน์อย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ ผู้เรียนต้องมีความฉลาดทางเทคโนโลยีและเข้าใจกลไกเบื้องหลังแอปพลิเคชันที่อาจเก็บข้อมูลส่วนตัว รวมถึงมีทักษะด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การตั้งรหัสผ่านที่รัดกุมและการรู้ทันลิงก์หลอกลวง นอกจากนี้ สิ่งสำคัญที่สุดคือการตระหนักถึงร่องรอยดิจิทัล เพราะทุกการแสดงความคิดเห็นหรือการส่งต่อรูปภาพบนโลกออนไลน์จะถูกบันทึกไว้ตลอดไป และอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวรวมถึงหน้าที่การงานในอนาคตได้อย่างคาดไม่ถึง

ดังนั้น การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัลถือเป็นสมรรถนะแกนกลางของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเปลี่ยนผ่านกระบวนการทัศน์ของบุคคลจากผู้รับสารเชิงรับ สู่ผู้ผลิตสื่อเชิงรุก โดยบูรณาการ 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การรู้เท่าทันสื่อ ที่มุ่งเน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อถอดรหัสและรู้เท่าทันการประกอบสร้างทางสื่อ 2) การรู้เท่าทันสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถเชิงประจักษ์ในการประเมินความน่าเชื่อถือ การสืบค้น และการสังเคราะห์องค์ความรู้ท่ามกลางสถานะข้อมูลท่วมท้น ตามหลักจริยธรรม และ 3) การรู้เท่าทันดิจิทัล ที่มุ่งเน้นความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ตลอดจนความตระหนักรู้ต่อร่องรอยดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่ออัตลักษณ์บนโลกออนไลน์ การบูรณาการองค์ความรู้เหล่านี้จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในระบบนิเวศดิจิทัล อย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน

4.1.2 ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ

ในยุคดิจิทัลที่โครงข่ายโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศจึงกลายเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2566) ระบุว่า การที่ประชาชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้ง่ายและรวดเร็วนั้น ทำให้เกิดการรับข้อมูลข่าวสารและการทำธุรกรรมผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล ทักษะนี้จึงมีความสำคัญในการเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้บุคคลสามารถกลั่นกรองเนื้อหาและใช้บริการออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย สอดคล้องกับ สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน (2563) ที่เน้นย้ำว่า ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งความรู้ เพราะทักษะดังกล่าวช่วยให้บุคคลมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ไม่ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลเท็จ และลดปัญหาความขัดแย้งจากการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyberbullying) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะนี้ว่า เป็นรากฐานของการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่ช่วยให้พลเมืองสามารถสื่อสารและใช้ชีวิตบนโลกดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ ภายใต้กรอบของกฎหมาย จริยธรรม และความเคารพในสิทธิของผู้อื่น

ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล คือ ความจำเป็นอย่างยิ่งยวดในการสร้าง "ภูมิคุ้มกันทางความคิด" (Cognitive Defense) และ "ทักษะชีวิต" (Life Skill) เพื่อให้พลเมืองในศตวรรษที่ 21 สามารถเอาชีวิตรอดและเติบโตได้ท่ามกลางสภาวะข้อมูลล้นหลาม ความสำคัญนี้ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นให้บุคคลรู้จักวิธีเปิดรับหรือใช้งานเครื่องมือทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงคุณค่าในการช่วยยกระดับศักยภาพของมนุษย์ในการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ตลอดจนการเสริมสร้างความรับผิดชอบในการเป็นผู้สร้างสรรค์สื่อ (Active Creator) เพื่อให้การใช้งานอินเทอร์เน็ตเกิดความปลอดภัยและสร้างประโยชน์สูงสุดต่อทั้งตัวบุคคลและสังคมโดยรวม

4.1.3 องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล ถือเป็นกลไกและทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลรับมือกับข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2564) ได้ระบุถึงองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึง (Access) คือความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อค้นหาข้อมูลที่ต้องการ 2) การวิเคราะห์ (Analyze) คือการทำความเข้าใจรูปแบบ วัตถุประสงค์ และเนื้อหาของสื่อ 3) การประเมินค่าสื่อ (Evaluate) คือการตัดสินใจว่าเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูล และ 4) การสร้างสรรค์ (Create) คือการผลิตเนื้อหาหรือสารสนเทศใหม่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (2563) ที่อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบเหล่านี้ต้องผสมผสานร่วมกับสมรรถนะทางด้านดิจิทัล เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถวิเคราะห์ ตีความ และคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนที่จะเลือกรับหรือใช้ประโยชน์จากสื่อ นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2563) ยังได้เน้นย้ำถึงองค์ประกอบสำคัญในส่วนของ การนำไปใช้และการสื่อสาร ซึ่งหมายถึงความสามารถในการส่งต่อและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิของผู้อื่น และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมออนไลน์

องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล คือ เป็นกลุ่มของกระบวนการและทักษะย่อยที่ทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ความสามารถทางกายภาพ และสติปัญญาในการ "เข้าถึง" แหล่งข้อมูล การใช้กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อ "วิเคราะห์และประเมิน" ความน่าเชื่อถือของเนื้อหา ตลอดจนการก้าวขึ้นเป็นผู้ใช้งานเชิงรุกที่สามารถ "สร้างสรรค์และสื่อสาร" ข้อมูลข่าวสารออกสู่สาธารณะได้อย่างถูกต้อง องค์ประกอบทั้งหมดนี้เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคคลมีภูมิคุ้มกันทางดิจิทัล (Digital Resilience) และก้าวขึ้นเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบในยุคที่ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน

4.1.4 หลักการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล สื่อดิจิทัล และข่าวสาร

ท่ามกลางยุคดิจิทัลที่ข้อมูลข่าวสารหลั่งไหลเข้าสู่การรับรู้ของผู้คนนับล้านิกะไบต์ต่อวัน ทักษะที่ทวีความสำคัญสูงสุดกลับไม่ใช่ขีดความสามารถในการค้นหาข้อมูล ทว่าคือ "ความสามารถ

ในการคัดกรองและประเมิน" ข้อมูลเหล่านั้น เพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของข่าวลวง (Fake News) หรือนำข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไปใช้อ้างอิง มีเครื่องมือหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในแวดวงวิชาการเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสารสนเทศ คือทฤษฎี "CRAAP Test" ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยห้องสมุดของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตตชิโก (California State University, Chico) แนวคิดนี้เปรียบเสมือนตะแกรงร่อนข้อมูลที่ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 5 มิติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อตั้งคำถามเชิงวิพากษ์กับทุกสื่อที่ผ่านเข้ามาในชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นระบบ ดังต่อไปนี้

1) **ความทันสมัย (Currency)** หมายถึงความเป็นปัจจุบันของช่วงเวลาที่ข้อมูลนั้นถูกผลิต เผยแพร่ หรือปรับปรุงแก้ไข ผู้สืบค้นต้องตั้งคำถามว่าข้อมูลดังกล่าวถูกเผยแพร่เมื่อใด และยังคงสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่ ความทันสมัยถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกำลังสืบค้นข้อมูลในสาขาวิชาที่มีพลวัตสูง เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือกฎหมาย ข้อมูลที่ล้าหลังเพียงไม่กี่ปีอาจกลายเป็นข้อมูลที่ผิดพลาดและนำไปสู่การตัดสินใจที่คลาดเคลื่อนได้ในทันที

2) **ความเกี่ยวข้อง (Relevance)** เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของสารสนเทศกับความต้องการของผู้ใช้งาน ข้อมูลที่ดีที่สุดในอินเทอร์เน็ตอาจไม่ใช่ข้อมูลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับงานของเราเสมอไป เราจึงต้องพิจารณาว่าเนื้อหานั้นตอบโจทย์คำถามหรือหัวข้อที่กำลังศึกษาอยู่หรือไม่ ระดับความยากง่ายของเนื้อหาเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือบริบททางวิชาการหรือไม่ รวมไปถึงการประเมินว่าเนื้อหาสาระที่ได้มีการเปรียบเทียบข้อมูลแหล่งนี้กับแหล่งอื่น ๆ ก่อนตัดสินใจเลือกใช้แล้วหรือยัง

3) **ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา (Authority)** การประเมินในมิตินี้มุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบ "ตัวตนและภูมิหลัง" ของผู้เขียน สำนักพิมพ์ หรือหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเว็บไซต์นั้น ๆ ต้องมีการตรวจสอบได้ว่าผู้เขียนคือใคร มีคุณวุฒิหรือความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เขียนอย่างแท้จริงหรือไม่ ในโลกออนไลน์ การสังเกตโดเมนเนมของเว็บไซต์ (URL) เช่น .edu (สถานศึกษา) .gov (หน่วยงานรัฐ) หรือ .org (องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร) ก็เป็นอีกหนึ่งกลวิธีพื้นฐานที่ช่วยคัดกรองความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาได้ในระดับหนึ่ง

4) **ความถูกต้องและแม่นยำ (Accuracy)** ซึ่งพิจารณาจากความสมบูรณ์ หลักฐานเชิงประจักษ์ และกระบวนการตรวจสอบเนื้อหา ข้อมูลที่ทรงคุณค่าต้องสามารถพิสูจน์ได้ มีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างชัดเจน และผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer-reviewed) นอกจากนี้ ภาษาวิชาการที่ใช้ควรมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติ ไม่ใช่อารมณ์ชี้นำ และไม่มีข้อผิดพลาดทางไวยากรณ์หรือการสะกดคำ ซึ่งมักเป็นจุดสังเกตสำคัญของเว็บไซต์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อหลอกลวง

5) วัตถุประสงค์ (Purpose) ของการสร้างสารสนเทศนั้น ต้องมีวิจารณ์ญาณในการอ่านเกมของผู้ผลิตสื่อให้ออกกว่า ข้อมูลที่อยู่ตรงหน้านี้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่ออะไร เพื่อให้ความรู้ เพื่อสอนเพื่อขายสินค้า เพื่อสร้างความบันเทิง หรือเพื่อโฆษณาชวนเชื่อและโน้มน้าวใจ หากข้อมูลถูกสร้างขึ้นเพื่อผลประโยชน์แอบแฝงทางการค้าหรือการเมือง ผู้รับสารย่อมต้องเพิ่มความระมัดระวังในการนำข้อมูลนั้นไปใช้งานให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การใช้หลักการ CRAAP Test ไม่ใช่กระบวนการที่ซับซ้อน แต่คือการฝึกฝนตั้ง “คำถามลึกลับ” ก่อนที่จะเชื่อหรือแชร์ข้อมูลใด ๆ การนำเกณฑ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความทันสมัย ความเกี่ยวข้อง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง และวัตถุประสงค์ มาหลอมรวมเป็นกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์จะช่วยสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางสารสนเทศ” ที่แข็งแกร่ง ทำให้สามารถก้าวข้ามจากการเป็นเพียงผู้บริโภคสื่อที่เชื่อเชื่อ ไปสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลและนักวิชาการที่สามารถใช้ข้อมูลขับเคลื่อนสังคมได้อย่างมีวิจารณ์ญาณและทรงพลัง

4.1.5 ประโยชน์ของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัล

ประโยชน์ของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศในยุคดิจิทัลครอบคลุมมิติการปกป้องตนเองและการพัฒนาสังคมเชิงรุก โดยมีแก่นสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) การสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิดและยกระดับการตัดสินใจ ท่ามกลางสภาวะข้อมูลล้นหลามของข้อมูลข่าวสาร ทักษะนี้จะสร้างกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ ให้บุคคลสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากข้อมูลบิดเบือน ข่าวลวง และการโฆษณาชวนเชื่อ ส่งผลให้การตัดสินใจในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านสุขภาพ การเงิน และการบริโภค ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและหลักฐานที่ตรวจสอบได้

2) การเสริมสร้างความปลอดภัยและสุขภาวะทางดิจิทัล บุคคลที่รู้เท่าทันสื่อจะตระหนักถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ เข้าใจสิทธิและวิธีการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงระมัดระวังการทิ้งร่องรอยทางดิจิทัล ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานในอนาคต อีกทั้งยังช่วยบรรเทาผลกระทบทางจิตใจจากการเสพสื่อ ป้องกันการตกเป็นเหยื่อหรือผู้กระทำการกลั่นแกล้งทางออนไลน์

3) การก้าวสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ตื่นรู้และสร้างสรรค์ ทักษะนี้ผลักดันให้บุคคลเปลี่ยนสถานะจากเพียงผู้รับสาร ไปสู่ผู้ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อผลิตและเผยแพร่เนื้อหาอย่างมีจริยธรรม สามารถสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เคารพความหลากหลาย และมีส่วนร่วมขับเคลื่อนสังคมออนไลน์ให้เป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ดังนั้น การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศจึงเป็นทักษะการเอาชีวิตรอด ขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยให้มนุษย์ดึงศักยภาพของเทคโนโลยีมาใช้งานได้อย่างสูงสุด พร้อมรับมือกับความเสี่ยง และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ระบบนิเวศทางดิจิทัลที่มีคุณภาพและยั่งยืน

4.1.6 สรุป

ยุคของศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในทุกมิติ การมีเพียงทักษะการใช้งานอุปกรณ์จึงไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล ให้เป็น "ทักษะการเอาชีวิตรอด" เพื่อยกระดับการเป็นเพียงผู้รับสารให้ก้าวสู่การเป็น "พลเมืองดิจิทัลเชิงรุก" ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม หัวใจสำคัญของทักษะนี้คือการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งข้อมูล การวิเคราะห์รูปแบบ และวัตถุประสงค์ การประเมินค่าความน่าเชื่อถือ และการสร้างสรรค์เนื้อหาอย่างมีจริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยเฉพาะการประเมินความน่าเชื่อถือท่ามกลางสภาวะข้อมูลล้นหลามของข้อมูลข่าวสารที่สามารถทำได้ผ่านการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ด้วยหลักการ CRAAP Test ซึ่งช่วยคัดกรองข้อมูลผ่านมิติด้านความทันสมัย ความเกี่ยวข้อง ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา ความถูกต้องแม่นยำ และวัตถุประสงค์ ของผู้ผลิตสื่อ และท้ายที่สุดของการฝึกฝนทักษะเหล่านี้ย่อมจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุด 3 ประการ คือ การสร้าง "ภูมิคุ้มกันทางความคิด" ที่ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ การเสริมสร้างสุขภาวะทางดิจิทัล ที่ช่วยให้ห่างไกลจากภัยคุกคามทางไซเบอร์และการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ และการขับเคลื่อนสังคมสู่การเป็นระบบนิเวศทางดิจิทัลที่ปลอดภัย สร้างสรรค์ และยั่งยืนสำหรับทุกคนในฐานะพลเมืองยุคใหม่ที่มีคุณภาพ

4.2 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

4.2.1 ความหมายและแนวคิด

เมื่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ก้าวเข้ามามีบทบาทในห้องเรียน สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับนักศึกษาต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือ การปรับกระบวนการทัศน์ หากมองว่า AI คือ เครื่องจักรที่คอยทำคำสั่งแทนมนุษย์ เราจะพลาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างมหาศาล แต่ในทางกลับกัน หากมองว่า AI อยู่ในฐานะ ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ช่วยทางความคิด เทคโนโลยีนี้จะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่สุดในการขยายศักยภาพการเรียนรู้ของมนุษย์

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึง เทคโนโลยีหรือระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้รับการออกแบบให้สามารถปฏิบัติงานซึ่งโดยปกติต้องอาศัยสติปัญญาของมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ การให้เหตุผล การแก้ปัญหา การรับรู้ การทำความเข้าใจภาษา และการตัดสินใจจากข้อมูล โดยอาศัยอัลกอริทึมและแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ร่วมกับข้อมูลจำนวนมากในการพัฒนาความสามารถของระบบให้สามารถเรียนรู้และปรับปรุงประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง (Russell & Norvig, 2021)

Generative AI หมายถึง เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่จากข้อมูลที่ได้รับการฝึกฝน โดยอาศัยแบบจำลองการเรียนรู้ของอัลกอริทึม (Algorithm) และการเรียนรู้เชิงลึก เพื่อสร้างผลลัพธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ

ข้อมูลดิจิทัลอื่น ๆ ตามคำสั่งหรือข้อความนำเข้า (Prompt) ของผู้ใช้งาน (OECD, 2023; UNESCO, 2023)

ด้านนักวิชาการด้าน AI ได้เปรียบเทียบการทำงานนี้ว่าเป็นเสมือน "นกแก้วที่พูดตามสถิติ" (Stochastic Parrots) ซึ่งสามารถร้อยเรียงประโยคได้สละสลวยและดูสมเหตุสมผล แต่ตัวมันเองไม่ได้มีความตระหนักรู้ หรือความเข้าใจในความหมายของสิ่งที่มันพิมพ์ออกมาอย่างแท้จริง การทำความเข้าใจข้อจำกัดนี้ จะทำให้นักศึกษาตระหนักว่าข้อมูลที่ได้จาก AI ไม่ใช่ "ความจริงสัมบูรณ์" เสมอไป และมนุษย์ยังคงต้องเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องขั้นสุดท้าย และหลายคนมักเข้าใจผิดว่า AI เข้าใจสิ่งที่เราถามและ คิด หาคำตอบได้เหมือนมนุษย์ แต่ในความเป็นจริง หลักการทำงานของ LLMs คือ การคาดเดาคำถัดไปตามหลักความน่าจะเป็นทางสถิติ คล้ายกับระบบ Auto-complete ในสมาร์ทโฟนแต่มีขนาดและความซับซ้อนมากกว่าหลายล้านเท่า (Bender et al., 2021)

ดังนั้น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ ให้เหตุผล และตัดสินใจได้ในลักษณะที่คล้ายกับสติปัญญาของมนุษย์ ส่วน Generative AI เป็นแขนงหนึ่งของ AI ที่มีความสามารถในการสร้างเนื้อหาใหม่ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากคำสั่งหรือข้อมูลที่ผู้ใช้ป้อนเข้าไป ทั้งสองเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ การทำงาน และการสร้างนวัตกรรมในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานควรดำเนินควบคู่กับการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การคำนึงถึงจริยธรรม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคล องค์กร และสังคม

4.2.2 ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

เมื่อเข้าใจระบบเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับกลไกการทำงานของปัญญาประดิษฐ์แล้ว ก้าวสำคัญถัดมาคือการนิยามบทบาทของเทคโนโลยีใหม่ให้อยู่ในฐานะ นักบินผู้ช่วย (Co-pilot) หรือ หุ่นส่วนทางปัญญา (Cognitive Partner) Mollick (2023) ยืนยันว่า การบูรณาการ AI เข้าสู่ระบบการศึกษาอย่างมีกลยุทธ์ สามารถกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนี้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นความคิด แทนการใช้เป็นเพียงเครื่องมือค้นหาคำตอบสำเร็จรูป ซึ่ง AI จะเข้ามาช่วยพยุงและขยายขีดความสามารถให้ไปถึงระดับศักยภาพที่สูงขึ้น

การประยุกต์ใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรมสามารถจำแนกผ่านกระบวนการทางปัญญาได้ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) การขยายขอบเขตการระดมสมองเชิงเสริมพลัง ในระยะเริ่มต้นของการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งเป็นระบบความคิดที่ต้องการการคิดแบบอนินทรีย์ หรือการคิดแตกฉาน AI สามารถทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา โดยช่วยนำเสนอโครงร่าง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรือมุมมองทางเลือกที่หลากหลายได้อย่างรวดเร็ว กระบวนการนี้ช่วยลดข้อจำกัดจากอคติส่วนบุคคล และความ

ยึดติดในรูปแบบเดิม ๆ เมื่อได้แนวทางที่กว้างขวางขึ้นข้อมูลเหล่านั้นจะนำมาผ่านกระบวนการคัดกรอง สังเคราะห์ และบูรณาการ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีความเป็นต้นฉบับและลึกซึ้งยิ่งขึ้น (Bozkurt et al., 2023)

2) การลดภาระทางปัญญาเพื่อก้าวข้ามสถานะติดตันทางการเขียน การเริ่มต้นเขียนงานวิชาการมักเป็นขั้นตอนที่สร้างความกดดันและใช้ทรัพยากรทางสมองสูง เมื่อต้องเผชิญกับสถานะติดตันทางการเขียน การมอบหมายให้ AI ช่วยร่างโครงร่างเบื้องต้นจะช่วยลดภาระทางปัญญาในส่วนของการจัดระบบโครงสร้างพื้นฐาน (Sweller, 1988) การลดความภาระในส่วนนี้จะเปิดโอกาสให้มีพื้นที่ว่างในระบบความจำขณะทำงานมากขึ้น ส่งผลให้สามารถทุ่มเทสมาธิและทรัพยากรทางปัญญาขั้นสูงไปกับการขัดเกลาสำนวนภาษา การวิเคราะห์เชิงลึก และการประเมินความสมเหตุสมผลของข้อโต้แย้งได้อย่างเต็มศักยภาพ

3) การจำลองสถานการณ์เชิงปฏิสัมพันธ์และการสวมบทบาทสมมติ ความก้าวหน้าของโมเดลภาษาขนาดใหญ่ช่วยให้สามารถใช้คำสั่ง (Prompt) ในการกำหนดบุคลิกภาพหรือสถานะให้กับ AI เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมจำลองสำหรับการเรียนรู้แบบโต้ตอบ เช่น การป้อนคำสั่งให้ AI สวมบทบาทเป็น ผู้เชี่ยวชาญที่มีมุมมองเห็นต่าง เพื่อจำลองการโต้เถียงทางวิชาการ หรือการสร้างบทสนทนาแบบโสกราตีส วิธีการปฏิสัมพันธ์เช่นนี้ บังคับให้ต้องเผชิญกับข้อโต้แย้งที่ท้าทายตรรกะของตนเอง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นชั้นดีในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การทำความเข้าใจมุมมองผู้อื่น และการสร้างข้อสนับสนุนทางตรรกะที่รัดกุมมากยิ่งขึ้น (Mollick, 2023)

4.2.3 เส้นแบ่งทางจริยธรรม

การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เชิงรู้สร้าง (Generative AI) เข้าสู่บริบทอุดมศึกษานำมาซึ่งความท้าทายอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรทัดฐานด้านความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (Academic Integrity) Eaton (2023) นักวิชาการชั้นนำด้านจริยธรรมการศึกษา ได้นำเสนอกรอบความคิดเรื่องยุคหลังการคัดลอกผลงาน เพื่ออธิบายถึงสภาวะการณ์ที่นิยามของการทุจริตทางวิชาการและการโจรกรรมทางวรรณกรรม (Plagiarism) ทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ในยุคปัจจุบัน การสร้างสรรค์ผลงานไม่ได้เกิดจากน้ำมือมนุษย์เพียงผู้เดียวเสมอไป แต่มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันแบบลูกผสมระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร (Human-AI Hybrid Authorship) ซึ่งส่งผลให้การพึงพาโปรแกรมตรวจจับการคัดลอกแบบดั้งเดิมลดประสิทธิภาพลง

ภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่นี้ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนการสอนจึงไม่อาจเป็นเพียงการสั่งห้ามใช้เทคโนโลยี หรือการมุ่งเน้นใช้งานเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการผลิตผลงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว หากแต่เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดทอนและยกระดับกระบวนการคิด และตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้เป็นเส้นแบ่งทางจริยธรรมและแยกแยะพฤติกรรมการเรียนรู้ระหว่าง ผู้สร้างสรรค์ กับ ผู้คัดลอก คือ ระดับของ การลงทุนทางปัญญา หรือเป็นการเพิ่มความพยายามให้กับการประมวลผลและการไตร่ตรองข้อมูล (Perkins, 2023) ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะพฤติกรรมได้ดังนี้

1) **ผู้คัดลอก** พฤติกรรมผลัการะทางปัญญา (Cognitive Outsourcing) ให้กับปัญญาประดิษฐ์อย่างสมบูรณ์แบบ พฤติกรรมดังกล่าวมักเริ่มต้นจากการป้อนคำสั่ง (Prompt) อย่างหยาบและขาดบริบท จากนั้นคัดลอกผลลัพธ์ที่ได้ทั้งหมดไปใช้และแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง โดยปราศจากการตรวจสอบวิเคราะห์ การกระทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่ละเมิดหลักความซื่อสัตย์ทางวิชาการ แต่ในระยะยาว การพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างเบ็ดเสร็จโดยปราศจากการไตร่ตรอง จะนำไปสู่สภาวะ การผ่อนคลายทักษะการคิด ซึ่งเป็นภาวะที่จะต้องสูญเสียความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการสังเคราะห์องค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ

2) **ผู้สร้างสรรค์** ในทางตรงกันข้ามกลับมีบุคคลบางกลุ่มมักจะวางตำแหน่งของตนเองในฐานะ ผู้อำนวยความสะดวก โดยตระหนักว่า AI เป็นเพียงเครื่องมือเริ่มต้นในการสืบค้น ร่างโครงสร้างหรือขยายขอบเขตมุมมอง เมื่อได้รับข้อมูลปฐมภูมิจากระบบแล้ว ผู้สร้างสรรค์จะนำผลลัพธ์เหล่านั้นเข้าสู่ กระบวนการพิจารณาเชิงวิพากษ์ อย่างเข้มข้น ทำการตรวจสอบความถูกต้องโดยเทียบเคียงกับข้อมูลทุติยภูมิ ฐานข้อมูลวิชาการ หรือวรรณกรรมที่น่าเชื่อถือ จากนั้นจึงทำการคัดกรอง ปรับปรุง และเรียบเรียงเนื้อหาใหม่ ด้วยวิจารณญาณ ค่านิยม และความเข้าใจในบริบทความเป็นมนุษย์ที่เครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้ การปฏิบัติตนในลักษณะนี้จึงถือเป็นการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4.2.4 องค์ประกอบของการเขียนคำสั่งที่มีประสิทธิภาพ

ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งนักวิชาการเรียกว่า วิศวกรรมคำสั่ง Zamfirescu-Pereira และคณะ (2023) นิยามทักษะนี้ว่า ไม่ใช่เพียงการพิมพ์ข้อความเพื่อค้นหาข้อมูลแบบดั้งเดิม แต่เป็นกระบวนการออกแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และคอมพิวเตอร์ เพื่อชี้นำโมเดลภาษาขนาดใหญ่ ให้ประมวลผลและสังเคราะห์ผลลัพธ์ที่ตรงกับเจตจำนงของผู้ใช้งานได้อย่างแม่นยำที่สุด ความท้าทายหลักที่มักเผชิญ คือการตั้งคำถามที่คลุมเครือซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ผิวเผินและคลาดเคลื่อน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำ AI ไปประยุกต์ใช้จึงจำเป็นต้องฝึกฝนให้เข้าใจโครงสร้างและองค์ประกอบของการออกแบบคำสั่งอย่างเป็นระบบ

1) **กรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างสำหรับการเขียนคำสั่ง** เพื่อลดความคลุมเครือและจำกัดขอบเขตความน่าจะเป็นทางสถิติของโมเดลภาษา จำเป็นต้องออกแบบคำสั่งโดยใช้กรอบแนวคิดเชิงโครงสร้าง (Structured Framework) หนึ่งในรูปแบบที่ได้รับการยอมรับและง่ายต่อการจดจำสำหรับการใช้งานเชิงวิชาการคือ กรอบแนวคิด CREATE (CREATE Framework) ซึ่งประกอบด้วยมิติสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

C - Context (การกำหนดบริบทและภูมิหลัง) ด้วยรูปแบบโมเดลภาษาเป็นรูปแบบขนาดใหญ่จึงปราศจากความตระหนักรู้ในสถานการณ์ การให้บริบทเปรียบเสมือนการตีกรอบขอบเขตของข้อมูลให้แคบลง เช่น การระบุว่า ในบริบทของรายวิชาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ

ระดับปริญญาตรี... จะช่วยให้ AI ไม่ดึงข้อมูลเชิงเทคนิคขั้นสูงที่ซับซ้อนเกินไปมาใช้ (White et al., 2023)

R - Role (การมอบหมายบทบาทสมมติ) การกำหนดสถานะ (Persona) หรือกรอบการมองโลก (Perspective) ให้กับ AI เช่น "จงสวมบทบาทเป็นนักวิเคราะห์ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21" วิธีนี้จะปรับกระบวนการค้นและชุดคำศัพท์ (Vocabulary) ที่ AI เลือกใช้ให้มีความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับศาสตร์นั้น ๆ มากขึ้น

E - Exact Task (การระบุภาระงานที่เฉพาะเจาะจง) การสั่งการต้องมีความชัดเจนและใช้คำกริยาที่แสดงพฤติกรรม เช่น แทนที่จะสั่งว่า "อธิบายทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ" ควรระบุให้ชัดเจนว่า "จงเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ" เพื่อบังคับให้โมเดลเกิดกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์

A - Audience (การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย) การระบุว่าผลลัพธ์นั้นจะถูกนำไปสื่อสารกับใคร เพื่อให้ AI ปรับระดับความซับซ้อนของภาษา เช่น "เพื่อนำไปอธิบายให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีได้ศึกษาเรียนรู้"

T - Tone & Format (การกำหนดน้ำเสียงและรูปแบบการนำเสนอ) การระบุโครงสร้างการแสดงผล และรูปแบบภาษา เช่น "ใช้ภาษาเชิงทางการ นำเสนอในรูปแบบตารางเปรียบเทียบ และใช้เครื่องหมายหัวข้อ (Bullet points)" จะช่วยลดภาระทางปัญญาของผู้เรียนในการนำข้อมูลไปจัดรูปแบบใหม่

E - Evaluate & Iterate (การประเมินและการทำซ้ำ) การระบุเงื่อนไขให้ AI มีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการ เช่น "ก่อนเริ่มเขียนคำตอบ ให้ถามคำถามกลับ 3 ข้อเพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่ฉันต้องการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น"

ตารางที่ 4.1 สรุปองค์ประกอบของการเขียนคำสั่งที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	ความหมาย	ตัวอย่างการใช้งานใน Prompt
C - Context	การให้บริบทและพื้นหลัง	"ฉันเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์..."
R - Role	การกำหนดบทบาทให้ AI	"...จงทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน"
E - Exact Task	ระบุ คำสั่ง หรือ ปัญหาให้ชัดเจน	"ช่วยอธิบายแนวคิด PBL ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย..."
A - Audience	ระบุกลุ่มเป้าหมายของเนื้อหา	"...เพื่อนำไปใช้นำเสนอให้เพื่อนร่วมชั้นฟัง"
T - Tone	กำหนดโทนเสียงและรูปแบบ	"ใช้ภาษาเชิงทางการ มีตัวอย่างประกอบ 2 ตัวอย่าง"
E - Evaluate	การสั่งให้ AI ทบทวนหรือปรับปรุง	"ถามฉัน 3 คำถามก่อนเริ่มเขียน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน"

4.2.5 ประโยชน์ในการบูรณาการองค์ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์

การบูรณาการองค์ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนอย่างมีกลยุทธ์ ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อลดทอนบทบาทของมนุษย์ แต่เพื่อสร้างเสริมสติปัญญาและขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ โดยก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การยกระดับกระบวนการคิดขั้นสูง เมื่อสามารถมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะขั้นพื้นฐาน (เช่น การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น การจัดรูปแบบ หรือการสรุปความ) ให้กับ AI ภาระงานจะลดลงมากซึ่งทำให้มีเวลาและทรัพยากรทางสมองไปจดจ่อกับ กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ตามหลักการของ Bloom's Taxonomy ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งเป็นทักษะที่ AI ไม่สามารถทำแทนมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์

2) การทำลายกรอบข้อจำกัดและกระตุ้นนวัตกรรม ในกระบวนการทำงานมักเผชิญกับสถานะติดตันทางความคิด (Writer's block หรือ Creative block) การใช้ AI ในฐานะผู้ช่วยระดมสมองจะช่วยเปิดมุมมองใหม่ นำเสนอทางเลือกที่หลากหลาย และเชื่อมโยงแนวคิดข้ามศาสตร์ ที่อาจนึกไม่ถึง กระบวนการนี้ช่วยจุดประกายให้สามารถต่อยอดไอเดียและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) การส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล AI สามารถทำหน้าที่เป็น “ติวเตอร์ส่วนตัว” ที่พร้อมช่วยเหลือตลอด 24 ชั่วโมง สามารถใช้คำสั่ง (Prompt) เพื่อให้ AI อธิบายแนวคิดที่ซับซ้อนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างที่สอดคล้องกับความสนใจส่วนตัว หรือแม้แต่การจำลองสถานการณ์ให้ได้ฝึกซ้อมโต้ตอบ ซึ่งช่วยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และทำให้แต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้ตามจังหวะเวลาของตนเอง

4) การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานแห่งอนาคต ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ทักษะ “การรู้เท่าทัน AI” และ “คำสั่ง” กลายเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการอย่างยิ่ง นักศึกษาที่สามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพการทำงานจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และกลายเป็นบุคลากรที่มีมูลค่าสูงในองค์กร

5) การสร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและการรู้เท่าทันสื่อ การเรียนรู้หัวข้อนี้เป็นระบบ จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันไม่ตกเป็นเหยื่อของเทคโนโลยี การได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตระหนักถึงความลำเอียงของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) และเข้าใจขอบเขตของทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งนำไปสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างรับผิดชอบและมีจริยธรรมทางวิชาการ

4.2.6 สรุป

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Generative AI เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์โดยมอง AI ในฐานะ “ผู้ช่วยทาง

ความคิด" (Co-pilot) มากกว่าเครื่องจักรที่ทำหน้าที่แทนตนเองทั้งหมด การนำ AI มาใช้มีประโยชน์สำคัญ 3 มิติ ได้แก่ การเร่งระดมสมองเพื่อขยายขอบเขตความคิด การลดภาระทางปัญญาเพื่อก้าวข้ามสภาวะติดตันในการเขียน และการจำลองสถานการณ์สวมบทบาทเพื่อกระตุ้นทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ท่ามกลางความท้าทายด้านความเชื่อสัตย์ทางวิชาการ เส้นแบ่งจริยธรรมที่สำคัญคือ “การลงทุนทางปัญญา” ผู้เรียนจึงต้องมีพฤติกรรมเป็น “ผู้สร้างสรรค์” ที่นำข้อมูลจาก AI มาวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิจารณญาณของมนุษย์ ไม่ใช่ “ผู้คัดลอก” ที่นำผลลัพธ์ไปแอบอ้าง ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะทักษะการคิดฝออง นอกจากนี้ การใช้งาน AI ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยังต้องอาศัยทักษะ “วิศวกรรมคำสั่ง” ผ่านกรอบแนวคิด CREATE ซึ่งประกอบด้วยกำหนัดบริบท (Context) บทบาท (Role) ภาระงาน (Exact Task) กลุ่มเป้าหมาย (Audience) รูปแบบ (Tone & Format) และการประเมิน (Evaluate) เพื่อชี้นำให้ AI สังเคราะห์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ ตรงตามเจตจำนง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4.3 ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และกฎหมายดิจิทัล

4.3.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และกฎหมายดิจิทัล

ยุคปัจจุบันที่โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิตประจำวันถูกขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ได้ก้าวข้ามการเป็นเพียงเรื่องเทคนิคเฉพาะทางของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปสู่การเป็นทักษะการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานและพันธกรณีทางจริยธรรมของพลเมืองดิจิทัลทุกคน Whitman และ Mattord (2021) ได้ให้นิยามความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ว่า กระบวนการ ปฏิบัติการ และเทคโนโลยีที่ได้รับการออกแบบขึ้นเพื่อปกป้องระบบเครือข่าย เครื่องคอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง และข้อมูลสารสนเทศ ให้ออกห่างจากการเข้าถึง การเปลี่ยนแปลง การเปิดเผย หรือการทำลายโดยไม่ได้รับอนุญาต

รากฐานสำคัญของการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ยึดถือกรอบแนวคิดสามเหลี่ยมแห่งความปลอดภัย หรือ CIA Triad (Stallings & Brown, 2018) เป็นหลักการแกนกลาง ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติสัมพันธ์ ได้แก่ การรักษาความลับ อันเป็นการรับประกันว่าข้อมูลจะถูกเข้าถึงได้เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์ตามกฎหมายเท่านั้น การรักษาความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งมุ่งเน้นการรักษาสภาพของข้อมูลมิให้ถูกดัดแปลง แก้ไข หรือทำลายโดยมิชอบ และ การรักษาความพร้อมใช้งาน เพื่อให้มั่นใจว่าระบบและสารสนเทศสามารถรองรับการใช้งานของผู้มีสิทธิ์ได้อย่างทันท่วงทีและต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีได้ส่งผลให้รูปแบบภัยคุกคามทางไซเบอร์ มีความซับซ้อนและแนบเนียนยิ่งขึ้น หากจำแนกภัยคุกคามตามกลไกและช่องทางการโจมตี สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังต่อไปนี้

1) **การโจมตีตามรูปแบบกระแสสังคม** เป็นกลวิธีการโจมตีที่ไม่ได้เล็งเป้าไปที่ช่องโหว่ของระบบคอมพิวเตอร์เป็นหลัก หากแต่มุ่งเจาะ จุดอ่อนทางจิตวิทยาของมนุษย์ ผ่านการใช้อุบายหลอกลวง การสร้างความกลัว ความโลภ หรือการกระตุ้นความไว้วางใจ (Mitnick & Simon, 2002) รูปแบบที่พบได้บ่อยที่สุดคือ การตกทอทางไซเบอร์ ซึ่งเป็นการส่งข้อความหรืออีเมลหลอกลวง โดยแอบอ้างเป็นสถาบันการเงินหรือหน่วยงานรัฐ เพื่อล่อลวงให้เหยื่อยินยอมเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล รหัสผ่าน หรือรหัสผ่านใช้ครั้งเดียว (OTP) นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนารูปแบบไปสู่ การเจาะจงเป้าหมาย ที่ผู้โจมตีจะทำการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของเหยื่อมาล่วงหน้าเพื่อสร้างข้อความที่เฉพาะเจาะจงและสมจริง ตลอดจน การหลอกลวงผ่านบริการข้อความสั้นหรือสายโทรศัพท์ เช่น กรณีแก๊งคอลเซ็นเตอร์ที่สวมรอยเป็นเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อสร้างสถานการณ์ฉุกเฉินล่อลวงให้เหยื่อโอนเงิน

2) **มัลแวร์และซอฟต์แวร์ประสงค์ร้าย** มัลแวร์ (Malicious Software) เป็นคำศัพท์เชิงรวมที่ใช้เรียกโปรแกรมหรือชุดคำสั่งประสงค์ร้ายที่ถูกเขียนขึ้นเพื่อบุกรุก ทำลาย หรือแทรกแซงการทำงานของระบบสารสนเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต (Pfleeger et al., 2015) มัลแวร์ที่สร้างความเสียหายอย่างรุนแรงในปัจจุบัน ได้แก่ มัลแวร์เรียกค่าไถ่ (Ransomware) ซึ่งทำหน้าที่เข้ารหัสข้อมูลภายในเครื่องของเหยื่อจนไม่สามารถเปิดใช้งานไฟล์ได้ แล้วจึงข่มขู่เรียกเงินค่าไถ่แลกกับกุญแจถอดรหัส นอกจากนี้ยังรวมถึง สบายแวร์ (Spyware) และ โปรแกรมดักจับการกดแป้นพิมพ์ (Keylogger) ที่แอบฝังตัวเพื่อติดตามพฤติกรรมและลักลอบส่งข้อมูลสำคัญกลับไปที่ผู้โจมตี รวมถึง โทรจัน (Trojan Horse) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ซ่อนรหัสประสงค์ร้ายไว้ภายใต้หน้าตาของแอปพลิเคชันปกติ เพื่อเปิดช่องทางหลังบ้าน ให้ผู้โจมตีเข้าควบคุมระบบได้จากระยะไกล

3) **การโจมตีระบบและโครงสร้างพื้นฐาน** เป็นการโจมตีที่มุ่งเป้าไปยังช่องโหว่ของสถาปัตยกรรมเครือข่าย ฮาร์ดแวร์ หรือซอฟต์แวร์โดยตรง ตัวอย่างเช่น การก่อวินาศกรรมให้ระบบหยุดทำงาน ซึ่งเป็นการส่งปริมาณคำขอหรือข้อมูลมหาศาลเข้าสู่เซิร์ฟเวอร์เป้าหมายพร้อมกัน เพื่อยึดครองทรัพยากรจนระบบล่มและไม่สามารถให้บริการแก่ผู้ใช้ปกติได้ และ การโจมตีผ่านช่องโหว่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากจุดอ่อนของซอฟต์แวร์ที่นักพัฒนายังไม่ทราบหรือไม่ทันได้จัดทำโปรแกรมแก้ไข ส่งผลให้ระบบขาดภูมิคุ้มกันในการป้องกันตนเอง

4.3.2 การคุ้มครองและการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลทางเทคโนโลยี

ยุคที่ข้อมูลส่วนบุคคลได้กลายเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ชื่อ-นามสกุล หมายเลขประจำตัวประชาชน ที่อยู่ อีเมล ข้อมูลพันธุกรรม หรือร่องรอยพฤติกรรม การใช้งานบนเครือข่ายออนไลน์ (Anderson, 2020) การคุ้มครองข้อมูลเหล่านี้จึงเป็นทั้งภาระหน้าที่ตามบรรทัดฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดทางกฎหมายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การสร้างระบบภูมิคุ้มกันเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องผสมผสานมาตรการทางเทคโนโลยีเข้ากับมาตรการทางพฤติกรรมอย่างลงตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **มาตรการเชิงเทคโนโลยีในการปกป้องข้อมูล** มาตรการทางเทคโนโลยีเปรียบเสมือนด่านปราการด่านแรกในการสกัดกั้นการบุกรุก ซึ่งประกอบด้วยกลไกสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

การเข้ารหัสข้อมูล กระบวนการแปลงข้อความธรรมดา ให้กลายเป็นข้อความรหัส ที่ไม่สามารถอ่านเข้าใจได้ หากปราศจากกุญแจถอดรหัสที่ถูกต้อง ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้ผู้ลักลอบดักจับข้อมูลนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้

การยืนยันตัวตนแบบหลายปัจจัย การกำหนดให้ผู้ใช้งานต้องแสดงองค์ประกอบยืนยันตัวตนอย่างน้อย 2 ใน 3 ประเภท (ได้แก่ สิ่งที่คุณรู้ เช่น รหัสผ่าน สิ่งที่คุณมี เช่น รหัส OTP ในสมาร์ตโฟน และสิ่งที่คุณเป็น เช่น ลายนิ้วมือ) ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการถูกขโมยรหัสผ่านได้เป็นอย่างดี

การบริหารจัดการสิทธิ์เข้าถึง การประยุกต์ใช้หลักการมอบสิทธิ์เท่าที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งช่วยจำกัดวงความเสี่ยงหายกรณีข้อมูลรั่วไหล

การบริหารจัดการแพตช์ การปรับปรุงและอัปเดตระบบปฏิบัติการ ซอฟต์แวร์ และโปรแกรมป้องกันไวรัสให้เป็นเวอร์ชันปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปิดช่องโหว่ด้านความปลอดภัยที่อาจถูกผู้โจมตีใช้เป็นช่องทางเข้าถึงระบบ

2) **มาตรการเชิงพฤติกรรมและการสุขาภิบาลทางไซเบอร์** เทคโนโลยีจะมีความมั่นคงเพียงใด แต่ความผิดพลาดของมนุษย์ ยังคงเป็นสาเหตุหลักของการรั่วไหลของข้อมูล การสร้างสุขาภิบาลทางไซเบอร์ หรือพฤติกรรมการใช้งานออนไลน์ที่ปลอดภัย จึงเป็นเกราะป้องกันชั้นสำคัญ การตระหนักถึงร่องรอยของข้อมูล ซึ่งเกิดจากการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว วันเกิด หรือตำแหน่งที่อยู่บนสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องจากข้อมูลเหล่านี้อาจถูกผู้ประสงค์ร้ายรวบรวมไปใช้ทำการโจมตีในโลกสังคมได้ นอกจากนี้ การบริหารจัดการรหัสผ่านอย่างรัดกุม โดยไม่ใช้รหัสผ่านที่คาดเดาง่าย ไม่ใช้รหัสผ่านซ้ำกันในหลายบัญชี และการยึดหลักการ หรือ การไม่ไว้วางใจสิ่งใดจนกว่าจะได้รับการตรวจสอบโดยไม่คลิกลิงก์แปลกหน้าหรือไม่ดาวน์โหลดไฟล์จากแหล่งที่น่าเชื่อถือ ถือเป็นวินัยพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้เรียนรอดพ้นจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ในชีวิตประจำวัน

4.3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การพัฒนายกระดับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ย่อมต้องดำเนินควบคู่ไปกับกรอบกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อสร้างบรรทัดฐานและความรับผิดชอบในสังคม สำหรับประเทศไทย กฎหมายแม่บทที่บทบาทสำคัญที่สุดคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act: PDPA) ซึ่งยกร่างขึ้นโดยอ้างอิงจากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป หรือ GDPR (General Data Protection Regulation) เพื่อยกระดับการ

คุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของประชาชนให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล (Voigt & Von dem Bussche, 2017; Chander et al., 2021)

1) นิยามและโครงสร้างผู้เกี่ยวข้องตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้จำแนกบทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ฝ่ายหลัก ได้แก่

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล บุคคลธรรมดาซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ๆ

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล "ตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล"

นอกจากนี้ กฎหมายยังจำแนกประเภทข้อมูลออกเป็น **ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป** และ **ข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว** เช่น ข้อมูลเชื้อชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อทางศาสนา ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ และข้อมูลชีวภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิเสรีภาพอย่างรุนแรง กฎหมายจึงห้ามมิให้เก็บรวบรวมโดยปราศจากความยินยอมโดยชัดแจ้ง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายบัญญัติไว้เฉพาะ

2) ฐานทางกฎหมาย

หลักการสำคัญของ PDPA กำหนดว่า องค์กรหรือบุคคลจะไม่สามารถเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ หากปราศจาก "ฐานทางกฎหมาย" รองรับ ฐานทางกฎหมายที่สำคัญ ได้แก่

ฐานความยินยอม เจ้าของข้อมูลได้ให้ความยินยอมไว้โดยสมัครใจและชัดแจ้ง

ฐานการปฏิบัติตามสัญญา เป็นการจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามสัญญาที่เจ้าของข้อมูลเป็นคู่สัญญา

ฐานหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นการจำเป็นเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูล

ฐานประโยชน์สำคัญต่อชีวิต เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล

ฐานประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมาย จำเป็นเพื่อประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลหรือของบุคคลอื่น โดยต้องไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของเจ้าของข้อมูลเกินสมควร

3) สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและบทลงโทษ

กฎหมาย PDPA ได้มอบอำนาจในการควบคุมข้อมูลคืนให้แก่ประชาชน ผ่านการบัญญัติสิทธิต่าง ๆ ของเจ้าของข้อมูลอย่างครอบคลุม ได้แก่ **สิทธิในการได้รับแจ้ง** ถึงวัตถุประสงค์และระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล **สิทธิในการเข้าถึงและขอรับสำเนา** **สิทธิในการคัดค้านการประมวลผล**

สิทธิในการขอให้ลบหรือทำลายข้อมูล ตลอดจนสิทธิในการขอให้ระงับการใช้และสิทธิในการโอนย้ายข้อมูล

ในส่วนของบทลงโทษ PDPA กำหนดกลไกการลงโทษไว้อย่างได้สัดส่วนกับความผิด โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ **โทษทางแพ่ง** ที่กำหนดให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจริงรวมถึงค่าสินไหมทดแทนเชิงลงโทษ **โทษทางอาญา** สำหรับการเปิดเผยข้อมูลอ่อนไหวโดยมิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์ ซึ่งมีโทษจำคุกสูงสุดไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 1 ล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และ **โทษทางปกครอง** ซึ่งมีโทษปรับเป็นตัวเงินสูงสุดไม่เกิน 5 ล้านบาท สำหรับการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

4.3.4 บทสรุป

ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ใช่เพียงมาตรการทางเทคโนโลยีหรือข้อบังคับทางกฎหมายที่แยกขาดจากกัน หากแต่เป็นกระบวนการบูรณาการที่มุ่งสร้าง **"วัฒนธรรมความปลอดภัย"** ให้เกิดขึ้นในสังคมดิจิทัล การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติตามหลักสุชาภิบาลทางไซเบอร์ร่วมกับการใช้นวัตกรรมป้องกันทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเคารพสิทธิและบทบาทหน้าที่ตามกรอบกฎหมาย PDPA ย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบ

ในโลกอนาคตที่การโจมตีทางไซเบอร์จะยิ่งทวีความแนบเนียนและสร้างผลกระทบเป็นวงกว้าง การสร้างความยืดหยุ่นและการรู้เท่าทันทางไซเบอร์ จึงไม่ได้เป็นเพียงเกราะป้องกันตนเองและองค์กรให้พ้นจากภัยคุกคามเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยชี้ขาดที่จะช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด ปลอดภัย ยั่งยืน และเป็นไปตามหลักจริยธรรมวิชาชีพในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

4.4 นวัตกรรมดิจิทัลและการคิดเชิงออกแบบ

4.4.1 แนวคิดพื้นฐาน

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในระดับองค์กรและสังคมไม่สามารถพึ่งพากระบวนการทำงานแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป สถาบันอุดมศึกษาจึงมีพันธกิจสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อย่างไรก็ตาม การมีเพียงเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยไม่ได้เป็นหลักประกันแห่งความสำเร็จ หากปราศจากความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในตัวมนุษย์ผู้ใช้งาน ด้วยเหตุนี้การบูรณาการระหว่าง **"นวัตกรรมดิจิทัล"** (Digital Innovation) และ **"การคิดเชิงออกแบบ"** (Design Thinking) จึงกลายเป็นสมการสำคัญในการสร้างสรรค์ทางออกที่ยั่งยืน

นวัตกรรมดิจิทัล ไม่ได้หมายถึงเพียงการนำคอมพิวเตอร์หรือซอฟต์แวร์มาใช้งานขั้นพื้นฐาน แต่นักวิชาการอย่าง Nambisan และคณะ (2017) ได้ให้คำจำกัดความว่า นวัตกรรมดิจิทัลคือการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ โมเดลธุรกิจ หรือรูปแบบการบริการใหม่ ๆ โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแกนกลางสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งนวัตกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จริงและมีคุณค่า ก็ต่อเมื่อมันสามารถตอบสนองความต้องการ แก้ไขตรงประเด็น หรือยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.4.2 กระบวนการคิดเชิงออกแบบ

เพื่อต้องการให้นวัตกรรมดิจิทัลตอบโจทย์ผู้ใช้งานได้อย่างแท้จริง แนวคิด การคิดเชิงออกแบบ จึงถูกนำมาใช้เป็นเข็มทิศนำทาง Tim Brown ผู้บริหารของ IDEO บริษัทที่ปรึกษาด้านการออกแบบระดับโลก ได้อธิบายว่า การคิดเชิงออกแบบคือกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยผสานความต้องการของผู้คนเข้ากับความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี และความอยู่รอดทางธุรกิจ (Brown, 2008) กระบวนการนี้ไม่ใช่การคิดวิเคราะห์เชิงเส้นตรง แต่เป็นกระบวนการทำซ้ำและยืดหยุ่น โดยสถาบัน Hasso Plattner Institute of Design แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (d.school) ได้แบ่งสถาปัตยกรรมทางความคิดนี้ออกเป็น 5 ขั้นตอนสำคัญ (Hasso Plattner Institute of Design at Stanford, 2010) ได้แก่

- 1) การทำความเข้าใจ การละทิ้งสมมติฐานส่วนตัวและลงไปสวมบทบาทเป็นผู้ใช้งานเพื่อทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการ และบริบททางอารมณ์ของพวกเขอย่างแท้จริง
- 2) การระบุปัญหาให้ชัดเจน การนำข้อมูลที่ได้จากขั้นแรกมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดแก่นของปัญหา ที่สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้งาน
- 3) การระดมความคิด การเปิดกว้างทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ทางเลือกในการแก้ปัญหาให้ได้มากที่สุด โดยก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม ๆ และยังไม่ด่วนตัดสินว่าไอเดียใดดีหรือแย่
- 4) การสร้างต้นแบบ การแปลงนามธรรมของไอเดียให้กลายเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ในราคาถูกและรวดเร็ว เพื่อใช้สื่อสารแนวคิดและทดสอบสมมติฐาน
- 5) การทดสอบ การนำต้นแบบไปให้ผู้ใช้งานจริงทดลองใช้ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ (Feedback) และนำมาปรับปรุงแก้ไขจนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์

4.4.3 การบูรณาการนวัตกรรมดิจิทัลกับการคิดเชิงออกแบบ

จุดเชื่อมโยงที่ทรงพลังที่สุดของการเรียนรู้ คือความสามารถในการนำ "เทคโนโลยีดิจิทัล" เข้ามาเป็นเครื่องมือขยายขีดความสามารถในทุกขั้นตอนของ "กระบวนการคิดเชิงออกแบบ" เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น (Brenner et al., 2016) จากประเด็นเหล่านี้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ดิจิทัลเพื่อการทำความเข้าใจ ในอดีตการเก็บข้อมูลผู้ใช้งานอาจจำกัดอยู่แค่การสัมภาษณ์หรือสังเกตการณ์ แต่ปัจจุบันนี้สามารถใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์

ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อรับฟังเสียงของผู้บริโภคผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้เห็นรูปแบบพฤติกรรม และแนวโน้มปัญหาที่ซ่อนอยู่ได้อย่างแม่นยำและครอบคลุมกลุ่มประชากรที่กว้างขึ้น

ดิจิทัลเพื่อการระดมความคิด เทคโนโลยีช่วยทลายข้อจำกัดด้านพื้นที่และเวลาสามารถใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันแบบคลาวด์ เช่น Miro หรือ FigJam ในการระดมสมองกับทีมงานข้ามซีกโลก หรือแม้แต่การใช้ Generative AI มาช่วยกระตุ้นไอเดียและนำเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาที่มนุษย์อาจคาดไม่ถึง

ดิจิทัลเพื่อการสร้างต้นแบบและการทดสอบอย่างฉับไว แทนที่จะต้องลงทุนมหาศาลในการสร้างผลิตภัณฑ์จริง แต่มีสิ่งที่สามารถใช้เครื่องมือจำลองหน้าจอลอยอย่าง Figma การใช้เทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติ เพื่อสร้างชิ้นส่วน หรือการใช้ความจริงเสมือน เพื่อจำลองประสบการณ์ผู้ใช้ ทำให้สามารถทดสอบไอเดีย รับข้อเสนอแนะ และแก้ไขต้นแบบ ได้ในเวลาอันสั้นและต้นทุนต่ำ

ดังนั้น การเชื่อมโยงที่ได้กล่าวมา ณ เบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่า นวัตกรรมดิจิทัลไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ปลายทาง แต่เทคโนโลยีได้แทรกซึมและทำหน้าที่เป็น เครื่องมือ ในทุกจังหวะก้าวของกระบวนการแก้ปัญหา

4.4.4 นวัตกรรมดิจิทัลกับการศึกษาในปัจจุบัน

ยุคเทคโนโลยีและสารสนเทศมีนวัตกรรมดิจิทัลมากมาย แต่นวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมกับการศึกษาในปัจจุบันมากที่สุดคือ **ปัญญาประดิษฐ์เชิงรู้สร้าง (Generative AI)** เนื่องจากสามารถเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาจากระบบมาตรฐานเดียว (One-size-fits-all) ไปสู่การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล ได้อย่างเป็นรูปธรรม เหตุผลหลักที่เทคโนโลยีนี้มีความเหมาะสม ได้แก่

การปรับแต่งการเรียนรู้รายบุคคล AI ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนที่สามารถประเมินและปรับระดับความยาก รูปแบบการอธิบาย และความเร็วในการเรียนให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละคน

การลดภาระงานบริหารจัดการ ช่วยผู้สอนสร้างแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบอัตโนมัติ ทำให้ผู้สอนมีเวลาจดจ่อกับการพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูงและการดูแลอย่างใกล้ชิด

การเรียนรู้เชิงโต้ตอบไร้ขีดจำกัด สามารถตั้งคำถาม จำลองสถานการณ์ หรือระดมสมองกับ AI ได้ตลอดเวลา ช่วยกระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การนำ Generative AI มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการให้ AI เขียนรายงานแทน แต่คือการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในฐานะ ผู้ช่วยทางปัญญา เพื่อลดภาระงานซ้ำซากและยกระดับกระบวนการคิด และกลุ่มเครื่องมือ Generative AI ที่อาจารย์และนักศึกษาสามารถนำไปใช้งานได้จริง พร้อมตัวอย่างวิธีการใช้งานเบื้องต้น

1. ChatGPT / Gemini (โมเดลประมวลผลภาษา)

อาจารย์ ออกแบบเค้าโครงการสอน ร่างโจทย์ข้อสอบ และจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน

นักศึกษา ช่วยระดมความคิด สรุบน้ำหนาทเรียน ตรวจสอบไวยากรณ์ภาษา และไต่หาจุดผิดพลาดของโค้ด

วิธีใช้เบื้องต้น กำหนดบทบาท บริบท งานที่ให้ทำ และรูปแบบผลลัพธ์ (เช่น "สวมบทบาทผู้เชี่ยวชาญ สรุปทฤษฎีนี้ให้กระชับเป็น 3 ข้อ พร้อมยกตัวอย่าง"))

2. NotebookLM / Consensus (เครื่องมือช่วยงานวิจัยเชิงวิชาการ)

อาจารย์ สรุปประเด็นและเปรียบเทียบข้อมูลจากงานวิจัยหลายฉบับเพื่ออัปเดตเนื้อหาการสอน

นักศึกษา อ่านและวิเคราะห์ไฟล์ PDF งานวิจัย สกัดข้อเท็จจริงพร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาที่ตรวจสอบได้

วิธีใช้เบื้องต้น อัปโหลดไฟล์ PDF งานวิจัยเข้าสู่ระบบ แล้วพิมพ์คำถามเพื่อสกัดเฉพาะเนื้อหาที่ต้องการจากไฟล์นั้น

3. Gamma App (เครื่องมือสร้างสไลด์การสอน)

อาจารย์ แปลงข้อความเนื้อหาบทเรียนให้เป็นสไลด์นำเสนอพร้อมใช้อย่างรวดเร็ว

นักศึกษา แปลงโครงร่างรายงานกลุ่มเป็นสไลด์นำเสนอเพื่อเตรียมนำเสนอหน้าชั้นเรียน

วิธีใช้เบื้องต้น ใส่โครงร่างเนื้อหาหรือข้อความบทสรุป เลือกธีมที่ต้องการ ระบบจะสร้างสไลด์ จัดวางเลย์เอาต์ และใส่ภาพประกอบให้อัตโนมัติ

ดังนั้น Generative AI และระบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เป็นนวัตกรรมสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร และส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต เทคโนโลยีดังกล่าวไม่ได้มีบทบาทเพียงในการสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลหรือสร้างเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งนี้ ผู้สอนยังคงมีบทบาทสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และกำกับการใช้เทคโนโลยีภายใต้หลักจริยธรรม เพื่อให้การประยุกต์ใช้ Generative AI เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน

4.4.5 บทสรุป

การทำความเข้าใจในพลวัตของนวัตกรรมดิจิทัล ควบคู่ไปกับการเชี่ยวชาญในกระบวนการคิดเชิงออกแบบ คือสมรรถนะหลัก ของบัณฑิตในยุคศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ที่จะผสมผสานหัวใจที่เข้าใจมนุษย์ เข้ากับ สมรรถนะเชี่ยวชาญเทคโนโลยี จะช่วยให้ไม่เพียงแต่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ แต่ยังสามารถออกแบบ พัฒนา และส่งมอบทางออกทางเทคโนโลยีที่มีคุณค่า ยั่งยืน และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

4.5 พลเมืองดิจิทัลกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.5.1 แนวคิดพื้นฐาน

ในศตวรรษที่ 21 เส้นแบ่งระหว่างโลกทางกายภาพและโลกเสมือนจริงได้หลอมรวมกันจนแทบจะแยกไม่ออก การดำเนินชีวิต การทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมล้วนถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ภายใต้บริบทนี้ นิยามของ ความเป็นพลเมือง จึงถูกยกระดับและขยายขอบเขตสู่การเป็น **พลเมืองดิจิทัล**

อย่างไรก็ตาม การเป็นพลเมืองดิจิทัลไม่ได้หมายถึงเพียงความสามารถในการใช้อุปกรณ์สมาร์ทโฟนหรือการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้เท่านั้น แต่คือการมีชุดทักษะ ความรู้ และจริยธรรมในการใช้ชีวิตบนโลกออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบ ยิ่งไปกว่านั้น ด้วยอัตราเร่งของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ความรู้และทักษะที่มีในวันนี้อาจล้าสมัยในวันพรุ่งนี้ การดำรงสถานะพลเมืองดิจิทัลที่ดีจึงไม่อาจแยกออกจากการมี **ทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Mindset)** เพื่อให้สามารถปรับตัว รู้เท่าทัน และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขท่ามกลางความผันผวนของโลกยุคใหม่

4.5.2 คุณลักษณะและบทบาทของพลเมืองดิจิทัล

Ribble (2015) นักวิชาการด้านการศึกษาผู้บุกเบิกแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ได้วางกรอบแนวคิดที่ชี้ให้เห็นว่า พลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพต้องตระหนักถึงบรรทัดฐานของการปฏิบัติตนที่เหมาะสม โดยสามารถแบ่งมิติของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ระดับหลัก ดังต่อไปนี้

1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง การเป็นพลเมืองดิจิทัลเริ่มต้นที่การบริหารจัดการตนเองและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนในพื้นที่ไซเบอร์ ประกอบด้วย

สุขภาวะทางดิจิทัล การรู้เท่าทันผลกระทบของเทคโนโลยีต่อสุขภาพกายและจิตใจ เช่น การจัดการเวลาหน้าจออย่างสมดุล การป้องกันภาวะซึมเศร้าจากการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นบนสื่อสังคมออนไลน์ และการออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอาการบาดเจ็บทางร่างกาย

ความมั่นคงปลอดภัยและการจัดการร่องรอยดิจิทัล การตระหนักว่าทุกการกระทำบนโลกออนไลน์จะทิ้ง ร่องรอยดิจิทัล ไว้ถาวร พลเมืองที่ดีต้องรู้จักตั้งค่าความเป็นส่วนตัว ปกป้องข้อมูลสำคัญของตนเอง และวิเคราะห์ผลกระทบระยะยาวก่อนการโพสต์หรือแชร์ข้อมูลใด ๆ

2) ความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากพื้นที่ออนไลน์คือพื้นที่สาธารณะระดับโลก พลเมืองดิจิทัลจึงต้องมีจริยธรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Choi, 2016) ได้แก่

มารยาทและจริยธรรมทางดิจิทัล การสื่อสารด้วยความเคารพ ให้เกียรติความแตกต่างหลากหลาย และไม่ใช้ความไร้ตัวตน บนโลกออนไลน์เป็นเครื่องมือในการระรานทางไซเบอร์ หรือสร้างคำพูดประทุษร้าย

การเคารพสิทธิและกฎหมายดิจิทัล การทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญา และเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น โดยไม่นำรูปภาพหรือข้อมูลของผู้อื่นไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับความยินยอม

ความเห็นอกเห็นใจทางดิจิทัล ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แม้จะสื่อสารผ่านหน้าจอ การตระหนักถึงความรู้สึกของผู้รับสารคือภูมิคุ้มกันที่ดีที่สุดในการลดความขัดแย้งบนพื้นที่เสมือน

4.5.3 ทักษะต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่ใช่เพียงการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แต่คือ สภาวะทางจิตใจ ที่กระหายใคร่รู้และพร้อมปรับตัวอยู่เสมอ ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีอุบัติใหม่เกิดขึ้นทุกวัน ทักษะที่จำเป็นต้องปลูกฝัง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

1) **กรอบความคิดแบบเติบโต** Dweck (2006) อธิบายว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าสติปัญญาและทักษะไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและตายตัว แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ เมื่อเผชิญกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ (เช่น การมาถึงของ Generative AI) พลเมืองดิจิทัลที่มี Growth Mindset จะไม่มองว่าเป็นภัยคุกคามหรือสิ่งไกลตัว แต่จะมองเป็นความท้าทาย และโอกาสในการยกระดับศักยภาพของตนเอง

2) **การรู้เท่าทันสารสนเทศและสื่อ** การเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดทักษะการคัดกรองข้อมูล ท่ามกลางยุค ข้อมูลท่วมท้น และการระบาดของข่าวปลอม การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องมีทักษะในการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นได้ (Trilling & Fadel, 2009)

3) **วงจรการเรียนรู้** นักอนาคตศาสตร์ Alvin Toffler เคยกล่าวไว้ว่า ผู้ไม่รู้หนังสือในศตวรรษที่ 21 จะไม่ใช่ผู้ที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ แต่คือผู้ที่ไม่สามารถเรียนรู้ ละทิ้งความรู้เดิม และเรียนรู้ใหม่ได้ พลเมืองดิจิทัลต้องมีความกล้าที่จะ ละทิ้ง หรือละทิ้งกระบวนการทัศน์และความเชื่อเก่า ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน เพื่อเปิดรับองค์ความรู้และทักษะใหม่ ที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลก

4.5.4 บทสรุป

พลเมืองดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแนวคิดที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก การจะเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบและปลอดภัยได้นั้น ต้องคอยอัปเดตความรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงทำความเข้าใจจริยธรรมของเทคโนโลยีที่ พังถูกสร้างขึ้นในขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นสะพานเชื่อมให้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ไร้ขีดจำกัดจากทั่วทุกมุมโลก

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงไม่ได้มีเป้าหมายเพียงการผลิตบัณฑิตที่ใช้เทคโนโลยีเป็น แต่มุ่งเป้าไปที่การสร้าง **พลเมืองดิจิทัลที่มีความยืดหยุ่น** ผู้ซึ่งตระหนักในสิทธิและหน้าที่

มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีเครื่องมือทางความคิดที่พร้อมจะเรียนรู้ เติบโต และรับมือกับทุกความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างสง่างามและยั่งยืน

สรุป

ยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ ช่วยให้สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล วิเคราะห์ข้อเท็จจริง แยกแยะข่าวลวง และใช้วิจารณญาณในการรับและเผยแพร่ข้อมูลอย่างรับผิดชอบ ขณะที่การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ช่วยสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรม โดยผู้ใช้งานจำเป็นต้องมีทักษะการเขียนคำสั่ง (Prompt) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการใช้ AI ภายใต้อำนาจจริยธรรม

นอกจากนี้ การตระหนักถึงความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล โดยเฉพาะการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เป็นพื้นฐานสำคัญในการป้องกันภัยคุกคาม และสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการประยุกต์ใช้แนวคิดนวัตกรรมดิจิทัล และกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จะช่วยให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

คำถามท้ายบท

ข้อ 1 จงอธิบายความหมายของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ

ข้อ 2 จงอธิบายหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

ข้อ 3 จงเขียน Prompt เพื่อให้ AI ช่วยสรุปบทความวิชาการเรื่องหนึ่งให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ 4 หาก AI ให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ผู้เรียนควรดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ พร้อมอธิบายเหตุผล

ข้อ 5 จงอธิบายวิธีป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างน้อย 3 วิธี

ข้อ 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) มีความสำคัญต่อผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไร

ข้อ 7 เลือกปัญหาหนึ่งที่พบในชีวิตประจำวันหรือในมหาวิทยาลัย และอธิบายแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ

ข้อ 8 เสนอแนวคิดนวัตกรรมดิจิทัลที่สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างน้อย 1 แนวคิด พร้อมอธิบายเหตุผล

ข้อ 9 อธิบายความหมายของความเป็นพลเมืองดิจิทัล และยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างน้อย 5 ประการ

ข้อ 10 เพราะเหตุใดผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงควรมีทัศนคติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test)

1	ค	2	ข	3	ข	4	ค
5	ค	6	ค	7	ข	8	ข
9	ข	10	ค				

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). ผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและการเข้าใจดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566. <https://www.mhesi.go.th/images/THANWARAT/เอกสารเผยแพร่ภายนอก/MILDL-report-2566.pdf>
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. (2562, 27 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 69 ก. หน้า 52-95.
- สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). คู่มือการจัดกิจกรรมรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล (MIDL). สืบค้นจาก <http://www.childmedia.net/>
- สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2563). ตัวบ่งชี้ การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล. <http://cclickthailand.com/wp-content/uploads/2020/07/ตัวบ่งชี้ สสย-ฉบับสมบูรณ์-15-มีนาคม-ดร.อุษา-ปิกกินส์.pdf>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). ทักษะการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเพื่อสุขภาวะ. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2563). แนวทางการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและดิจิทัลสำหรับประชาชน. สืบค้นจาก <https://www.nbtc.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). สรุปผลสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศแห่งประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2563. https://www.bde.go.th/view/1/Media_and_Information_Literacy/TH-TH
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). มาตรฐานการรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับคนไทย. สืบค้นจาก <https://www.etda.or.th/>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2564). แผนการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลและทักษะพลเมืองในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <https://www.depa.or.th/>
- Anderson, R. (2020). Security engineering: A guide to building dependable distributed systems (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Bender, E. M., Gebru, T., McMillan-Major, A., & Shmitchell, S. (2021). On the Dangers of Stochastic Parrots: Can Language Models Be Too Big?. Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 610–623. from <https://doi.org/10.1145/3442188.3445922>
- Bozkurt, A., Karadeniz, A., Baneres, D., Guerrero-Roldán, A. E., & Rodríguez, M. E. (2023). Artificial intelligence and reflections from educational landscape: A review of

- AI and generative AI in education. *Asian Journal of Distance Education*, 18(1), 54-68. from <https://doi.org/10.5281/zenodo.7738058>
- Brenner, W., Uebernickel, F., & Abrell, T. (2016). Design thinking as mindset, process, and toolbox. In W. Brenner & F. Uebernickel (Eds.), *Design thinking for innovation: Research and practice* (pp. 3-21). Springer. from https://doi.org/10.1007/978-3-319-26100-3_1
- Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 84-92.
- Chander, A., Kaminski, M. E., & McGeeveran, W. (2021). Catalyzing privacy law: How GDPR crept into US law and global standards. *Minnesota Law Review*, 106(1), 173-230.
- Choi, M. (2016). A concept analysis of digital citizenship for democratic citizenship education in the internet age. *Theory & Research in Social Education*, 44(4), 565-607. from <https://doi.org/10.1080/00933104.2016.1210549>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Eaton, S. E. (2023). Postplagiarism: Transdisciplinary ethics and integrity in the age of artificial intelligence and neurotechnology. *International Journal for Educational Integrity*, 19(1), Article 23. from <https://doi.org/10.1007/s40979-023-00144-1>
- Hasso Plattner Institute of Design at Stanford. (2010). An introduction to design thinking process guide. Stanford University. From <https://dschool-old.stanford.edu/sandbox/groups/designresources/wiki/36873/attachments/74b3d/ModeGuideBOOTCAMP2010L.pdf>
- Mitnick, K. D., & Simon, W. L. (2002). *The art of deception: Controlling the human element of security*. John Wiley & Sons.
- Mollick, E. R., & Mollick, L. (2023). Using AI to implement effective teaching strategies in classrooms: Five strategies, including prompts. *SSRN Electronic Journal*. from <https://doi.org/10.2139/ssrn.4391243>
- Nambisan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A., & Song, M. (2017). Digital Innovation Management: Reinventing innovation management research in a digital world. *MIS Quarterly*, 41(1), 223-238. From <https://doi.org/10.25300/MISQ/2017/41:1.03>
- OECD. (2023). Generative AI. OECD. from <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/generative-ai.html>

- Perkins, M. (2023). Academic Integrity considerations of AI Large Language Models in the post-pandemic era: ChatGPT and beyond. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 20(2), Article 07. from <https://doi.org/10.53761/1.20.2.07>
- Pfleeger, C. P., Pfleeger, S. L., & Margulies, J. (2015). *Security in computing* (5th ed.). Prentice Hall.
- Ribble, M. (2015). *Digital citizenship in schools: Nine elements all students should know* (3rd ed.). International Society for Technology in Education.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- Stallings, W., & Brown, L. (2018). *Computer security: Principles and practice* (4th ed.). Pearson.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285. From https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2023). *Guidance for generative AI in education and research*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693>
- Voigt, P., & Von dem Bussche, A. (2017). *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A practical guide*. Springer. from <https://doi.org/10.1007/978-3-319-57959-7>
- White, J., Fu, Q., Hays, S., Sandborn, M., Olea, C., Gilbert, H., Elnashar, A., Spencer-Smith, J., & Schmidt, D. C. (2023). A prompt pattern catalog to enhance prompt engineering with ChatGPT. arXiv preprint arXiv:2302.11382. from <https://doi.org/10.48550/arXiv.2302.11382>
- Whitman, M. E., & Mattord, H. J. (2021). *Principles of information security* (7th ed.). Cengage Learning.
- Zamfirescu-Pereira, J. D., Wong, R. Y., Hartmann, B., & Yang, Q. (2023). Why Johnny can't prompt: How non-AI experts try (and fail) to design LLM prompts. In *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-21). Association for Computing Machinery. from <https://doi.org/10.1145/3544548.3581388>

แผนการบริหารการสอนประจำบทที่ 5

ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการประชุม

เค้าโครงเนื้อหา

- 5.1 ทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน
 - 5.1.1 กระบวนการสื่อสารกับกรอบความคิดว่าด้วยการสื่อสารในศตวรรษที่ 21
 - 5.1.2 จริยธรรมและการสื่อสารในโลกดิจิทัล
- 5.2 การนำเสนออย่างมืออาชีพและทรงพลัง
 - 5.2.1 การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.2.2 การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
 - 5.2.3 ศิลปะการถ่ายทอดและการควบคุมอารมณ์
- 5.3 การประชุมยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21
 - 5.3.1 วิวัฒนาการ กรอบแนวคิด และความสำคัญของการประชุมในศตวรรษที่ 21
 - 5.3.2 กระบวนการจัดการประชุมแบบครบวงจร

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน

- LLO 1 วิเคราะห์และประยุกต์ใช้กระบวนการสื่อสารและองค์ประกอบการประชุมยุคดิจิทัล
- LLO 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรูปแบบการสื่อสารและการประชุมยุคดั้งเดิมกับยุคศตวรรษที่ 21
- LLO 3 ออกแบบและนำเสนอผลงานเชิงระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและจิตวิทยาการสื่อสาร
- LLO 4 บริหารจัดการบทบาท มารยาท และความขัดแย้งเชิงพหุปัญญาในที่ประชุม
- LLO 5 บุรณาการจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อการใช้พื้นที่สื่อออนไลน์ในฐานะพลเมืองดิจิทัล
- LLO 6 บุรณาการความฉลาดทางอารมณ์ ความเห็นอกเห็นใจ และทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน

วิธีการสอนและกิจกรรม

- 1) ศึกษาเอกสารประกอบการสอน
- 2) บรรยายเนื้อหาประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อดิจิทัล
- 3) กิจกรรมกระตุ้นความสนใจด้วยคำถามชวนคิด (Questioning Technique)
- 4) การบรรยายและอภิปราย (Lecture and Discussion)
- 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)
- 6) การเรียนรู้ผ่านเกม (Game-based Learning)

7) การฝึกปฏิบัติ (Practice and Roleplay) เช่น ฝึกพูดหน้าชั้นเรียนจำลองสถานการณ์ ประชุม/อภิปราย/นำเสนอผลงาน

8) การเรียนรู้แบบใช้ภาระงาน (Task-based Learning) เช่น จัดทำสื่อนำเสนอด้วย PowerPoint หรือ Canva แล้วนำเสนอผลงานกลุ่ม

สื่อการเรียนการสอน

1. เอกสารประกอบการสอน
2. ใบความรู้ (Handouts/Notes) ได้แก่ ความหมายและองค์ประกอบของการสื่อสาร เทคนิคการพูดและการนำเสนอ รูปแบบและมารยาทในการประชุม
3. แบบฝึกหัด (Worksheets) ได้แก่ การวิเคราะห์กรณีศึกษาปัญหาการสื่อสาร การฝึกเขียนโครงร่างการนำเสนอ และแบบฝึกการใช้ภาษาในการอภิปรายและการประชุม
4. สื่อภาพ/อินโฟกราฟิก ได้แก่ แผนผังกระบวนการสื่อสาร อินโฟกราฟิกเกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ และภาพตัวอย่างการประชุมและการทำงานเป็นทีม
5. คลิปวิดีโอ/เสียง ได้แก่ คลิปตัวอย่างการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ วิดีโอเกี่ยวกับมารยาทในการประชุม และตัวอย่างการสื่อสารในการทำงานร่วมกัน
6. PowerPoint/สื่อดิจิทัล ได้แก่ สไลด์สรุปเนื้อหาแต่ละหัวข้อ เกมตอบคำถามเช่น Kahoot และ Quizizz โปรแกรมนำเสนอเช่น Microsoft PowerPoint และ Canva และแอปพลิเคชันประชุมออนไลน์เช่น Zoom และ Microsoft Teams
7. แบบประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน แบบประเมินการนำเสนอผลงาน และแบบประเมินการทำงานกลุ่มและการประชุม

การวัดและประเมินผล

1) การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Formative Assessment) การสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การตอบคำถามและการอภิปราย การประเมินการฝึกพูด และการสื่อสารระหว่างกิจกรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน (Self-assessment and Peer-assessment)

2) การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) แบบทดสอบเกี่ยวกับการสื่อสารและการนำเสนอ การประเมินการนำเสนอผลงานรายบุคคลและรายกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการประชุมและอภิปราย และการใช้สื่อ/เทคโนโลยี

ใบงาน

ใบงานที่ 1 วิเคราะห์กระบวนการสื่อสาร

ใบงานที่ 2 การวางแผนและออกแบบการนำเสนอ

ใบงานที่ 3 การใช้ภาษาในการประชุมและอภิปราย

ใบงานที่ 4 การทำงานกลุ่มและการสื่อสารในองค์กร

บทที่ 5

ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลาควิลย์

ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

อาจารย์สิทธิเชศวร์ เจนเรื่อย

บทนำ

การสื่อสารเป็นแนวทางพื้นฐานที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นการศึกษาว่าผู้คนและกลุ่มต่าง ๆ แบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์กันอย่างไร มีความสำคัญต่อชีวิตสังคม อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการทำงานร่วมกัน (สุปรียา สารการ์, 2024) การสื่อสารคือ กระบวนการส่งต่อข้อมูล ความรู้ ความคิด และความรู้สึก จาก “ผู้ส่งสาร” ไปยัง “ผู้รับสาร” ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในยุคดั้งเดิมการสื่อสารเป็นไปอย่างไม่ซับซ้อน แต่ในยุคปัจจุบันโครงสร้างสังคมและช่องทางการสื่อสารซับซ้อนมากขึ้นแม้เทคโนโลยีจะทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็วแต่ก็นำมาซึ่งปัญหาความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในสังคมออนไลน์ ที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วสะท้อนช่องว่างระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับสมรรถนะด้านการสื่อสารของบุคคล เอกสารเล่มนี้จึงมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจกลไกและพลวัตของการสื่อสารอย่างเท่าทัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์สังคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาในบทที่ 5 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 5.1 ทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน 5.2 การนำเสนออย่างมืออาชีพและทรงพลัง และ 5.3 การประชุมที่มีประสิทธิผลและการระดมสมอง

5.1 ทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน

การสื่อสาร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่าง “ผู้ส่งสาร” กับ “ผู้รับสาร” ผ่านช่องทางหรือสื่อต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การทำความเข้าใจวิวัฒนาการองค์ประกอบ และกระบวนการสื่อสาร ช่วยให้เกิดทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทโลกที่เชื่อมโยงถึงกันซึ่งนำไปสู่การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Communication) ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมถึงประเด็นอคติทางการรับรู้ (Cognitive Bias) ที่ส่งผลต่อกระบวนการสื่อสาร

5.1.1 กระบวนการสื่อสารกับรอบความคิดด้วยการสื่อสารในศตวรรษที่ 21

ความหมายและวิวัฒนาการของการสื่อสาร

คำว่า “การสื่อสาร” (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า communis ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า common หมายถึง “ความร่วมกัน” หรือ “ความคล้ายคลึงกัน” โดยในมิติที่กว้างที่สุด การสื่อสารคือกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น และความต้องการ ระหว่างบุคคล กลุ่มคน ตลอดจนองค์กร และสถาบันต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการนี้เป็นความพยายามที่จะสร้างการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดร่วมกัน (Shared meaning) หรือนำไปสู่การเห็นพ้องในแนวทางเดียวกัน โดยอาศัยการถ่ายทอดผ่านช่องทาง และสัญลักษณ์ที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน การแสดงออก หรือการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดปฏิกริยาตอบสนองต่อกันภายใต้บริบทและพื้นฐานความสัมพันธ์ที่เหมาะสม (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2562)

นักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ได้อธิบายความหมายและขยายขอบเขตของการสื่อสารให้ครอบคลุมมิติทางสังคม วัฒนธรรม และการเมือง ดังนี้ เกษม ศิริสัมพันธ์ (2525) ให้ทัศนะว่าการสื่อสารคือกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยความเข้าใจร่วมกันนี้ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้สังคมสามารถขับเคลื่อนและดำรงอยู่ได้ ในทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สมควร กวียะ (2535) มองการสื่อสารว่าเป็นพฤติกรรมในการแสดงออกและการตอบสนองต่อสัญลักษณ์ เพื่อให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงรักษาวัฒนธรรมของสังคม สำหรับแง่มุมการสื่อสารด้านนิเทศศาสตร์ ประมะ สตะเวทิน (2546) นักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์คนสำคัญของไทยได้วางรากฐานการศึกษาการสื่อสารในประเทศไทย โดยเน้นย้ำถึงบทบาทของการสื่อสารในฐานะกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การเผยแพร่วัฒนธรรม และการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในสังคมผ่านกระบวนการส่งสารที่มีโครงสร้างและระบบระเบียบ การสื่อสารมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ปณิธาน วัฒนายากร (2550) อธิบายในมิติการสื่อสารทางการเมืองว่า การสื่อสารทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการสร้างและกระจายอำนาจผ่านข้อมูลข่าวสาร รวมถึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางความคิดของสาธารณชนตามที่มีอำนาจหรือกลุ่มชนนำเสนอออกมา

วิวัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับการสื่อสารสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผ่านมุมมองของนักวิชาการในแต่ละยุคสมัย ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

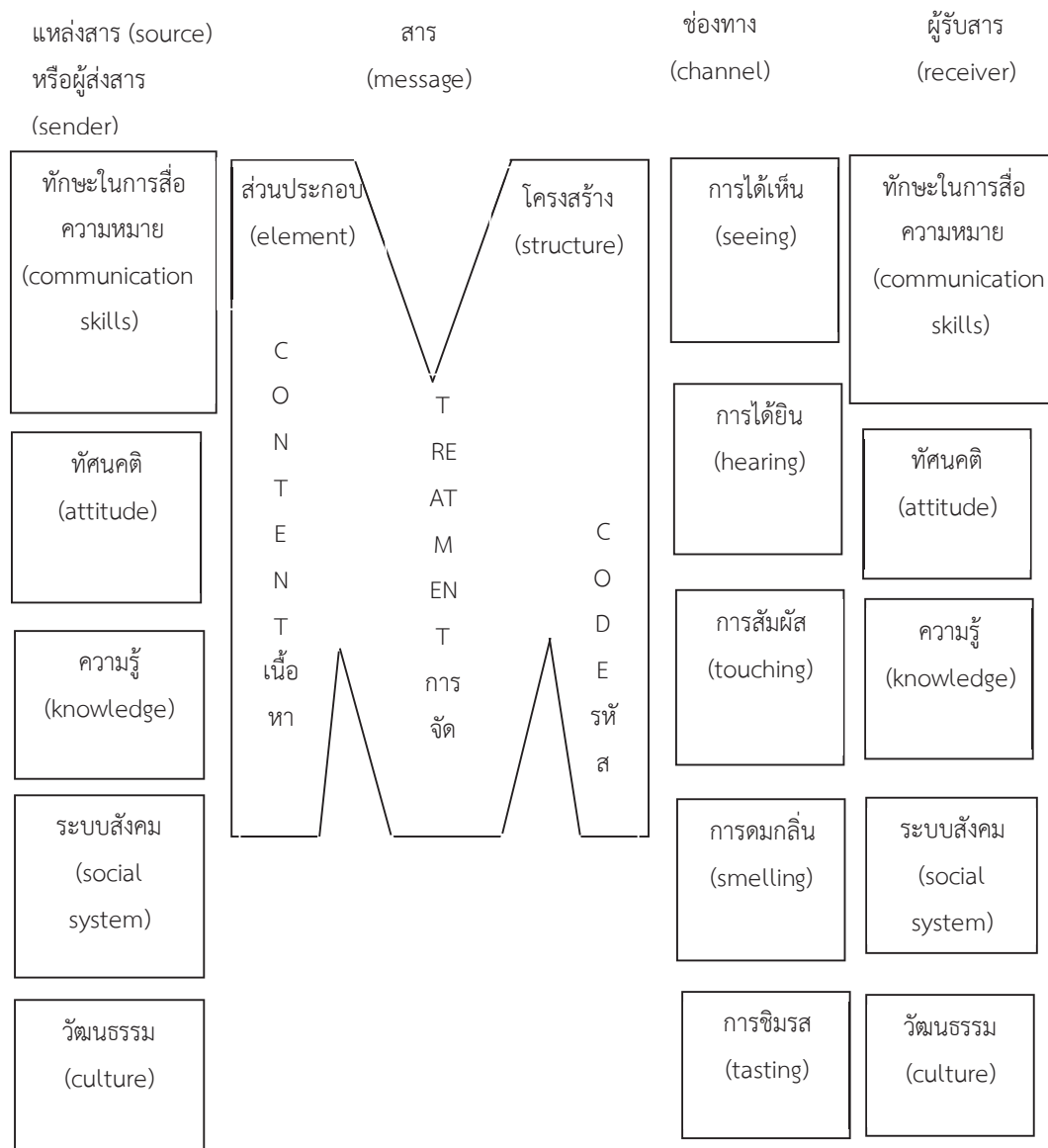
1. ยุคกรีก-โรมัน การสื่อสารในฐานะวาทศิลป์และการโน้มน้าวใจ

ในยุคกรีก-โรมัน การสื่อสารยังไม่มีเทคโนโลยีช่วยถ่ายทอดที่ดีไปกว่าการสื่อสารด้วยวาจาในที่สาธารณะ (Public Speaking) นักวิชาการในยุคนี้จึงให้ความสำคัญกับการสื่อสารในฐานะ “วาทศิลป์” (Rhetoric) หรือศิลปะแห่งการใช้ถ้อยคำเพื่อโน้มน้าวใจ ซึ่งมีแนวคิดสำคัญจาก

นักปราชญ์ ได้แก่ อริสโตเติล (Aristotle): ดังปรากฏในงานเขียนเรื่อง The Rhetoric (Aristotle, trans. 1926) อริสโตเติลให้นิยามการใช้วาทศิลป์ว่าเป็นความสามารถในการค้นหาวิธีการโน้มน้าวใจที่มีอยู่ทั้งหมดในสถานการณ์เฉพาะหน้า โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ผู้พูด (Speaker), สารหรือเรื่องราวที่พูด (Speech) และผู้ฟัง (Listener) แนวคิดนี้สะท้อนว่าผู้ส่งสารมีบทบาทหลักในการวิเคราะห์สถานการณ์และปรับแต่งสาร ซึ่งต้องอาศัยกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ คือ เหตุผล (Logos), อารมณ์และความรู้สึก (Pathos), และความน่าเชื่อถือของผู้พูด (Ethos) (Honeycutt, 2004) และเพลโต (Plato) มีมุมมองต่อวาทศิลป์และการสื่อสารที่ลึกซึ้งในมิติเชิงจริยธรรม โดยระบุไว้ในงานเขียนบทสนทนาชุด Phaedrus (Plato, trans. 1925) ว่า การสื่อสารที่แท้จริงไม่ใช่เพียงกลวิธีโน้มน้าวใจให้คนคล้อยตามเท่านั้น แต่เป็น "ศิลปะในการนำทางหรือจูงใจจิตวิญญาณด้วยคำพูด" ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความจริง (Truth) และความดีงาม (Goodness) ทางศีลธรรม

2. ยุคสื่อมวลชน (ศตวรรษที่ 20) การสื่อสารเชิงเส้นตรงและประสิทธิภาพ

เมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารอย่างวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ก้าวหน้าขึ้น นิยามการสื่อสารจึงมุ่งเน้นไปที่กระบวนการส่งข้อมูลไปยังคนจำนวนมากอย่างเป็นระบบ (Linear Process) มีนักวิชาการชาวตะวันตกอธิบายผ่านแบบจำลองต่าง ๆ ได้แก่ แบบจำลองของลาสเวลล์ (Lasswell, 1948) นำเสนอผ่าน 5 คำถามคลาสสิก ได้แก่ Who, Says What, In Which Channel, To Whom, With What Effect ซึ่งถือเป็นรากฐานของการวิเคราะห์สื่อมวลชนในการศึกษาผลกระทบต่อผู้รับสาร ในขณะที่แชนนอนและวีเวอร์ (Shannon & Weaver, 1949) นำเสนอทฤษฎีคณิตศาสตร์ของการสื่อสาร โดยมองว่าเป็นกระบวนการส่งสัญญาณจากแหล่งกำเนิดไปยังจุดหมายปลายทาง และให้ความสำคัญกับการจัดการกับ "สิ่งรบกวน" (Noise) เพื่อรักษาความถูกต้องแม่นยำในการส่งสาร นอกจากนี้ วิลเบอร์ ชรัมม์ (Schramm, 1954) ได้เปลี่ยนจุดสนใจจากการส่งสารแบบทางเดียว ไปสู่การสร้างประสบการณ์ร่วมกัน (Shared experience) โดยระบุว่าผู้ส่งและผู้รับต้องมีส่วนร่วมหรือเขตความเข้าใจ (Field of Experience) ที่ซ้อนทับกันจึงจะสื่อสารได้สำเร็จ และแบบจำลองที่ยอมรับและอ้างอิงเป็นวงกว้างคือ แบบจำลองของเดวิด เค. เบร์โล (Berlo, 1960) ที่นำเสนอแบบจำลอง S-M-C-R (Source, Message, Channel, Receiver) โดยมองว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการที่ลื่นไหล ไม่หยุดนิ่ง และเป็นการปรับพฤติกรรมผ่านการถอดรหัสซึ่งได้รับอิทธิพลจากทักษะ ทัศนคติ และวัฒนธรรม



ภาพที่ 5.1 ตัวแบบกระบวนการสื่อสารอย่างง่าย หรือ SMCR Model (Berlo, 1960)
ดัดแปลงจาก: ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2562

3. ยุคดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 จากโครงสร้างแนวดิ่งสู่เครือข่ายสังคมไร้ศูนย์กลาง

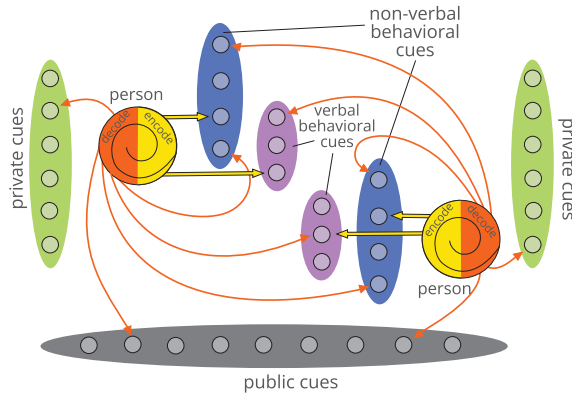
ในอดีต การสื่อสารมีโครงสร้างแบบแนวดิ่ง (Vertical) และเป็นเส้นตรง (Linear) ที่มีความเสถียรสูง เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงช้า และอำนาจการกระจายข้อมูลถูกผูกขาดโดยรัฐหรือสื่อกระแสหลักในลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

อย่างไรก็ตาม ภูมิทัศน์ดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนแปลงรากฐานดังกล่าว โครงสร้างการสื่อสารได้เปลี่ยนผ่านจากรูปแบบ “คนคนเดียวสู่หลายคน” ไปสู่รูปแบบ “จากทุกคนสู่ทุกคน” (Many-to-Many) และจากเส้นตรงกลายเป็นวงกลมที่มีการโต้กลับ (Feedback loop) อย่างต่อเนื่อง นักวิชาการสมัยใหม่ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงนี้ไว้ดังนี้ จอห์น ฟิสก์ (John Fiske, 1990) อธิบายผ่านแนวทางสัญศาสตร์ (Semiotics) ว่าการสื่อสารคือการผลิตและการแลกเปลี่ยนความหมาย โดยไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของสารที่ถูกส่งออกไป แต่เป็นกระบวนการที่ผู้คน “ตีความ” และสร้างปฏิสัมพันธ์กับสารนั้นภายใต้สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของตนเอง นอกจากนี้มานูเอล เคสเทล (Manuel Castells, 2009) นักสังคมวิทยาเสนอแนวคิดเรื่อง การสื่อสารมวลชนส่วนบุคคล (Mass Self-Communication) ซึ่งผู้ใช้เครือข่ายดิจิทัลสามารถสร้างเนื้อหาเอง เลือกรับเอง และกระจายสารได้ด้วยตนเองบนโครงสร้างสังคมแบบเครือข่ายไร้ศูนย์กลาง (Networked Society) กลายเป็นการช่วงชิงพื้นที่ทางอำนาจและการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์รูปแบบใหม่

โดยสรุป องค์ประกอบพื้นฐานของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร ข้อความ และช่องทางการสื่อสาร โดยในบางแนวคิดได้รวมเอา “สิ่งรบกวน” (Noise) เข้ามาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ เนื่องจากมักมีสภาพแวดล้อมเข้ามาแทรกแซงในระหว่างกระบวนการสื่อสาร องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้นักวิชาการพัฒนาเป็น “แบบจำลองการสื่อสาร” เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจเส้นทางและกระบวนการสื่อสารได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก ดังนี้

1. แบบจำลองเชิงเส้น (Linear Model) ในช่วงแรก Claude Shannon และ Warren Weaver (1949) ได้นำเสนอแบบจำลองการสื่อสารเชิงเส้นหรือแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารเคลื่อนที่ไปในทิศทางเดียว (One-way) จากแหล่งกำเนิดไปยังผู้รับสารเท่านั้น เช่น การรับชมภาพยนตร์ ข่าวสารผ่านโทรทัศน์ หรือวิทยุกระจายเสียง แนวคิดนี้อาจมีข้อจำกัดในการอธิบายการสื่อสารในชีวิตประจำวัน แต่มีความเหมาะสมในการอธิบายลักษณะการสื่อสารแบบทางเดียว เช่น การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนในอดีต

2. แบบจำลองเชิงธุรกรรม (Transactional Model) แตกต่างจากรูปแบบเดิมเนื่องจากในปัจจุบันทุกคนต่างมีบทบาทร่วมกัน เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับสารไปพร้อม ๆ กัน ภายใต้บริบทเชิงสัมพันธ์ของสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการสื่อสาร แบบจำลองนี้ได้รับการพัฒนาโดย Dean Barnlund ในปี 1970 ตัวอย่างเช่น การประชุมระดมสมองที่ผู้เข้าร่วมทุกคนมีการแลกเปลี่ยนและต่อยอดความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 5.2 แบบจำลองการสื่อสาร Barnlund, D. (2013)

ลูกศรสีเหลืองแสดงถึงแต่ละคนถอดรหัสการสื่อสารทั้งคำพูดและอวัจนสารพร้อมทั้งสื่อสารกลับจากพัฒนาการทางความคิดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารมีพลวัตและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากตามกาลเวลา ทฤษฎีการสื่อสารร่วมสมัยจึงมองว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนแบบสองทาง แทนที่จะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยทั้งผู้ส่งและผู้รับสารต่างมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในการแบ่งปันข้อความ ยอมรับการตอบรับ (Feedback) ตลอดจนอิทธิพลของบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงผู้คนเข้าหากันในสังคม

ทฤษฎีการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21

ในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันยุคใหม่ การทำความเข้าใจและนำทฤษฎีการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขับเคลื่อนความสัมพันธ์ในทีม และรับมือกับความท้าทายที่หลากหลาย โดยมีทฤษฎีสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้ ดังนี้

ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) เน้นความสำคัญของวงจรป้อนกลับ (Feedback) และความชัดเจนของสาร ช่วยให้ทีมงานสามารถตรวจสอบกระบวนการ ค้นหาและแก้ไขปัญหามาได้ตั้งแต่นั้น ๆ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางสะท้อนกลับที่มีโครงสร้างชัดเจน (Wiener, 1948) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ ได้แก่ การทำงานด้วยแนวคิดแบบ Agile ผ่านการประชุมทบทวนหลังจบสปรินต์ (Sprint Retrospective) ซึ่งทีมร่วมกันวิเคราะห์ ข้อมูลประสิทธิภาพและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในรอบถัดไป โดยมีแนวทางปฏิบัติผ่าน 5 ขั้นตอนหลักในการทำ Retrospective ดังนี้

เปิดใจสร้างบรรยากาศ สร้างความปลอดภัยทางใจ (Psychological Safety) ให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและพูดความจริง

รวบรวมข้อมูล เปิดโอกาสให้สมาชิกแชร์มุมมองว่าสิ่งใดดำเนินไปด้วยดี (Good) สิ่งใดเป็นปัญหา (Bad) หรือมีอุปสรรคใดเกิดขึ้นในรอบที่ผ่านมา

จัดกลุ่มและวิเคราะห์ โดยรวบรวมประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันค้นหาต้นตอของปัญหาที่แท้จริง

วางแผนแก้ไข (Action Plan) คัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุด และกำหนดแนวทางแก้ไขที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง

ปิดการประชุม สรุปสาระสำคัญของสิ่งที่ต้องดำเนินการต่อ พร้อมกล่าวขอบคุณทีมงานสำหรับการมีส่วนร่วม



ภาพที่ 5.3 แนวคิดการทำงานแบบ Agile ผ่านการประชุมทบทวนหลังจบสปรินต์ (Sprint Retrospective) จาก www.prosofthrmi.com

ทฤษฎีสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Theory): ชี้ให้เห็นว่าภาษาและค่านิยมทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการสื่อสารข้ามสายงานหรือข้ามวัฒนธรรมในองค์กรที่มีความหลากหลาย (Vygotsky, 1978) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้: การจัดอบรมด้านความตระหนักรู้และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมในองค์กรข้ามชาติ เพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจและเคารพความแตกต่างในการสื่อสาร ซึ่งช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และลดความขัดแย้งจากความเข้าใจผิด

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory): มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Homans, 1958; Blau, 1964) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เช่น โครงการพี่เลี้ยงสอนงาน (Mentoring) ที่พนักงานอาวุโสถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ ขณะที่พนักงานใหม่สะท้อนมุมมองและแนวคิดใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการสนับสนุน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และกระชับความสัมพันธ์ในทีม

นอกจากทฤษฎีข้างต้นแล้ว ยังมีองค์ความรู้จากสำนักคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่อดีต ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน เช่น ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Bandura, 1986), ทฤษฎีความไม่ลงรอยทางความคิด (Festinger, 1957), ทฤษฎีการปลุกฝัง (Gerbner et al., 1986), ทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมที่วางแผนไว้ (Ajzen, 1991) คนทำงานในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวคิดเหล่านี้ เพื่อนำมาปรับใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและการปฏิบัติงานในชีวิตจริง

5.1.2 จริยธรรมและการสื่อสารในโลกดิจิทัล

การสื่อสารนับเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากปราศจากการสื่อสารมนุษย์ย่อมไม่สามารถประสานความสัมพันธ์ สร้างสรรค์วิถีชีวิต หรือขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติได้ ทั้งนี้ บทบาทของการสื่อสารได้ปรากฏผ่านประวัติศาสตร์และจารีตประเพณีอันยาวนาน ในบริบทของสังคมไทยสะท้อนผ่านกลไกการเชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชน เช่น การแขวนระฆังให้ราษฎรเข้ามาร้องทุกข์ในสมัยสุโขทัย การตั้งกลองวินิจฉัยเถรในสมัยรัชกาลที่ 3 หรือการเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้าถวายฎีการ้องทุกข์โดยตรงต่อพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) พัฒนาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารไม่เพียงเป็นช่องทางสะท้อนปัญหา แต่ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งระเบียบของสังคม (Social Order) ควบคู่ไปกับการปลุกฝังศีลธรรมจรรยา ผ่านการเผยแพร่คำสอนทางศาสนา คุณธรรมประจำชาติ ตลอดจนการสร้างความรู้ผิดชอบต่อสังคมที่ถูกยกระดับให้เป็นกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพในเวลาต่อมา (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2562)

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและความท้าทายใหม่

การเปลี่ยนผ่านจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคดิจิทัลได้พลิกโฉมภูมิทัศน์การสื่อสารของมนุษย์อย่างก้าวกระโดด ซึ่ง ศิริชัย ศิริกายะ (2557) ได้ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ปัญหาความมีตัวตนของผู้สื่อสารที่ไม่ชัดเจน (Ambiguity of Self): ตัวตนในโลกดิจิทัลมีความหลอมน้ำและยืดหยุ่นทำให้บุคคลสามารถสร้างตัวตนที่หลากหลาย หรือสวมบทบาทที่แตกต่างกันได้พร้อมกัน (Multiple Selves)

2) ความคลุมเครือระหว่างความจริงกับความเสมือนจริง (Blurred Lines between Reality and Virtuality): เส้นแบ่งระหว่างโลกกายภาพและโลกเสมือนเริ่มเลือนรางลง ข้อมูลและเหตุการณ์จำลองสามารถสร้างความรู้สึกสมจริงจนยากจะแยกแยะ

3) การไร้ซึ่งความต่อเนื่องของเวลาและสถานที่ (Disjuncture of Time and Space): เทคโนโลยีทำให้มนุษย์สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา สามารถ "เดินทางข้าม" ไปปฏิบัติปฏิสัมพันธ์ในโลกเสมือนได้แบบเรียลไทม์

พัฒนาการทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อโครงสร้างสังคม

วิวัฒนาการของการสื่อสารมนุษย์ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง จากยุคภาษาพูด สู่การประดิษฐ์ตัวอักษรเพื่อการบันทึก การปฏิวัติเทคโนโลยีการพิมพ์ที่ช่วยกระจายความรู้สู่มวลชนวงกว้าง และก้าวสู่ยุคสื่ออิเล็กทรอนิกส์ดิจิทัลในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงรอยต่อนี้ล้วนมีส่วนหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ตลอดจนขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมือง เนื่องจากกระบวนการสื่อสารมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อโครงสร้างการผลิต การกระจายความมั่งคั่ง และรูปแบบการใช้อำนาจรัฐ (ยุทธร อิศรชัย, 2561)

ในยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมและสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ได้ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกันผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมอย่างไร้พรมแดน ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้มนุษย์ต้องเผชิญกับ "ภาวะการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสาร" (Information Overload) ที่จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการคัดสรรและวิเคราะห์อย่างรู้เท่าทัน

นอกจากนี้ การบรรจบกันระหว่างทุน เทคโนโลยี และสารสนเทศ (Convergence) ยังกลายเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญตามแนวคิด "เสรีนิยมใหม่" (Neo-Liberalism) ที่ส่งผลให้เกิดการค้าและการเงินเสรี การก่อตัวของวัฒนธรรมโลก (Global Culture) ที่มีรูปแบบการบริโภคและวิถีชีวิตคล้ายคลึงกัน ตลอดจนกระแสประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) (ยุทธร อิศรชัย, 2561) ปัจจัยเหล่านี้ยังคงส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อการประกอบอาชีพ รูปแบบการจัดการศึกษา และทิศทางการพัฒนานโยบายภาครัฐ ที่มุ่งยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21

ทักษะการสื่อสารถือเป็นหนึ่งในสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในมิติส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Trilling & Fadel, 2009) การเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคคลสามารถถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ พร้อมทั้งมีความสามารถในการรับฟังและทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Partnership for 21st Century Learning [P21], 2019) ในยุค

ปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากแต่ต้องอาศัยทักษะที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารได้อย่างรู้เท่าทัน (Trilling & Fadel, 2009)

องค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญตามแนวปฏิบัติสากลและกรอบแนวคิดทางวิชาชีพ (Lunenburg, 2010) ดังนี้

1. ความชัดเจน (Clarity) ข้อความ สาร หรือข้อมูลที่ส่งออกไปต้องมีความชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย และปราศจากความคลุมเครือ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อน
2. ความถูกต้อง (Accuracy) ข้อมูลข่าวสารต้องมีความแม่นยำ ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง และผ่านการตรวจสอบแหล่งที่มาอย่างน่าเชื่อถือ
3. ความครบถ้วน (Completeness) สารที่ถ่ายทอดต้องมีความสมบูรณ์ในประเด็นสำคัญ ปราศจากการปกปิดบิดเบือน หรือละเลยข้อมูลส่วนที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ
4. ความเหมาะสม (Appropriateness) การเลือกใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง ภาษากาย และช่องทาง ต้องสอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ ลักษณะของผู้รับสาร และวัฒนธรรมองค์กร
5. การบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) ผู้รับสารสามารถตีความ เข้าใจ และแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง (Feedback) ได้ตรงตามเป้าหมายของผู้ส่งสาร

ทักษะและสมรรถนะสนับสนุนการสื่อสารในยุคดิจิทัล

การพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยทักษะและสมรรถนะเชิงบูรณาการ ดังนี้

1. ความฉลาดในการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Digital Literacy) การเลือกช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับความเร่งด่วนและเนื้อหา ควบคู่ไปกับการมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เนื่องจากภูมิทัศน์ดิจิทัลเต็มไปด้วยข้อมูลจำนวนมาก (Information Overload) บุคคลจึงต้องมีความสามารถในการคัดกรอง ประเมินความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งต่อข้อมูล (Livingstone, 2004)

2. การฟังเชิงรุก (Active Listening) การฟังอย่างตั้งใจด้วยความใส่ใจ เพื่อทำความเข้าใจสาระและเจตนาที่แท้จริงของผู้พูด โดยไม่ใช่เพียงแค่การรอจังหวะได้ตอบ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์และการสร้างความไว้วางใจ (Rogers & Farson, 1957)

3. ความเห็นอกเห็นใจและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Empathy and Cultural Adaptability): การเปิดรับมุมมองที่แตกต่างและความเข้าใจในภูมิหลัง ประสบการณ์ และบริบททางวัฒนธรรมของผู้รับสาร ผสานกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เพื่อบริหารจัดการท่าทีและอารมณ์ในการสื่อสาร ทำให้สามารถลดความขัดแย้งและสร้างสายสัมพันธ์อันดีได้แม้ในความหลากหลาย (Goleman, 1995)

ประโยชน์และบทบาทของทักษะการสื่อสารในโลกการทำงานร่วมสมัย

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลเชิงบวกต่อทุกมิติของชีวิต โดยช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ลดความขัดแย้งและความผิดพลาด ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งประหยัดเวลาและทรัพยากรขององค์กร (Lunenburg, 2010) นอกจากนี้ ทักษะดังกล่าวยังเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมให้มีความสามัคคีและประสานพลังกันได้อย่างราบรื่น

ในปัจจุบัน ทักษะวิชาชีพต่างต้องอาศัยทักษะการสื่อสารในรูปแบบที่จำเพาะเจาะจงเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ เช่น สายงานการขายและการตลาด: พนักงานขายและนักการตลาดต้องอาศัยทักษะการโน้มน้าวใจ (Persuasion) และการนำเสนอเพื่อสร้างการรับรู้และดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย (Cialdini, 2007) สายงานบริการและการศึกษาพนักงานบริการลูกค้าและครูอาจารย์ จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหา ถ่ายทอดความรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ สายงานวิชาชีพเฉพาะทางและทีมปฏิบัติการ โปรแกรมเมอร์ วิศวกร นักออกแบบ และนักสังคมสงเคราะห์ ต้องอาศัยการสื่อสารภายในทีมเพื่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงเทคนิค และคิดวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนให้ลุล่วง

จริยธรรมการสื่อสารยุคดิจิทัล

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่โลกเชื่อมต่อถึงกันอย่างไร้พรมแดน ความหลากหลาย (Diversity) ทั้งในมิติของเชื้อชาติ วัฒนธรรม เพศสภาพ เจนเนอเรชัน และความเชื่อ ได้กลายเป็นหัวใจสำคัญของโครงสร้างสังคม ส่งผลให้ “จริยธรรมในการสื่อสาร” (Communication Ethics) ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องของ “กาลเทศะ” หรือมารยาททางสังคมแบบดั้งเดิมอีกต่อไป หากแต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การบริหารจัดการความขัดแย้ง และการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง เนื่องจากบริบทของสังคมสมัยใหม่ทำให้ปัจเจกบุคคลต้องสวมบทบาทที่หลากหลายและซับซ้อนขึ้น การทำความเข้าใจจริยธรรมการสื่อสารจึงสามารถจำแนกและประยุกต์ใช้ตามกลุ่มบทบาททางสังคมในยุคดิจิทัลได้ 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. กลุ่มสื่อมวลชนและผู้สร้างคอนเทนต์ (Media and Content Creators)

ผู้ทำหน้าที่ผลิตและกระจายข่าวสารสู่มหาชนในยุคดิจิทัลมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่สูงยิ่ง เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความรับรู้ของสังคม แนวปฏิบัติที่สำคัญประกอบด้วย 1) การขจัดถ้อยคำสร้างความเกลียดชัง (Zero Hate Speech): หลีกเลี่ยงการผลิตหรือส่งต่อเนื้อหาที่ปลุกปั่นให้เกิดความเกลียดชัง การเหยียดหยาม หรือการเลือกปฏิบัติ (Lazer et al., 2018) 2) ความเท่าเทียมในการนำเสนอและการเลิกใช้มุมมองแบบเหมารวม (Fair Representation and De-stereotyping): นำเสนอภาพตัวแทนของกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมอย่างรอบด้าน ปราศจากการผลิตซ้ำซึ่งอคติทางสังคม (Stereotyping) 3) ความถูกต้องและความรับผิดชอบ (Accuracy and Accountability): ในยุคที่ข่าวปลอม (Fake News) และข้อมูลบิดเบือนแพร่สะพัดอย่างรวดเร็วผู้สร้าง

คอนเทนต์ต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเคร่งครัด พร้อมแสดงความรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น (Kovach & Rosenstiel, 2021)

2. กลุ่มองค์กรและผู้นำความคิด (Organizations and Leaders)

ในฐานะผู้ขับเคลื่อนทิศทางขององค์กรและชุมชน การสื่อสารต้องยึดมั่นในความโปร่งใสและธรรมาภิบาล การสื่อสารที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ (Inclusive Communication): ออกแบบสารและการสื่อสารให้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ความจริงใจและปราศจากการเสแสร้ง หลีกเลี่ยงการสื่อสารที่บิดเบือนความจริงเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเกินจริง เช่น การฟอกเขียว (Greenwashing) ในภาคธุรกิจ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสนทนา (Safe Space for Dialogue) เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา หรือวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างปลอดภัยโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ (Edmondson, 2019)

3. กลุ่มพลเมืองดิจิทัลและบุคคลทั่วไป (Digital Citizens and Individuals)

ผู้ใช้งานโซเชียลมีเดียในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีบทบาททั้งผู้รับและผู้ส่งสารในเวลาเดียวกัน 1) ความเห็นอกเห็นใจในโลกดิจิทัล (Digital Empathy) ตระหนักว่าหลังหน้าจอคอมพิวเตอร์คือมนุษย์ที่มีความรู้สึก พร้อมเปิดใจรับฟังแม้จะมีความเห็นที่แตกต่าง 2) การต่อต้านการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying Prevention) งดเว้นการคุกคาม การใช้ถ้อยคำรุนแรง หรือการล่าแม่มดทางอินเทอร์เน็ต 3) การเคารพความเป็นส่วนตัวและการไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (Respecting Privacy and Doxxing Prevention) ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่น (Doxxing) หรือเผยแพร่ภาพและข้อความส่วนตัวโดยไม่ได้รับความยินยอม (Consent) 4) การตระหนักรู้และมีสติก่อนแชร์ (Digital Literacy and Mindfulness) ใช้หลักคิดก่อนแชร์ (Think before you share) เพื่อประเมิณผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม



ภาพที่ 5.4 พฤติกรรมของพลเมืองดิจิทัล

4. กลุ่มผู้พัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารและปัญญาประดิษฐ์ (Tech Developers and AI Creators)

ผู้สร้างสรรค์โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและอัลกอริทึม ซึ่งถือเป็น “สถาปนิก” ผู้ออกแบบเส้นทางการสื่อสารยุคใหม่ ความเป็นธรรมของอัลกอริทึม (Algorithmic Fairness): พัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ไม่สร้างหรือตอกย้ำอคติทางสังคม (Algorithmic Bias) เช่น อคติทางเพศหรือเชื้อชาติ (O’Neil, 2016) ความโปร่งใส (Transparency): มีการแจ้งเตือนหรือระบุให้ผู้ใช้อย่างชัดเจน เมื่อเนื้อหาหรือบทสนทนาถูกสร้างขึ้นหรือขับเคลื่อนด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ (Floridi et al., 2018)

โดยสรุป การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมือกำกับทิศทาง ผ่านการใช้ภาษาที่สร้างสรรค์ ปราศจากการทำร้ายผู้อื่น การรับฟังด้วยความเปิดใจ และความรับผิดชอบต่อผลกระทบของสารที่ถูกส่งออกไปทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อหล่อหลอมให้พื้นที่ดิจิทัลและสังคมกายภาพเป็นพื้นที่ปลอดภัย ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และช่วยให้มวลมนุษยชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขบนพื้นฐานของความเข้าใจอันดี

5.2 การนำเสนออย่างมืออาชีพและทรงพลัง

การนำเสนอถือเป็นกระบวนการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญยิ่งในโลกการทำงานยุคปัจจุบัน เนื่องจากความสำเร็จของแนวคิด นวัตกรรม หรือโครงการต่าง ๆ มิได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อมูลเพียงลำพัง หากแต่ขึ้นอยู่กับศิลปะการถ่ายทอดและความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำเสนอ ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ การบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ

5.2.1 เทคนิคการนำเสนอผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อมูล (Data) ได้กลายเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าสูงที่สุดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลดิบหรือความคิดสร้างสรรค์ที่ยอดเยียมจะไร้ซึ่งคุณค่าในทางปฏิบัติ หากขาดกระบวนการสื่อสารและถ่ายทอดที่มีประสิทธิภาพ

การนำเสนอ (Presentation) ในโลกยุคใหม่จึงไม่ได้เป็นเพียงการยืนบรรยายหน้าห้องหรือการเปิดสไลด์รายงานตามหน้าที่ประจำวัน หากแต่เป็น "เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ระดับองค์กร" ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวผู้บริหารเพื่อขออนุมัติโครงการ หรือแม้แต่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ทักษะการนำเสนอจึงเป็นการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่าง "ศาสตร์" (Science) ซึ่งได้แก่ หลักการ วิธีการ โครงสร้าง และทฤษฎีการสื่อสารที่สามารถศึกษาและฝึกฝนได้ กับ "ศิลป์" (Art) ซึ่งครอบคลุมถึงสไตล์เฉพาะตัว บุคลิกภาพ จังหวะจะโคน และความสามารถในการเชื่อมโยงอารมณ์ความรู้สึกกับผู้ฟัง (Munter, 2012) ผู้ที่มีทักษะการนำเสนอโดดเด่นมักจะได้รับโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพมากกว่า เนื่องจากมีความสามารถพิเศษในการย่อเนื้อหาหรือชุดข้อมูลที่ซับซ้อน ให้กลายเป็นเรื่องราวที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และน่าติดตาม (Storytelling) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคลาสสิกของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker, 1954) ประมาจารย์ด้านการจัดการ ที่เคยระบุไว้อย่างลึกซึ้งว่า “ทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารและผู้นำองค์กรไม่ใช่เพียงการมีแนวคิดที่ดีเลิศ แต่คือความสามารถในการถ่ายทอดและทำให้ผู้อื่นเข้าใจ ตระหนักรู้ และนำความคิดนั้นไปปฏิบัติจริงได้”

การวิเคราะห์ผู้ฟังเชิงลึก (Audience Analysis)

ความผิดพลาดประการสำคัญที่สุดของผู้นำเสนอส่วนใหญ่มักเริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า “ฉันจะพูดอะไรดี” หรือ “ฉันมีสไลด์เรื่องอะไรบ้าง” ซึ่งเป็นการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Speaker-Centered Approach) และมักนำไปสู่ความล้มเหลวในการสื่อสาร

ในทางตรงกันข้าม การนำเสนอระดับมืออาชีพและทรงพลังจะต้องขับเคลื่อนด้วย แนวคิดที่เอาผู้ฟังเป็นศูนย์กลาง (Audience-Centered Approach) โดยเปลี่ยนมาตั้งคำถามเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้ฟังคือใคร พวกเขา กำลังมองหาอะไร และจะได้รับคุณค่า (Value) ไດกลับไปหลังจากการฟังจบ (Lucas, 2020) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ผู้ฟังเชิงลึกใน 3 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติทางประชากรศาสตร์ (Demographic Analysis) ข้อมูลพื้นฐานทางกายภาพ และสถานภาพทางสังคมของผู้ฟัง ซึ่งเป็นเข็มทิศกำหนดระดับภาษา น้ำเสียง และตัวอย่างประกอบที่สอดคล้อง อายุและช่วงวัย (Age and Generation) ตามทฤษฎีช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ผู้ฟังแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรมการรับสารที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) และ Gen X มักให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่มีระบบระเบียบ มีข้อมูลเชิงประจักษ์ และหลักฐานอ้างอิงที่หนักแน่น ในขณะที่ Gen Y และ Gen Z คำนึงกับสื่อดิจิทัลที่มีความฉับไว ชื่นชอบเรื่องเล่า (Storytelling) และตัวอย่างที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงมากกว่าตัวเลขสถิติเชิงนามธรรม ระดับการศึกษาและภูมิหลังทางอาชีพ (Education and Professional Background) เป็นตัวกำหนดการใช้ศัพท์เฉพาะทาง (Jargon) หากผู้ฟังเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้คำศัพท์เทคนิคได้ แต่หากเป็นผู้บริหารหรือบุคคลทั่วไป จำเป็นต้องแปลงข้อมูลเชิงลึกให้เป็น ‘ภาษาธุรกิจ’ ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcomes) มากกว่ากระบวนการ (Processes) สถานะและระยะห่างทางอำนาจ (Status and Power Distance) ตามทฤษฎีมิติวัฒนธรรมของ ฮอฟสเตด (Hofstede, 2011) สังคมไทยจัดเป็นสังคมที่มีระยะห่างของอำนาจสูง (High Power Distance) การนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงจึงต้องมีความเคารพ สุภาพเรียบร้อย และใช้โครงสร้างการนำเสนอแบบสรุปสาระสำคัญสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) เพื่อเคารพเวลาและอำนาจการตัดสินใจ

2. มิติทางจิตวิทยาและทัศนคติ (Psychographic Analysis) การทำความเข้าใจ “โลกภายใน” ของผู้ฟัง ซึ่งเป็นกุญแจดอกสำคัญในการขับเคลื่อนการโน้มน้าวใจ (Persuasion) ทัศนคติที่มีต่อหัวข้อการนำเสนอ (Attitude toward Topic) หากผู้ฟังมีแนวโน้มต่อต้านหรือไม่เห็นด้วย (Hostile Audience) ผู้นำเสนอต้องหลีกเลี่ยงการหักล้างอย่างรวดเร็ว แต่ควรใช้กลยุทธ์การปูพื้นฐาน สร้างความน่าเชื่อถือ แสดงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และหาจุดร่วมกันก่อนนำเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างระดับความรู้ความเข้าใจเดิม (Prior Knowledge) ช่วยป้องกัน “คำสาปแห่งความรู้” (The Curse of Knowledge) ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้พูดคิดไปเองว่าผู้ฟังมีความเข้าใจในเรื่องนั้น ลึกซึ้งเท่าตน การประเมินความรู้เดิมช่วยให้สามารถจัดวางความหนาแน่นและลำดับชั้นของเนื้อหาได้

อย่างเหมาะสม (Heath & Heath, 2007) คุณค่าและความเชื่อ (Values and Beliefs) ช่วยให้ผู้นำเสนอสามารถเลือกใช้ “ถ้อยคำทรงพลัง” (Keywords) ที่สอดคล้องกับคุณค่าจิตใจของผู้ฟัง เช่น หากผู้ฟังให้ความสำคัญกับความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม การนำเสนอที่เน้นผลกำไรทางการเงินเพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถชนะใจผู้ฟังกลุ่มนี้ได้

3. มิติทางบริบทและสถานการณ์ (Situational Analysis) สิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพแวดล้อมเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกระบวนการรับรู้สารสนเทศของกลุ่มผู้ฟัง (Audience Size) กลุ่มขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 10 คน) เอื้อต่อการนำเสนอแบบมีปฏิสัมพันธ์และพูดคุยอย่างใกล้ชิด ขณะที่กลุ่มขนาดใหญ่ (มากกว่า 50 คน) จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างการนำเสนอที่ชัดเจน และสื่อภาพ (Visual Aids) ที่มีขนาดใหญ่พอที่จะมองเห็นได้จากระยะไกล ช่วงเวลาในการนำเสนอ (Time and Timing) การนำเสนอในช่วงเช้าผู้ฟังมักจะมีพลังงานและความตื่นตัวสูง แตกต่างจากการนำเสนอในช่วงบ่ายหลังอาหารกลางวัน ซึ่งเป็นช่วงที่ร่างกายหลังสารเมลาโท닌ทำให้เกิดอาการง่วงเหงาหาวนอน ผู้นำเสนอจึงควรเตรียมกิจกรรมกระตุ้นความสนใจหรือเปลี่ยนจังหวะการพูดเพื่อดึงดูดสมาธิ สถานที่และช่องทาง (Physical vs. Virtual Environment) การประชุมในห้องประชุมจริง (Physical) กับการประชุมผ่านระบบออนไลน์ (Virtual Meeting) มีข้อจำกัดที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง ในการประชุมออนไลน์ สมาชิกของผู้ฟังมักหลุดลอยได้ง่ายกว่าเนื่องจากสิ่งเร้ารอบตัว โครงสร้างเนื้อหาจึงต้องมีความกระชับ รวดเร็ว และมีการปฏิสัมพันธ์ (Interactive) เพื่อดึงความสนใจกลับมาเป็นระยะ

ทฤษฎีและแนวคิดที่รองรับการวิเคราะห์ผู้ฟัง

การวิเคราะห์ผู้ฟัง (Audience Analysis) ไม่ใช่เพียงเทคนิคเชิงปฏิบัติการในยุคปัจจุบัน หากแต่มีรากฐานทางวิชาการและปรัชญาอันยาวนาน ทั้งจากโลกตะวันตกและตะวันออก ซึ่งช่วยอธิบายกลไกการรับสาร การประมวลผลทางปัญญา และระดับความพร้อมของผู้ฟังได้อย่างลึกซึ้ง โดยมีทฤษฎีและแนวคิดสำคัญรองรับ ดังนี้

1) วาทศาสตร์ของอริสโตเติล (Aristotle's Rhetoric)

อริสโตเติล (Aristotle) ปราชญ์ด้านปรัชญาชาวกรีก ได้วางรากฐานศิลปะการโน้มน้าวใจและการสื่อสารผ่านองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งการจะนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้อย่างทรงประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ผู้ฟังล่วงหน้าเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง (Aristotle, trans. 2007; Rapp, 2010)

Ethos (ความน่าเชื่อถือของผู้พูด) ผู้ฟังจะประเมินว่าผู้พูดมีความเชี่ยวชาญ ความน่าเชื่อถือ และมีจริยธรรมมากเพียงใด หากผู้พูดเป็นบุคคลหน้าใหม่ที่ไม่เป็นที่รู้จัก จำเป็นต้องสร้าง Ethos ตั้งแต่นาทีแรกของการนำเสนอ ผ่านการแนะนำประวัติ ผลงานที่ผ่านมา หรือทำทักที่แสดงถึงความมั่นใจและเป็นมืออาชีพ

Pathos (อารมณ์ความรู้สึกของผู้ฟัง) การเข้าถึงโลกอารมณ์ ความคาดหวัง ความกลัว หรือความปรารถนาของผู้ฟัง เพื่อเลือกใช้เรื่องเล่า (Storytelling) หรือตัวอย่างที่สามารถสร้างอารมณ์ร่วมและสะท้อนความรู้สึกของพวกเขาได้อย่างแท้จริง

Logos (เหตุผลและตรรกะ) การใช้เหตุผล ข้อมูลสถิติเชิงประจักษ์ และหลักฐานที่หนักแน่นในการสนับสนุนข้อเสนอ ซึ่งผู้ฟังแต่ละกลุ่มมีความต้องการในสัดส่วนที่ต่างกัน เช่น กลุ่มนักวิชาการหรือผู้บริหารสายปฏิบัติการมักต้องการสัดส่วนของ Logos ที่สูงมากเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2) ทฤษฎีภาวะทางพุทธิปัญญา (Cognitive Load Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย จอห์น สเวลเลอร์ (John Sweller, 1988) ซึ่งอธิบายถึงขีดจำกัดในการประมวลผลข้อมูลของมนุษย์ โดยชี้ว่าความจำระยะสั้น (Working Memory) มีความจุจำกัด หากผู้นำเสนอใส่ข้อมูลที่ซับซ้อนมากเกินไป มีตัวอักษรแน่นหนาเต็มสไลด์ หรือพูดด้วยความเร็วสูง จะทำให้เกิด ภาวะข้อมูลท่วมท้น (Cognitive Overload) ส่งผลให้สมองของผู้ฟังไม่สามารถกลั่นกรองข้อมูลได้ทัน และนำไปสู่การปิดรับการสื่อสารในที่สุด

การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ระดับความรู้และความคุ้นเคยของผู้ฟังล่วงหน้า จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการ ย่อยและจัดระเบียบเนื้อหา (Chunking) ตลอดจนการออกแบบสื่อภาพ (Visual Aids) ให้เรียบง่าย เพื่อให้สอดคล้องกับขีดจำกัดในการประมวลผลของสมองมนุษย์ (Sweller, Ayres, & Kalyuga, 2011)

แนวคิดการจำแนกบุคคลตามอุปนิสัย “บัว 3 เหล่า และบัว 4 เหล่า” (จากพระไตรปิฎก สู่อรรถกถา) ในมติของปรัชญาตะวันออกและคติทางพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงใช้พระญาณตรวจสอบอุปนิสัยและอินทรีย์ของสัตว์โลก (ผู้รับสาร) ก่อนแสดงธรรม เพื่อให้กระบวนการสื่อสารสอดคล้องกับระดับความพร้อม โดยมีรากฐานทางประวัติศาสตร์และคัมภีร์ที่น่าสนใจ ดังนี้

หลักฐานดั้งเดิมในพระไตรปิฎก (บัว 3 เหล่า)

ใน มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ (โพธิราชกุมารสูตร) และ วินยปิฎก (มหาวรรค) ได้บันทึกเหตุการณ์เมื่อครั้งที่พระพุทธองค์ทรงพิจารณาธรรมะด้วย "พุทธจักขุ" และทรงเปรียบเทียบมนุษย์กับ "ดอกบัว 3 เหล่า" (พร้อมกลุ่มที่จมอยู่ใต้โคลนตมซึ่งเป็นภิกษาของปลาและเต่า) ได้แก่ บัวที่ยังจมอยู่ในน้ำ บัวที่ตั้งอยู่เสมอน้ำ และบัวที่ตั้งขึ้นพ้นน้ำ เพื่อสะท้อนว่าสัตว์โลกมีกิเลสและอินทรีย์ (ความพร้อมในการเรียนรู้) แตกต่างกันไป

การพัฒนาสู่ “บัว 4 เหล่า” (ตามคัมภีร์อรรถกถา)

ในยุคต่อมา พระอรรถกถาจารย์ได้นำ “บุคคล 4 จำพวก” จากอุคคัมภีตัญญสูตร (อังคุตรนิกาย จตุกกนิบาต) มาผนวกเข้ากับเรื่องดอกบัว เพื่อให้การจำแนกผู้รับสารมีความชัดเจนและนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น แบ่งออกเป็น

1) อุกซติตัญญู (เปรียบเหมือนบัวพั้นน้ำ) ผู้มีปัญญาเฉียบแหลม ฟังหัวข้อธรรมหรือสารเพียงย่อ ๆ ก็เข้าใจและบรรลุผลได้ทันที

2) วิปจิตัญญู (เปรียบเหมือนบัวปริ่มน้ำ) ผู้มีปัญญปานกลาง สามารถเรียนรู้และเข้าใจได้รวดเร็วเมื่อได้รับการอธิบายขยายความเพิ่มเติม

3) เนยยะ (เปรียบเหมือนบัวใต้น้ำ) ผู้มีปัญญาที่ต้องอาศัยการศึกษา ท่องจำ การฟังซ้ำ ๆ และการฝึกฝนอบรมอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถเข้าใจได้

4) ปทปรมะ (เปรียบเหมือนบัวใต้โคลนตม) ผู้ที่มีข้อจำกัดในการรับสารระดับลึกซึ่งในขณะนั้น ซึ่งยังไม่พร้อมที่จะเข้าใจ แต่การสื่อสารหรือการให้ความรู้จะเป็นอุปนิสัยติดตัวไปในอนาคต

การนำเสนอผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การวางโครงสร้างเนื้อหา

โครงสร้างที่ชัดเจนเปรียบเสมือนแผนที่นำทางสำหรับผู้ฟัง หากผู้นำเสนอขาดโครงสร้างเนื้อหาที่รัดกุม ต่อให้ตนเองจะมีความรู้ลึกซึ้งเพียงใด ผู้ฟังก็มักจะหลงทางกลางคันได้ง่าย การวางโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการจัดระเบียบความคิดตามลำดับตรรกะที่สมองมนุษย์สามารถย่อยและจดจำได้ดีที่สุด สอดคล้องกับ กฎแห่งตำแหน่งลำดับ (Serial Position Effect) ของ แฮร์มานน์ เอ็บบิงเฮาส์ (Hermann Ebbinghaus) ซึ่งอธิบายว่า มนุษย์เรามีความสามารถในการจดจำข้อมูลในช่วง “ตอนต้น” (Primacy Effect) และ “ตอนท้าย” (Recency Effect) ได้ดีที่สุด ขณะที่ข้อมูลในส่วนตรงกลางมักจะเลือนหายไปได้ง่าย นักนำเสนอมืออาชีพจึงให้ความสำคัญกับการออกแบบส่วนเปิดและส่วนปิดเป็นพิเศษ โดยนิยมใช้สัดส่วนเวลามาตรฐานคือ 10% ส่วนเปิด : 80% เนื้อหาหลัก : 10% ส่วนปิด (The Hook - The Body - The Close) (Duarte, 2008)

1) ส่วนเปิด (The Hook): 90 วินาทีทองคำในการสร้างความสนใจ

งานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ระบุว่า ผู้ฟังมักใช้เวลาเพียง 30-90 วินาทีแรกในการตัดสินใจว่าจะตั้งใจฟังต่อหรือไม่ นักแสดงหรือผู้นำเนื้อมือสมัครเล่นมักเสียเวลานี้ไปกับการกล่าวทักทายหรือแนะนำตัวยืดเยื้อ ในขณะที่ผู้นำเนื้อมืออาชีพจะเลือกใช้เทคนิคเปิดประเด็นที่ทรงพลัง ดังนี้ 1) การตั้งคำถามเชิงกระตุ้นคิด (Rhetorical Question): เพื่อบังคับให้สมองของผู้ฟังต้องขบคิดและหาคำตอบตามทันที 2) การใช้สถิติหรือข้อมูลที่น่าตกใจ (Shocking Statistic) ข้อมูลที่ขัดแย้งกับความเชื่อเดิม (Counter-intuitive data) ช่วยสร้างความตื่นตัวและฉีกกรอบความคิดเดิมของผู้ฟัง 3) การใช้สื่อภาพที่ทรงพลัง (Powerful Visual) ภาพถ่ายหรือกราฟิกที่สื่อความหมายลึกซึ้งโดยแทบไม่ต้องมีตัวอักษร 4) การเล่าเรื่อง (Storytelling) การเปิดด้วยเรื่องเล่าที่ดึงดูดอารมณ์ ซึ่งกระตุ้นให้สมองหลั่งสารโดปามีน (Dopamine) ส่งผลให้ผู้ฟังเกิดความอยากรู้อยากเห็นและติดตามต่อ (Zak, 2014)

2) ส่วนดำเนินเรื่อง (The Body): การจัดกลุ่มและย่อสารอย่างเป็นระบบ

การร้อยเรียงเนื้อหาหลักต้องอาศัยการย่อสารอย่างเป็นระบบ เทคนิคสำคัญระดับสากล ได้แก่ “กฎสามข้อ” (Rule of Three) ซึ่งอิงจากทฤษฎีความจำระยะสั้นที่ระบุว่า สมองมนุษย์ประมวลผลข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็น 3 ส่วนได้ดีที่สุดและจดจำง่ายที่สุด (เช่น อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต หรือ ปัญหา-สาเหตุ-ทางออก) นอกจากนี้ ยังนิยมใช้ โครงสร้างการเล่าเรื่องในธุรกิจ (Storytelling Frameworks) ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น โครงสร้างแบบ Sparklines ของแนนซี ดูอาร์เต (Duarte, 2010): เป็นการพาผู้ฟังเดินทางสลับไปมาระหว่าง What is (สภาพปัจจุบันที่เป็นปัญหา) กับ What could be (อนาคตอันเป็นไปได้ที่ดีกว่า) เพื่อสร้างความต่างทางอารมณ์ ก่อนจะสรุปด้วย New Bliss หรือสถานะใหม่อันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ สตีฟ จ๊อบส์ (Steve Jobs) ใช้ในการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ระดับโลกอยู่เสมอ โครงสร้างการเดินทางของฮีโร่ (Hero's Journey) ดัดแปลงจากแนวคิดของ โจเซฟ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1949) โดยวางตำแหน่งให้ “ผู้ฟังเป็นพระเอก (Hero)” ของเรื่อง ส่วนผู้นำเสนอทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ชี้แนะหรือพ่อมด (Mentor) ที่นำเครื่องมือหรือความรู้มามอบให้พระเอกนำไปใช้ต่อสู้กับปัญหาจนได้รับชัยชนะ แนวทางนี้ทำให้ผู้ฟังรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของเรื่องราวนี้อย่างแท้จริง

3) ส่วนปิด (The Close): ฝากความทรงจำและปลุกเร้าการกระทำ

ช่วงท้ายของการนำเสนอต้องทำหน้าที่สำคัญ 2 ประการควบคู่กัน คือ การสรุปย่อ (Synthesize) เพื่อทบทวนประเด็นสำคัญ และ การเรียกร้องให้ลงมือทำ (Call to Action) โดยเทคนิคที่นิยมใช้ได้แก่ การปิดแบบโค้งสุดท้ายสอดรับตอนต้น (Loop Closure): การย้อนกลับมาเฉลย ขมวดบม หรือเชื่อมโยงกับเรื่องเล่าที่เปิดประเด็นทิ้งไว้ตอนต้น เพื่อสร้างความพึงพอใจทางสติปัญญา (Cognitive Closure) ให้แก่ผู้ฟัง การใช้คำคมหรือวาทีเด็ด (Inspiring Quote): เพื่อตอกย้ำแก่นความคิดหลักให้อยู่ในความทรงจำ การประกาศเจตนารมณ์และ Call to Action ที่ชัดเจน: บอกให้ผู้ฟังรู้แน่ชัดว่าหลังจากการนำเสนอจบลง พวกเขาจะต้อง “ทำอะไร” ต่อไปทันที

2. การออกแบบสาร (Message Crafting)

เมื่อโครงสร้างหลักสมบูรณ์แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการเกลาร้อยคำให้มีความคมคายและทรงพลัง โดยยึดหลักการสำคัญ 2 ประการ (Munter, 2012)

- 1) หลักความชัดเจน (Clarity) เพิ่มอัตราส่วนระหว่างเนื้อหาสาระกับสิ่งรบกวน (Signal-to-Noise Ratio) เพื่อตัดทอนข้อความที่ไม่จำเป็นออก ป้องกันไม่ให้ผู้ฟังต้องใช้พลังงานสมองแปลความหมายมากเกินไป จนสามารถจับแก่นความคิดเดียว (Core Message) ของการนำเสนอได้ทันที
- 2) หลักความกระชับ (Conciseness) เลือกใช้คำให้น้อยที่สุดแต่สื่อความหมายได้ลึกซึ้งที่สุด พร้อมทั้งปรับรูปแบบประโยคจาก ประโยคถูกกระทำ (Passive Voice) ให้เป็น ประโยคที่เน้นประธานผู้กระทำ (Active Voice) เช่น เปลี่ยนจากประโยคว่า “โครงการนี้ได้ถูก

อนุมัติโดยคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว” ให้เป็น “คณะกรรมการอนุมัติโครงการนี้แล้ว” ซึ่งมีความกระชับ สั้น และทรงพลังมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด

การนำเสนอที่มีประสิทธิภาพไม่ได้วัดปริมาณความหนาแน่นของข้อมูลที่อัดแน่นอยู่ในสไลด์ แต่วัดจาก ผลสัมฤทธิ์ของสารที่เดินทางไปถึงจิตใจและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ฟังได้ ผู้นำเสนอมืออาชีพจึงต้องก้าวข้ามจากการเป็นเพียง "ผู้บอกเล่าข้อมูล" (Information Teller) ไปสู่การเป็น "ผู้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้" (Experience Creator) อย่างแท้จริง

5.2.2 การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีการนำเสนอได้ก้าวข้ามขีดจำกัดแบบเดิมไปสู่การสร้างสรรคประสบการณ์ร่วม (Engagement) ระหว่างผู้นำเสนอและผู้ฟัง

เครื่องมือสร้างสื่อนำเสนอและโครงสร้างภาพ (Presentation Platforms)

การเลือกใช้ซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มในการสร้างสไลด์ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์การสื่อสาร

1. เครื่องมือสายนำเสนอแบบต่อเนื่องและมิติสัมพันธ์ มีจุดเด่นด้านฟีเจอร์การเปลี่ยนสไลด์ที่ลื่นไหล (เช่น การใช้เอฟเฟกต์การเคลื่อนไหวต่อเนื่องหรือการฝังโมเดล 3 มิติ) ซึ่งช่วยให้การเชื่อมโยงแนวคิดมีความชัดเจน เหมาะสำหรับงานนำเสนอเชิงโครงสร้าง วิทยาศาสตร์ หรือวิศวกรรมที่ต้องอาศัยมุมมองรอบด้าน

2. แพลตฟอร์มสำเร็จรูปบนคลาวด์ (cloud) มีจุดเด่นด้านคลังเทมเพลต (template) และองค์ประกอบกราฟิก (graphic) ที่หลากหลาย ทั้งนี้ ผู้นำเสนอพึงระมัดระวังไม่ให้การออกแบบสำเร็จรูปเข้ามาครอบงำสาระสำคัญ ควรเลือกสรรโทนสีและรูปทรงที่สอดคล้องกับแก่นเรื่อง พร้อมทั้งรักษาความสม่ำเสมอ (Consistency) ตลอดทั้งชุดผลงาน

3. ระบบนำเสนอแบบเปิดมุมมอง (Canvas-based Presentation) ใช้หลักการซูมเข้าและออกบนพื้นผ้าใบขนาดใหญ่แทนการเปลี่ยนหน้ากระดาษแบบเดิม เหมาะสำหรับการแสดงภาพรวม (Big Picture) ก่อนเจาะลึกรายละเอียดรายประเด็น แต่ต้องควบคุมจังหวะการเคลื่อนไหวไม่ให้อืดหรือหวือหวาจนเกินไป เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ฟังเกิดอาการวิงเวียนศีรษะ

เครื่องมือสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (Interactive Tools)

การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมสามารถแบ่งตามช่วงเวลาของกระบวนการนำเสนอได้ดังนี้

1. เครื่องมือสำรวจความคิดเห็นแบบเรียลไทม์ ช่วยให้ผู้นำเสนอสามารถสร้างแบบสำรวจ (Polls) หรือกล่องรับคำถามปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ฟังใช้อุปกรณ์ส่วนตัวสแกนเพื่อร่วมโหวตหรือแสดงทัศนคติได้ทันที นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในช่วงเปิดประเด็น (The Hook) เพื่อวัดระดับความรู้พื้นฐานหรือความสนใจของผู้ฟังก่อนเริ่มเนื้อหาหลัก

2. กิจกรรมทดสอบความเข้าใจเชิงเกมมิฟิเคชัน (Gamified Assessment) การแทรกกิจกรรมตอบคำถามสั้น ๆ ช่วงท้ายของการนำเสนอ ผ่านระบบเกมที่มีการประเมินผลทันที ซึ่งในทางพุทธิปัญญาเรียกว่า กระบวนการดึงข้อมูลกลับมาใช้ (Retrieval Practice) ช่วยกระตุ้นให้สมองของผู้ฟังดึงข้อมูลที่เพิ่งเรียนรู้ออกมาประมวลผลซ้ำ ส่งผลให้เกิดการจดจำระยะยาว (Long-term Memory) ได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น (Roediger & Karpicke, 2006)

เทคนิคการนำเสนอแบบ Virtual และ Hybrid

นับตั้งแต่โลกก้าวผ่านวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รูปแบบการสื่อสารและการทำงานได้เปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลอย่างถาวร ส่งผลให้ทักษะการนำเสนอผ่านแพลตฟอร์มการประชุมทางไกล (Virtual Presentation) เช่น ซอฟต์แวร์การประชุมเสมือนจริง รวมถึงการนำเสนอในรูปแบบลูกผสม (Hybrid Presentation) ซึ่งต้องบริหารจัดการผู้ฟังทั้งที่อยู่ในห้องประชุมจริง (Physical) และผู้ฟังที่เชื่อมต่อจากระยะไกลไปพร้อม ๆ กัน กลายเป็นสมรรถนะสำคัญที่ขาดไม่ได้

ความท้าทายสูงสุดของการนำเสนอผ่านสื่อดิจิทัลคือ “สมาธิที่เปราะบางของผู้ฟัง” ซึ่งพร้อมจะเปลี่ยนความสนใจไปยังหน้าจอหรือแท็บเล็ตอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ผู้นำเสนอจึงจำเป็นต้องควบคุมและบริหารจัดการองค์ประกอบเชิงเทคนิคและสภาพแวดล้อมอย่างรัดกุม (Geri et al., 2017) ประกอบด้วย

- 1) การสร้างความสบตาผ่านเลนส์ (Eye Contact & Camera Alignment) ผู้นำเสนอต้องฝึกมองตรงไปยัง "เลนส์กล้อง" แทนการมองภาพหน้าจอของตนเอง เพื่อสร้างความรู้สึกสบตา (Eye Contact) กับผู้ฟังทางบ้านอย่างเป็นธรรมชาติ พร้อมทั้งปรับตำแหน่งการตั้งกล้องให้อยู่ในระดับสายตาพอดี (Eye Level) หลีกเลี่ยงมุมกล้องที่เสียขึ้นหรือก้มลง ซึ่งอาจลดทอนความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ
- 2) การจัดการแสงสว่าง (Lighting) จัดวางตำแหน่งที่นั่งให้แสงสว่างส่องกระทบเข้าสู่ด้านหน้าของใบหน้าอย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงการนั่งย้อนแสง (Backlighting) เพื่อให้ผู้ฟังสามารถมองเห็นสีหน้า แววตา และการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้นำเสนอได้อย่างชัดเจน
- 3) การบริหารจัดการระบบเสียง (Audio Quality) ในทางจิตวิทยาการสื่อสารมนุษย์สามารถทนต่อภาพที่กระตุกหรือความคมชัดที่ลดลงได้ดีกว่าเสียงที่ขาด ๆ หาย ๆ ผู้นำเสนอจึงควรใช้ไมโครโฟนแยกภายนอก (External Microphone) ที่มีคุณภาพ แทนไมโครโฟนในตัวอุปกรณ์ พร้อมทั้งเปิดใช้งานฟังก์ชันตัดเสียงรบกวน (Noise Suppression) เพื่อความคมชัดสูงสุด

นอกจากนี้ การนำเสนอในโลกดิจิทัลยังส่งผลให้ผู้ฟังเกิดภาวะความเหนื่อยล้าทางจิตวิทยาที่เรียกว่า "ความเหนื่อยล้าจากการประชุมออนไลน์" (Zoom Fatigue) ได้ง่ายกว่าการประชุมแบบปกติ ผู้นำเสนอจึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ การบริหารพลังงานส่วนบุคคล (Energy Management) โดยการยกระดับพลังงานและความตื่นตัวในการนำเสนอให้สูงกว่าปกติราว 20% (เช่น การลุกขึ้นยืนพูดแทนการนั่งตลอดเวลา) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้น้ำเสียงมีน้ำหนักทรงพลังและภาษากายเป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น (Bailenson, 2021)

5.2.3 ศิลปะการถ่ายทอดและการควบคุมอารมณ์

การนำเสนอผลงานระดับมืออาชีพมีได้อาศัยเพียงชุดข้อมูลหรือสไลด์ที่สวยงาม หากแต่เป็นการบูรณาการระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการใช้ร่างกาย น้ำเสียง และจิตวิทยา เพื่อควบคุมสถานการณ์บนเวที พร้อมทั้งบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองให้แสดงออกถึงความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือ และพลังในการขับเคลื่อนผู้ฟัง

การใช้วัจนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Non-Verbal Communication)

งานวิจัยที่มักอ้างถึงทางด้านจิตวิทยาการสื่อสารของ แอลเบิร์ต เมห์ราเบียน (Albert Mehrabian, 1971) หรือที่รู้จักกันในนาม “กฎ 7-38-55” ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมนุษย์สื่อสารเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ อารมณ์ และความรู้สึก ผู้รับสารจะไม่ได้ให้น้ำหนักกับตัวอักษรหรือคำพูดเพียงอย่างเดียว แต่จะประเมินความน่าเชื่อถือผ่านองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ คำพูด (Verbal Content) 7% น้ำเสียงและโทนเสียง (Vocalics/Paralanguage) 38% ภาษากายและท่าทาง (Body Language) 55%

สถิติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ต่อให้ผู้นำเสนอจะท่องจำเนื้อหาอย่างแม่นยำเพียงใด หากปรากฏภาษากายในเชิงลบ เช่น ยืนกอดอก ใบหน้าเรียบเฉย หรือใช้น้ำเสียงสั้นเครือ ผู้ฟังย่อมมีแนวโน้มที่จะเชื่อถือภาษากายนั้นมากกว่าถ้อยคำ เทคนิคการใช้วัจนภาษาที่ทรงพลังจึงประกอบด้วย

ภาษากายและการเคลื่อนไหวบนเวที (Body Language and Posture)

การยืนที่มั่นคง (Power Stance): การยืนแยกเท้าให้มีความกว้างเท่าช่วงไหล่ ถ่ายน้ำหนักลงบนฝ่าเท้าทั้งสองข้างอย่างมั่นคง เพื่อหลีกเลี่ยงการโยกตัวไปมาอันสะท้อนถึงความประหม่า

การใช้มือเปิดเผย (Open Gestures): หายฝ่ามือขึ้นในระดับที่เหมาะสมเมื่อต้องการอธิบายหรือเน้นย้ำ เพื่อสร้างความรู้สึกจริงใจ เปิดรับ และน่าไว้วางใจ หลีกเลี่ยงการคว่ำมือหรือการใช้นิ้วชี้หน้าผู้ฟังซึ่งอาจสร้างความรู้สึกคุกคาม

การกวาดสายตาทั่วถึง (Z-Scan Eye Contact): สำหรับการนำเสนอต่อหน้าผู้ฟังในห้องกายภาพ ควรกวาดสายตาในรูปแบบตัวอักษร Z (จากซ้ายไปขวา และจากแถวหน้าไปแถวหลัง) พร้อมทั้งสบตาผู้ฟังแต่ละคนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 2-3 วินาที เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสื่อสาร

การใช้น้ำเสียง (Vocalics) การพูดด้วยระดับเสียงและโทนเดียวสม่ำเสมอ (Monotone) เปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดความง่วงเหงาหาวนอน ผู้นำเสนอที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักควบคุม ระดับความดัง (Volume) ให้ดังชัดจนเหมาะสมกับขนาดห้องโดยไม่ต้องตะโกน ควบคุมความเร็วในการพูด (Speed) ให้ช้าลงกว่าการสนทนาปกติเล็กน้อย พร้อมทั้งรู้จักเว้นวรรคจังหวะหายใจอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ การใช้ พลังแห่งความเงียบ (The Power of Pause) ด้วยการหยุดนิ่งสนิทเป็นเวลา 2-3 วินาทีก่อนหรือหลังการกล่าวประเด็นสำคัญ จะช่วยดึงดูดความสนใจของผู้ฟังอย่างทรงพลัง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมองของผู้ฟังได้หยุดคิดและซึมซับสาระสำคัญนั้นได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

จิตวิทยาการบริหารความตื่นเต้นและการลดความกลัว (Glossophobia)

อาการหวาดกลัวการพูดในที่สาธารณะ (Glossophobia) ถือเป็นหนึ่งในความกลัวอันดับต้น ๆ ของมนุษย์ และเป็นกลไกทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นปกติ เมื่อระบบประสาทส่วนกลางประเมินว่ากำลังเผชิญสถานการณ์กดดันหรือภัยคุกคาม มันจะหลั่งสารอะดรีนาลีน (Adrenaline) ออกมาเพื่อเตรียมร่างกายเข้าสู่ภาวะสู้หรือหนี (Fight-or-Flight Response) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้นำเสนอมืออาชีพ จะมีวิธีจัดการกับกลไกทางธรรมชาตินี้ผ่าน 2 แนวทางหลัก ดังนี้

1) เทคนิคทางสรีรวิทยา (Physiological Hacks) การหายใจแบบกล่อง (Box Breathing): เทคนิคการควบคุมลมหายใจที่หน่วยรบพิเศษอย่าง Navy SEALs ใช้เพื่อเรียกสติในสถานการณ์วิกฤต ประกอบด้วย การหายใจเข้า 4 วินาที กลั้นหายใจ 4 วินาที หายใจออก 4 วินาที และกลั้นหายใจ 4 วินาที ทำซ้ำติดต่อกัน 3-4 รอบก่อนก้าวขึ้นเวที เพื่อลดอัตราการเต้นของหัวใจและปรับสมดุลระบบประสาท

2) การใช้ท่าทางทรงพลัง (Power Posing) ตามงานวิจัยด้านจิตวิทยาของ เอมี คัดดี้ และคณะ (Cuddy et al., 2012) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ระบุว่าท่าทางทรงพลังช่วยให้อยู่ในลักษณะเปิดกว้างและมั่นคง (เช่น การยืนแยกเท้ากว้าง มือเท้าสะเอว หรือยกอกขีดหน้า) เป็นเวลาประมาณ 2 นาที จะช่วยลดระดับฮอร์โมนความเครียด (Cortisol) และเพิ่มระดับฮอร์โมนความมั่นใจในตนเอง (Testosterone)

3) เทคนิคทางจิตวิทยา (Psychological Hacks) การปรับกรอบความคิด (Cognitive Restructuring/ Reframing): เปลี่ยนการตีความทางอารมณ์จากเดิมที่บอกว่า “ฉันกำลังตื่นเต้นและหวาดกลัว” ให้เป็น “ฉันกำลังตื่นเต้นเพราะกระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวที่น่าสนใจ” เนื่องจากในทางประสาทวิทยา สมองของมนุษย์ยากที่จะแยกแยะความแตกต่างระหว่างความกลัว (Fear) กับความตื่นเต้นกระตือรือร้น (Excitement) การปรับป้ายกำกับความรู้สึก (Labeling) จึงช่วยแปลงพลังงานเชิงลบให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) บนเวทีและการรับมือสถานการณ์ไม่คาดฝัน

ในโลกแห่งความเป็นจริงของการนำเสนอผลงาน ไม่มีกระบวนการใดที่สมบูรณ์แบบได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ ต่อให้มีการเตรียมตัวมาอย่างดีเพียงใด ปัญหาเฉพาะหน้าก็อาจเกิดขึ้นได้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นระบบเทคโนโลยีขัดข้อง ขุดข้อมูลผิดพลาด หรือเสียงรบกวนจากผู้ฟัง ความแตกต่างระหว่างผู้สมัครเล่นกับมืออาชีพจึงมิได้วัดกันที่การปราศจากอุปสรรค หากแต่วัดกันที่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence - EQ) ในการควบคุมสติและกอบกู้สถานการณ์

อ้างอิงตามกรอบแนวคิดของ แดเนียล โกลแมน (Goleman, 1995) ทักษะสำคัญที่สุดบนเวที คือ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) และ การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) เมื่อเผชิญเหตุการณ์กะทันหัน สมอส่วนอารมณ์ (Amygdala) มักจะสั่งการให้เกิดความตื่นตระหนกทันที สิ่งที่ผู้นำเสนอต้องทำคือการหยุดและสูดลมหายใจลึก ๆ 1 ครั้ง เพื่อดึงการทำงานกลับสู่สมอส่วนคิดวิเคราะห์ (Prefrontal Cortex) แล้วรับมือด้วยทัศนคติเชิงบวก เช่น หากระบบฉายภาพขัดข้อง ควรถือโอกาสยิ้มและอธิบายเนื้อหาด้วยความมั่นใจ หรือหากเกิดอาการลืมนเนื้อหา ให้ใช้วิธีทวนประโยคก่อนหน้าด้วยน้ำเสียงราบเรียบแล้วเดินหน้าต่อ เพราะในความเป็นจริง ผู้ฟังมักไม่สังเกตเห็นข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ เว้นแต่ตัวผู้นำเสนอจะแสดงอาการตื่นตระหนกออกมาเอง

ศิลปะการควบคุมช่วงถาม-ตอบ (Q&A) และการรับมือคำถามยาก

ช่วงถาม-ตอบ (Q&A) มักเป็นช่วงเวลา que ผู้นำเสนอมีความกังวลมากที่สุด เนื่องจากรู้สึกเสมือนถูกต้อนให้จมนม โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับคำถามเชิงวิชาการที่ซับซ้อน แท้จริงแล้ว ช่วงเวลานี้คือโอกาสทองในการแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญและความรู้จริง (Ethos) เทคนิคระดับสากลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างราบรื่นคือ สูตร T-A-C-T (Miles, J. R., 2021) ประกอบด้วย

T - Thank (ขอบคุณผู้ถามอย่างจริงใจ): เริ่มต้นด้วยการกล่าวขอบคุณ เช่น "ขอบคุณสำหรับคำถามที่แหลมคมและเป็นประโยชน์มากครับ" ซึ่งช่วยประวิงเวลาให้สมองได้ประมวลผลคำตอบ พร้อมทั้งลดแรงปะทะทางอารมณ์ในกรณีที่คำถามนั้นมีความดุเดือด

A - Acknowledge and Clarify (ทวนคำถามเพื่อความเข้าใจตรงกัน): สรุปประเด็นคำถามสั้น ๆ เช่น "หากผมเข้าใจไม่ผิด ประเด็นที่คุณสนใจคือผลกระทบระยะยาวในมิตินี้ใช่ไหมครับ" เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและทำให้ผู้ฟังรู้สึกได้รับการใส่ใจ

C - Concrete Answer (ตอบตรงประเด็นด้วยหลักฐาน): นำเสนอคำตอบที่กระชับ ชัดเจน โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติ หรือกรอบแนวคิดที่ศึกษามา หลีกเลี่ยงการตอบแบบอ้อมค้อม หรือน้ำท่วมทุ่ง

T - Test for Satisfaction (ตรวจสอบความพึงพอใจ): ปิดท้ายด้วยการสอบถามอย่างสุภาพ เช่น "ตรงนี้ไขข้อข้องใจได้ครบถ้วนไหมครับ หรือมีประเด็นใดต้องการให้ขยายความเพิ่มเติมอีก" เพื่อส่งมอบเวทีคืนให้ผู้ถามอย่างนุ่มนวล

เมื่อต้องเผชิญกับ คำถามที่ตนเองไม่มีคำตอบ (Handling the Unknown) การพยายามตอบแบบคาดเดาหรือพูดแก้เก้อ (Bluffing) เป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเด็ดขาด เนื่องจากผู้ฟังสามารถรับรู้ได้ และจะทำลายความน่าเชื่อถือ (Ethos) ของผู้นำเสนอลงทันที การยอมรับว่ายังไม่มีข้อมูลไม่ใช่เรื่องน่าอาย แต่เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและความอ่อนน้อมถ่อมตนภายใต้แนวคิดเติบโต (Growth Mindset) เช่น

"เป็นประเด็นคำถามที่ลึกซึ้งและน่าสนใจมากครับ ในส่วนนี้ทีมงานยังไม่ได้ลงรายละเอียดถึงตัวแปรดังกล่าว แต่เราจะไม่ปล่อยผ่านอย่างแน่นอน ขออนุญาตจดบันทึกประเด็นนี้ไว้ และจะไปค้นคว้าวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อนำมาแบ่งปันให้ท่านทราบภายในวันพรุ่งนี้ครับ"

กล่าวโดยสรุป การนำเสนอผลงานที่ทรงพลังและตรึงใจผู้ฟัง ไม่ได้เกิดจากการเป็นผู้พูดที่สมบูรณ์แบบไร้ที่ติ หากแต่เกิดจากผู้นำเสนอที่เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ รู้จักบริหารจัดการความตื่นเต้น และสามารถใช้ทั้งร่างกาย น้ำเสียง และพลังแห่งความรู้สึก (Pathos) ส่งผ่านความจริงใจไปสู่ผู้รับสารได้อย่างแท้จริง

5.3 การจัดการการประชุมยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21

ในโลกการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความผันผวนปรวนแปรอย่างรุนแรง หรือ VUCA World (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานสู่การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) “การประชุม” (Meeting) ได้ก้าวข้ามสถานะเดิมและกลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ชิ้นสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างความผูกพันภายในองค์กร และเอื้อต่อการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างทันทั่วทั้งที่ อย่างไรก็ตาม ปัญหาคลาสสิกที่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงเผชิญคือ การประชุมที่ไร้ประสิทธิภาพ ขาดเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งผลให้สูญเสียเวลาอันมีค่าโดยเปล่าประโยชน์ (Rogelberg, 2019)

5.3.1 วิวัฒนาการ กรอบแนวคิด และความสำคัญของการประชุมในศตวรรษที่ 21

นิยามและความหมายของการประชุมยุคใหม่

ในอดีต การประชุมมักถูกจำกัดความเป็นเพียงการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง ณ เวลาและสถานที่ที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า (Jay, 1976) ทว่าในศตวรรษที่ 21 นิยามดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง สตีเวน โรเกลเบิร์ก (Rogelberg, 2019) ผู้เชี่ยวชาญระดับโลกด้านวิทยาศาสตร์การประชุม ได้นิยามการประชุมยุคใหม่ว่าเป็น “ระบบนิเวศแห่งการทำงานร่วมกัน” (Collaboration Ecosystem) ซึ่งไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบเวลาและสถานที่อีกต่อไป

การประชุมกลายเป็นพื้นที่บูรณาการองค์ความรู้ข้ามสายงาน (Cross-functional Knowledge) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนทุนทางปัญญาที่ระดมผู้เชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนาองค์กร ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการบริหารความร่วมมือตั้งแต่ระดับ

ผู้นำยุทธศาสตร์จนถึงฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อปรับเปลี่ยนข้อมูลดิบให้กลายเป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติได้จริง

การประชุมที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Meeting) จำเป็นต้องสร้างคุณค่าครอบคลุม 4 มิติหลัก ได้แก่

- 1) มิติด้านสติปัญญา (Intellectual Dimension): เป็นพื้นที่สะท้อนคิดและเปิดพื้นที่ให้เกิดการโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Dissent)
- 2) มิติด้านกลยุทธ์ (Strategic Dimension): ทำลายความเป็นไซโล (Silo Mentality) หรือการทำงานแบบแยกส่วน โดยดึงผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายมาบูรณาการมุมมองร่วมกัน
- 3) มิติด้านความสัมพันธ์ (Relational Dimension): เสริมสร้างความผูกพันและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญยิ่งขึ้นในยุคที่บุคลากรไม่ได้พบหน้ากันเป็นประจำทุกวัน
- 4) มิติด้านการปฏิบัติการ (Operational Dimension): ถอดรหัสนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงให้กลายเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plans) ที่กำหนดผู้รับผิดชอบและกรอบเวลาอย่างชัดเจน

ความสำคัญของการประชุมต่อการบริหารจัดการองค์กร

องค์กรสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับบริบทแวดล้อมแบบ BANI World อันประกอบด้วย ความเปราะบาง (Brittle), ความวิตกกังวล (Anxious), ความเป็นอนุกรมที่ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear), และความยากที่จะทำความเข้าใจ (Incomprehensible) สภาวะดังกล่าวทำให้การบริหารจัดการแบบสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down Command) ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ทันทั่วทั้งที่ การประชุมจึงทวีความสำคัญในฐานะกลไกขับเคลื่อนความคล่องตัว (Agility) ขององค์กร

ในทางตรงกันข้าม แพทริก เลนซิโอนี (Lencioni, 2004) เคยสะท้อนมุมมองไว้อย่างน่าสนใจว่า การประชุมที่ย่ำแย่คือสัญญาณเตือนภัยขององค์กรที่กำลังป่วย ในทางกลับกัน การประชุมที่ได้รับการออกแบบอย่างยอดเยี่ยมจะทำหน้าที่เสมือน "ห้องปฏิบัติการ" สำหรับสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยเหตุผลสำคัญ 3 ประการ

1. การเร่งความเร็วในการตัดสินใจ (Accelerating Decision Making) การประชุมที่ออกแบบอย่างรัดกุมช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้รับข้อมูลรอบด้านจากทุกฝ่ายพร้อมกัน เปิดโอกาสให้มีการซักถามและปิดช่องโหว่ของโครงการได้อย่างทันทั่วทั้งที่
2. การสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยาและการยอมรับร่วมกัน (Psychological Safety and Buy-in): เมื่อพนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นและถกเถียงอย่างสร้างสรรค์ จะบังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Ownership) ในการตัดสินใจนั้น ๆ แม้

ข้อสรุปสุดท้ายอาจไม่ตรงกับข้อเสนอของตนทั้งหมด ซึ่งทรงพลังกว่าการที่ผู้บริหารคิดเองแล้วสั่งการลงมาโดยที่ทีมงานปราศจากความเข้าใจ

3. การบูรณาการนวัตกรรมข้ามสายงาน (Cross-functional Innovation): นวัตกรรมระดับสูงในปัจจุบันไม่ได้ถือกำเนิดขึ้นจากฝ่ายงานใดฝ่ายงานหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากการผสมผสานพลังระหว่างเทคโนโลยี การตลาด และการออกแบบ การประชุมจึงเป็นสะพานเชื่อมมุมมองที่แตกต่าง (Diverse Perspectives) เพื่อค้นหาทางออกใหม่ ๆ ที่ไม่อาจพบได้จากการทำงานเพียงลำพัง

ในทางตรงกันข้าม การประชุมที่ไร้ระเบียบวาระ ขาดการควบคุมประเด็น หรือไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ย่อมก่อให้เกิดต้นทุนมหาศาล ทั้งในรูปของ ต้นทุนทางการเงิน จากเวลาทำงานที่สูญเปล่า และ ต้นทุนทางจิตวิทยาและผลผลิต ซึ่งสร้างความเสียหายต่อขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดอาการสมองล้า ทำลายจังหวะการทำงานเชิงลึก (Deep Work) และอาจลุกลามไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) ของบุคลากร ทั้งนี้ องค์ประกอบพื้นฐานของการประชุมอย่างเป็นทางการยังคงมีความสำคัญ ประกอบด้วย ประธานที่ประชุม เลขานุการ ญัตติ ระเบียบวาระการประชุม มติ รายงานการประชุม และหนังสือเชิญประชุม ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งแนวปฏิบัติและเครื่องมือสานสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน

ประเภทของการประชุมในศตวรรษที่ 21

การประชุมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรมีหลากหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์และบริบทการใช้งาน (สถาบันดำรงราชานุภาพ, ม.ป.พ.) สามารถจำแนกรูปแบบหลักได้ดังนี้

- 1) การประชุมระดมความคิดเห็น (Brainstorming) เปิดให้สมาชิกแสดงทัศนะอย่างเสรีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้กรอบเวลา เพื่อเน้นปริมาณแนวความคิดก่อนคัดกรองในภายหลัง
- 2) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การประชุมกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่เพื่ออภิปรายประเด็นทางเทคนิคหรือการวางแผนพัฒนาาร่วมกัน
- 3) การประชุมระดับผู้บริหาร (Convention / Executive Meeting) การรวมตัวของผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนกลยุทธ์ หรือการคัดเลือกบุคลากรสำคัญ
- 4) การประชุมคณะกรรมการ (Committee Meeting) การประชุมย่อยของคณะบุคคลที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้พิจารณาประเด็นเฉพาะกิจโดยเฉพาะ
- 5) การอภิปรายไม่เป็นทางการ (Discussion) สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสำรวจแนวทางแก้ปัญหาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำ
- 6) การอภิปรายแบบมีส่วนร่วม (Forum) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทั้งหมดแสดงความคิดเห็นภายหลังวิทยากรบรรยายจบ เหมาะสำหรับการวัดมติหรือสำรวจประเด็นข้อถกเถียง
- 7) การประชุมสัมมนา (Seminar) การดำเนินงานอย่างเป็นทางการ มีกำหนดการและผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

- 8) การประชุมทีมงานภายใน (Staff Meeting) การประชุมประจำของหน่วยงานเพื่อติดตามงานและมอบหมายภารกิจภายใต้การนำของหัวหน้างาน
- 9) การประชุมกลุ่มย่อย (Syndicate) การแบ่งผู้เข้าร่วมจำนวนมากออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาปัญหาเฉพาะด้าน ก่อนนำเสนอผลลัพธ์ต่อที่ประชุมใหญ่
- 10) การประชุมแบบซิมโพเซียม (Symposium) การประชุมทางวิชาการที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2–6 คน นำเสนอแนวคิดในประเด็นที่ได้รับมอบหมายภายในเวลาจำกัดโดยไม่ก้าวก่ายกัน
- 11) การประชุมทางไกล (Teleconference / Virtual Meeting) การใช้เครือข่ายดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมโยงผู้เข้าร่วมจากหลากหลายสถานที่เข้าด้วยกัน

เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์หลัก การประชุมสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร, เพื่อเร่งเร้าจิตใจ, เพื่อร่วมกันคิดสร้างสรรค์, เพื่อร่วมกันตัดสินใจ, และเพื่อสอนงานและฝึกอบรม

ในยุคปัจจุบัน การประชุมที่กินเวลานานหลายชั่วโมงติดต่อกันมักสูญเสียความคุ้มค่าและเบียดบังเวลาปฏิบัติภารกิจอื่น หลายองค์กรจึงปรับเปลี่ยนรูปแบบให้มีความกระชับฉับไว ได้ประเด็นสำคัญครบถ้วน (เช่น Stand-up Meeting หรือ Micro-meetings) ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ระบบการประชุมออนไลน์ที่ได้รับการยกระดับตั้งแต่ช่วงวิกฤตการณ์แพร่ระบาด เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ที่เน้นความคล่องตัว รวดเร็ว และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร้รอยต่อการเลือกประเภทการประชุมให้เหมาะกับวัตถุประสงค์คือหัวใจของการประหยัดเวลา จำแนกเป็น 4 รูปแบบหลัก ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ประเภทของการประชุมในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์ และลักษณะสำคัญ

ประเภทการประชุม	วัตถุประสงค์หลัก	ลักษณะสำคัญ
1. Check-in / Stand-up	อัปเดตงานประจำวัน/สัปดาห์	สั้น (15-30 นาที) เน้นปัญหาและแผนงานถัดไป
2. Tactical Meeting	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/อนุมัติ	เน้นข้อมูล หาข้อสรุปในประเด็นที่ติดขัด
3. Strategic Meeting	วางแผนระยะยาว/ระดมสมอง	ใช้เวลานาน ต้องการความคิดสร้างสรรค์และการโต้แย้ง
4. Retrospective	ทบทวนและเรียนรู้ (Post-mortem)	ประเมินสิ่งที่ทำดีแล้วและสิ่งที่ต้องปรับปรุงหลังจบโครงการ

ความท้าทายใหม่: การประชุมแบบผสมผสานและเสมือนจริง (Hybrid and Virtual Meetings)

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกได้ผลักดันให้รูปแบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านสู่ลักษณะการทำงานจากระยะไกล (Remote Work) และการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ส่งผลให้กระบวนการประชุมต้องเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ “ระยะห่างทางกายภาพ” (Physical Distance) และ “ความเหนื่อยล้าทางดิจิทัล” (Digital Fatigue) การประชุมผ่านระบบออนไลน์จึงไม่ใช่เพียงการเปิดกล้องเพื่อพูดคุยกันแบบผิวเผิน หากแต่ต้องอาศัยทักษะการบริหารจัดการความสนใจ (Attention Management) ที่เข้มข้นกว่าการประชุมแบบปกติหลายเท่า เนื่องจากผู้เข้าร่วมประชุมมักถูกรายล้อมด้วยสิ่งเร้าและสิ่งรบกวนรอบตัวตลอดเวลา (Karl et al., 2021)

ในโลกยุคใหม่ที่ผู้คนพึ่งพาเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนความสะดวกรวดเร็ว การพัฒนาระบบการประชุมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในรูปแบบผสมผสานที่ออกแบบไว้อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างความตื่นตัวและรักษาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไว้ได้อย่างยั่งยืน

5.3.2 กระบวนการจัดการการประชุมแบบครบวงจร

การประชุมที่จะสัมฤทธิ์ผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม จำเป็นต้องถูกมองว่าเป็น “กระบวนการต่อเนื่อง” (Process) มิใช่เพียง “เหตุการณ์เฉพาะหน้า” โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ดังนี้

1. ระยะก่อนการประชุม (Pre-Meeting Phase)

การประชุมถือเป็นการนัดหมายทรัพยากรบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มาร่วมปฏิบัติการกิจร่วมกัน องค์ประกอบที่ต้องดำเนินการล่วงหน้าประกอบด้วย การประเมินความจำเป็น (Need Assessment) ก่อนที่จะส่งคำเชิญเข้าร่วมประชุม ผู้จัดควรตั้งคำถามทบทวนว่า ประเด็นดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้อีเมล การแชร์เอกสารร่วมกัน หรือการสนทนาสั้น ๆ (Asynchronous Communication) หรือไม่ (Perlow et al., 2017) หากเป้าหมายสูงสุดเป็นเพียงการแจ้งเพื่อทราบ การส่งบันทึกสรุปหรือวิดีโอบรรยายสั้นย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าการดึงตัวบุคลากรทั้งหมดมารวมกัน อย่างไรก็ตาม ในบริบทการบริหารราชการแผ่นดินซึ่งดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ มักมีข้อกำหนดให้ต้องประชุมสม่ำเสมอตามรอบเวลา (เช่น เดือนละ 1 ครั้ง) เพื่อติดตามและรายงานความก้าวหน้า แต่หากไม่มีวาระสำคัญเร่งด่วน ก็สามารถใช้วิธีการแจ้งเวียนระเบียบวาระเพื่อให้ที่ประชุมรับทราบหรือพิจารณาอนุมัติแทนได้

การกำหนดวาระการประชุมที่ขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย (Objective-Driven Agenda): วาระการประชุมที่มีประสิทธิภาพจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าแต่ละหัวข้อจัดทำขึ้นเพื่อ “ทราบ” เพื่อ “พิจารณา” หรือเพื่อ “อนุมัติ” พร้อมทั้งแปลงหัวข้อกว้าง ๆ ให้เป็น “คำถามที่ต้องหาคำตอบ” ตัวอย่างเช่น เปลี่ยนจากหัวข้อกว้าง ๆ ว่า “วาระที่ 3 งบประมาณการตลาด” ให้เป็น “วาระที่ 3 เราจะปรับลดงบประมาณการตลาดลง 10% ในไตรมาสหน้าโดยไม่ให้กระทบต่อยอดขายภาพรวม

“ได้อย่างไร” ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการและผู้บริหารต้องร่วมกันคัดเลือกเฉพาะวาระที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมทุกคนโดยตรง เพื่อป้องกันการยืดเยื้อของเวลาประชุม

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมตามกฎหมายเลข 7 (The Rule of 7) ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) บิดาแห่งการจัดการสมัยใหม่ เคยชี้ประเด็นไว้ว่า หากมีจำนวนคนในห้องประชุมมากจนเกินไป ประสิทธิภาพในการคิดและตัดสินใจย่อมลดถอยลง สอดคล้องกับ “กฎเลข 7” ที่ระบุว่า ทุก ๆ คนที่เพิ่มเข้ามาเกินกว่า 7 คน ในการประชุมที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจ จะทำให้ประสิทธิภาพของมติดลดลงถึง 10% (Blenko et al., 2010) จึงควรจำกัดผู้เข้าร่วมเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สำหรับภาคราชการ การกำหนดองค์ประชุมของคณะกรรมการมักถูกบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมายระเบียบหรือประกาศของหน่วยงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ต้องเข้าร่วมตามวาระ เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัย

2. ระยะระหว่างการประชุม (During-Meeting Phase)

เมื่อเข้าสู่กระบวนการประชุม บทบาทของผู้ดำเนินรายการ (Facilitator) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการควบคุมกรอบเวลาและบรรยากาศผ่านแนวปฏิบัติ 1) การรักษาเวลาอย่างเคร่งครัด (Punctuality) เริ่มต้นตรงเวลาและปิดการประชุมก่อนกำหนด การปล่อยให้การประชุมล่าช้าออกไปเพียง 10 นาที ในห้องประชุมที่มีผู้เข้าร่วม 6 คน เท่ากับองค์กรกำลังสูญเสียเวลาทำงานที่มีค่ารวมกันไปแล้วถึง 1 ชั่วโมงเต็ม 2) การบังคับใช้กฎงดเว้นอุปกรณ์สื่อสาร (No Devices Rule) สำหรับการประชุมแบบเผชิญหน้า ควรมีข้อตกลงร่วมกันในการปิดแล็ปท็อปหรือคว่ำโทรศัพท์มือถือลง (ยกเว้นผู้รับผิดชอบการบันทึกรายงาน) เพื่อป้องกันภาวะการรับรู้แบบแบ่งส่วนตลอดเวลา (Continuous Partial Attention) 3) การจดบันทึกมุ่งเน้นการปฏิบัติ (Action-Oriented Minutes) ไม่มีความจำเป็นต้องถอดความบันทึกทุกคำพูด แต่ต้องยึดหลัก W-W-W ได้แก่ What (ต้องทำภารกิจอะไร / Task), Who (ใครเป็นผู้รับผิดชอบหลัก / Owner), และ When (กำหนดเวลาแล้วเสร็จเมื่อใด / Deadline)

3. ระยะหลังการประชุม (Post-Meeting Phase)

การประชุมจะสูญเสียความหมายทันทีหากเสร็จสิ้นแล้วแยกย้ายโดยไม่มีการติดตามผล การขับเคลื่อนมติสู่การปฏิบัติจริงจึงต้องอาศัย 1) กฎ 24 ชั่วโมง (The 24-Hour Rule) ผู้ทำหน้าที่บันทึกรายงานต้องจัดส่งรายการสิ่งที่ต้องทำ (Action Items) ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนภายใน 24 ชั่วโมง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทันที 2) การใช้ระบบติดตามผลดิจิทัล (Follow-up System) นำเครื่องมือบริหารโครงการบนคลาวด์ เช่น Trello, Asana หรือ Jira มาเชื่อมโยงมติดการประชุมเข้ากับการปฏิบัติงานจริง เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ

ในยุคอนาล็อก (Analog Era) ฝ่ายเลขานุการมีหน้าที่ต้องสรุปมติเร่งด่วนและจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบแบบแผน แม้ว่าในศตวรรษที่ 21 รายงาน

การประชุมแบบทางการจะยังคงความสำคัญในบางหน่วยงาน (โดยเฉพาะภาครัฐ) แต่การปฏิบัติงานจริงในปัจจุบันนิยมใช้ช่องทางดิจิทัลคู่ขนาน เพื่อสื่อสารผลลัพธ์อย่างไม่เป็นทางการให้ทีมงานสามารถเริ่มต้นปฏิบัติการได้ทันทีโดยไม่ต้องรอขั้นตอนการรับรองรายงาน

หลักการและมารยาทในการประชุม

การประชุมถือเป็นกระเจกบานใหญ่ที่สะท้อนวัฒนธรรมขององค์กร ความเชี่ยวชาญด้านขั้นตอนเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่ง แต่มารยาทและจิตวิทยาการสื่อสารคือหัวใจสำคัญที่ช่วยให้การประชุมดำเนินไปอย่างราบรื่นและลดข้อขัดแย้ง ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนพึงยึดมั่นในหลักการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1) หลักความพร้อม (Preparedness) ผู้เข้าร่วมทุกคนมีหน้าที่ต้องอ่านและทำความเข้าใจระเบียบวาระรวมถึงเอกสารประกอบล่วงหน้า เพื่อตัดขั้นตอนการชี้แจงเบื้องต้นและสามารถเข้าสู่ช่วงการอภิปรายและตัดสินใจได้ทันที

2) หลักการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (Inclusive Participation) ผู้นำการประชุมต้องตระหนักถึงความหลากหลายทางบุคลิกภาพ บางคนมีพฤติกรรมคิดเร็วพูดเร็วและมักครอบงำพื้นที่การสื่อสาร ขณะที่บางคนต้องใช้เวลาในการตกผลึกทางความคิด ผู้นำจึงอาจใช้เทคนิคเวียนถามความเห็นทีละคนหรือให้จดบันทึกความคิดลงกระดาษเรียบ ๆ ก่อน เพื่อไม่ให้พลาดมุมมองที่มีคุณค่าจากผู้ที่ไม่กล้าแสดงออกในทันที

3) หลักการมุ่งเน้นเป้าหมายและการแก้ปัญหา (Goal-Oriented Focus): การแสดงความคิดเห็นต้องมุ่งขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร มิใช่การแสดงอัตตา (Ego) หรือมุ่งเอาชนะกันด้วยคารม การโต้แย้งทุกประเด็นต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

มารยาทในการประชุมแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Meeting Etiquette) การตรงต่อเวลาอย่างเคร่งครัด (การมาสายสะท้อนถึงการไม่เคารพเวลาผู้อื่น), การใช้ภาษากายที่แสดงความสนใจ (สบตา นั่งตัวตรง กระตือรือร้น หลีกเลี่ยงการกอดอกหรือถอนหายใจ), และการบริหารอุปกรณ์ส่วนตัว (คว่ำมือถือและเปิดระบบสั่น หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนต้องขออนุญาตออกไปภายนอกห้อง)

มารยาทในการประชุมออนไลน์และแบบไฮบริด: การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมและทดสอบระบบล่วงหน้า 2-3 นาที, การเปิดกล้องเพื่อสร้างสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ควบคู่กับการปิดไมโครโฟนเมื่อไม่ได้พูดเพื่อป้องกันเสียงแทรก (Karl et al., 2021), และการใช้ฟังก์ชันยกมือหรือช่องแชทเพื่อระเบียบในการสื่อสาร

การบริหารความขัดแย้งในห้องประชุม

ความขัดแย้งมิใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป ในทางตรงกันข้าม หากที่ประชุมใดมีมติเห็นพ้องต้องกันในทุกเรื่องโดยปราศจากการท้วงติง องค์กรนั้นอาจกำลังเผชิญกับ “ภาวะการคิดแบบกลุ่ม” (Groupthink) ซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่มีผู้ใดมองเห็นจุดอ่อนของแผนงาน ผู้นำการ

ประชุมยุคใหม่จึงต้องมีความสามารถในการจำแนกและบริหารความขัดแย้ง ตามกรอบแนวคิดของ อมาสัน (Amason, 1996) ซึ่งแบ่งความขัดแย้งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความขัดแย้งเชิงพุทธิปัญญา (Cognitive Conflict) เป็นความขัดแย้งที่มุ่งเน้นไปที่เนื้อหา งาน แนวคิด วิธีการ หรือมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์ ความขัดแย้งประเภทนี้เป็นสิ่งที่ ควรได้รับการส่งเสริม เพราะช่วยเปิดมุมมองรอบด้านและปิดช่องโหว่ของ โครงการ

2. ความขัดแย้งเชิงอารมณ์ (Affective Conflict) เป็นความขัดแย้งที่พุ่งเป้าไปที่ตัวบุคคล เกิดจากอารมณ์ความรู้สึก ความชอบส่วนตัว หรือการกระทบกระทั่งทางวาจา ความขัดแย้งประเภทนี้ ต้องได้รับการระงับทันที เพราะจะทำให้ลายบรรยากาศความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีในทีม

แนวทางการเปลี่ยนความขัดแย้งเชิงอารมณ์กลับสู่ตัวงาน เมื่อผู้นำสัมผัสได้ถึงบรรยากาศที่ เริ่มตึงเครียดหรือมีการใช้ถ้อยคำกระทบกระทั่ง ควรใช้เทคนิค การปรับกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อดึงความสนใจของผู้ร่วมประชุมให้กลับมาสู่ข้อมูลและเป้าหมายหลัก เช่น

“ผมเข้าใจว่าคุณสมศักดิ์กำลังมีความกังวลอย่างยิ่งเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านระบบใหม่นี้ เพื่อให้เรามองเห็นภาพทางสถิติที่ชัดเจนร่วมกัน ขออนุญาตเชิญดูข้อมูลอัตราการทำงานผิดพลาดของ ระบบในรอบเดือนที่ผ่านมาประกอบการพิจารณาค่ะ”

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการการประชุมในศตวรรษที่ 21 มิได้เป็นเพียงทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skill) ทัวไป หากแต่เป็น ทักษะการทำงานร่วมกันระดับสูง (Collaborative Soft Skill) ที่ผู้นำ และบุคลากรทุกท่านจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจทางจิตวิทยาและการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำพาองค์กรก้าวข้ามความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง

กิจกรรมท้ายบท

ออกแบบกิจกรรมการประชุม

"Thinking Hats Collaboration: ถอดรหัสโครงงานด้วยกระบวนการหมวกความคิด 6 ใบ"

วัตถุประสงค์: เพื่อนำกรอบแนวคิด **ทฤษฎีหมวก 6 ใบ (Six Thinking Hats)** ของ Edward de Bono มาประยุกต์ใช้ในการระดมความคิด วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจร่วมกันในการประชุมยุคใหม่ ช่วยลดความขัดแย้งเชิงอารมณ์ (Affective Conflict) จัดภาวะคิดแบบกลุ่ม (Groupthink) และกระตุ้นให้เกิดการมองปัญหาแบบรอบด้านภายในระยะเวลาที่จำกัด

- **กลุ่มเป้าหมาย:** ทีมงานหรือคณะกรรมการองค์กรขนาด 6–8 คน (สอดคล้องกับ The Rule of 7)
- **ระยะเวลารวม:** 45 นาที
- **เครื่องมือดิจิทัลที่ใช้:** บอร์ดดิจิทัลร่วมกัน (เช่น Miro, Trello หรือ Google Jamboard) แบ่งเป็น 6 โซนสีตามหมวกแต่ละใบ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (Step-by-Step Workshop)

1. ชี้แจงกติกาและปรับทิศทางเป้าหมาย (Warm-up & Alignment) – 5 นาที

- **ผู้ดำเนินรายการ (Facilitator)** อธิบายเป้าหมายหลักของการประชุม (เช่น "เราจะมาพิจารณาแผนการปรับปรุงระบบงานใหม่ในไตรมาสหน้า" โดยตกลงร่วมกันว่าจะถอดอัตตา (Ego) ออก และสวมบทบาทการคิดตามสีของหมวกในแต่ละรอบอย่างเคร่งครัด)

2. รอบสวมหมวก 6 ใบเพื่อระดมความคิด (The Six Hats Process) – 30 นาที (ใบละ 5 นาที)

ให้ที่ประชุมหมุนเวียนสวมหมวกทีละใบตามลำดับโครงสร้างการคิดเชิงตรรกะ ดังนี้:

-  **หมวกสีขาว (White Hat - ข้อมูลและข้อเท็จจริง):**
 - **คำถามนำ:** "ณ ตอนนี้เรามีข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือสถิติอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้?"
 - **การปฏิบัติ:** สมาชิกทุกคนช่วยกันแชร์เฉพาะตัวเลข ข้อมูลดิบ และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีอยู่ โดยยังไม่อนุญาตให้ออกความเห็นหรือตัดสินถูกผิด
-  **หมวกสีแดง (Red Hat - ความรู้สึกและสัญชาตญาณ):**
 - **คำถามนำ:** "ความรู้สึกแรก สัญชาตญาณ หรือความกังวลส่วนตัวที่เรามีต่อเรื่องนี้คืออะไร?"
 - **การปฏิบัติ:** เปิดโอกาสให้ทุกคนพูดความรู้สึก สัญชาตญาณ หรือความห่วงใยออกมาอย่างอิสระภายใน 1 นาที โดยไม่ต้องหาเหตุผลมารองรับ เพื่อรับฟังเสียงสะท้อนทางอารมณ์ของทีม
-  **หมวกสีดำ (Black Hat - ความเสี่ยงและข้อควรระวัง):**

- คำถามนำ: "แผนงานนี้มีจุดอ่อน อุปสรรค หรือความเสี่ยงอะไรบ้างที่อาจทำให้ล้มเหลว?"
- การปฏิบัติ: ทำหน้าที่เป็นนักวิเคราะห์ความเสี่ยง ช่วยกันมองหาช่องโหว่ ข้อกฎหมาย หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อป้องกันความผิดพลาดล่วงหน้า
- **หมวกสีเหลือง (Yellow Hat - โอกาสและคุณประโยชน์):**
 - คำถามนำ: "แง่บวก ประโยชน์สูงสุด หรือคุณค่าที่เราจะได้รับหากทำสำเร็จคืออะไร?"
 - การปฏิบัติ: พลังมองมองหาข้อดี โอกาสทางธุรกิจ หรือพลังบวกที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและทิศทางที่คุ้มค่าในการลงทุนลงแรง
- **หมวกสีเขียว (Green Hat - ความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่):**
 - คำถามนำ: "เราจะมีแนวทางทางเลือกใหม่ ๆ หรือไอเดียที่แตกต่างออกไปอย่างไรได้อีกบ้าง?"
 - การปฏิบัติ: ระดมสมองคิดนอกกรอบ (Brainstorming) นำข้อจำกัดจากหมวกสีดำ มาแปลงเป็นนวัตกรรม หรือหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดกรอบเดิม
- **หมวกสีฟ้า (Blue Hat - การควบคุมภาพรวมและสรุปมติ):**
 - คำถามนำ: "จากการใส่หมวกทุกใบที่ผ่านมา เราได้ข้อสรุปภาพรวมอย่างไร และขั้นตอนต่อไปคืออะไร?"
 - การปฏิบัติ: ผู้นำการประชุมทำหน้าที่สรุปประเด็น จัดลำดับความสำคัญ และแปลงผลลัพธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการตามหลัก W-W-W (What, Who, When) เพื่อเตรียมส่งมอบงานตามกฎหมาย 24 ชั่วโมง

สรุปทบทวนและสะท้อนคิด (Debrief) – 10 นาที

ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันสะท้อนมุมมองว่า การใช้หมวก 6 ใบช่วยลดการปะทะทางอารมณ์ (Affective Conflict) และช่วยให้การถกเถียงเรื่องงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างไร ก่อนปิดการประชุมด้วยความพึงพอใจ

คำถามท้ายบท

1. ในการดำเนินการประชุมจำเป็นต้องใช้กระบวนการในการสื่อสาร การนำเสนอและรูปแบบการจัดประชุมที่สอดคล้องกับบริบท จงอธิบายถึงองค์ประกอบหลักหรือพื้นฐานของกระบวนการสื่อสารสำหรับการประชุมในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การสื่อสารในที่ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ให้อธิบายถึงความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสารและการประชุมระหว่างยุคดั้งเดิมกับยุคศตวรรษที่ 21
3. จงออกแบบวิธีการนำเสนอผลงานที่เป็นระบบ ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับหลักจิตวิทยาการสื่อสารเพื่อจูงใจผู้ฟัง
4. หากต้องการให้การประชุมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดและผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องมีบทบาทและมารยาทในการประชุมอย่างไร ที่จะสามารถบริหารและจัดการไม่ให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการประชุม
5. การสื่อสารที่ดำเนินอยู่ในโลกยุคปัจจุบันผ่านช่องทางที่หลากหลาย ในฐานะพลเมืองโลกยุคดิจิทัลท่านจะเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมและความรับผิดชอบสำหรับพลเมืองในการใช้พื้นที่สื่อออนไลน์อย่างไร
6. จากประสบการณ์การศึกษาหรือท่องเว็บหรือการดูสื่อต่าง ๆ ให้นำตัวแสดงที่ท่านคิดว่ามีบทบาทแสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ พร้อมทั้งยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจน ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวตอบคำถามท้ายบท

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 1

องค์ประกอบหลักของกระบวนการสื่อสารในการประชุมยุคดิจิทัล (ซึ่งถูกยกระดับเป็น Collaboration Ecosystem ตามแนวคิดของ Rogelberg) ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Sender & Receiver): ที่ต้องมีความตระหนักรู้ในบริบทความต่างทางกายภาพ (Physical Distance) เนื่องจากเป็นการสื่อสารผ่านระบบ Hybrid และ Virtual 2) ช่องทางและเครื่องมือดิจิทัล (Digital Channels & Tools): การเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม เช่น การผสมผสานระหว่าง Asynchronous Communication (อีเมล/คลิปสั้นแจ้งเพื่อทราบ) และ Synchronous Communication (การประชุมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์แบบเรียลไทม์) 3) สารสนเทศและวาระที่ขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย (Objective-Driven Agenda): แปลงหัวข้อให้เป็นคำถามที่ต้องหาคำตอบ (Question-based Agenda) 4) การบริหารจัดการสิ่งเร้าและความสนใจ (Attention Management): การควบคุมความเหนื่อยล้าทางดิจิทัล (Digital Fatigue) และการบริหารช่องทางการมีส่วนร่วม (เช่น การใช้แชทหรือฟังก์ชันยกมือ) 5) ผลลัพธ์และการติดตามผล (Feedback & Follow-up): การบันทึกมติแบบเน้นการปฏิบัติ (Action-Oriented Minutes ตามหลัก W-W-W) และการส่งมอบภายในกฎ 24 ชั่วโมง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 2

ยุคดั้งเดิม (Analog Era): เป็นการรวมตัวกัน ณ เวลาและสถานที่กำหนด (Face-to-Face เป็นหลัก) โครงสร้างการสื่อสารมักเป็นแบบทางเดียว (Top-down Command) หรือเป็นการรายงานตามวาระราชการประจำ เอกสารและรายงานการประชุมจัดทำเป็นกระดาษ เน้นพิธีการและระเบียบแบบแผนที่ตายตัว ความยืดหยุ่นต่ำ ใช้เวลาประชุมยาวนานโดยไม่มีการจำกัดกรอบที่กระชับ

ยุคศตวรรษที่ 21 (Digital/Hybrid Era): เป็น "ระบบนิเวศแห่งการทำงานร่วมกัน" (Collaboration Ecosystem) ไม่จำกัดด้วยเวลาและสถานที่ รองรับระบบ Hybrid Work ขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย ความคล่องตัว (Agility) และการบูรณาการความรู้ข้ามสายงาน (Cross-functional Innovation) ลดความเป็นไซโล (Silo Mentality) มุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลแพลตฟอร์ม (เช่น Trello, Asana, Cloud Documents) ในการติดตามผลแบบเรียลไทม์

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 3

การออกแบบการนำเสนอผลงานเชิงระบบระดับมืออาชีพ ผสมผสานเทคโนโลยีและจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก 1) การบริหารสภาพจิตใจล่วงหน้า (Psychological Preparation): ใช้เทคนิคสรีรวิทยา เช่น การหายใจแบบกล่อง (Box Breathing) และท่าทางทรงพลัง (Power Posing) นาน 2 นาที เพื่อลดฮอร์โมน Cortisol และเพิ่มความมั่นใจ รวมถึงการปรับกรอบความคิด (Cognitive Restructuring) จากความกลัว (Glossophobia) เป็นความตื่นเต้นกระตือรือร้น 2) การใช้วัจนภาษาและกฎ 7-38-55 ของ Mehrabian: ควบคุมภาษากาย การสบตาผ่านเลนส์กล้อง

(Camera Alignment) ในระดับสายตาเพื่อสร้าง Eye Contact และใช้น้ำเสียงหนักแน่นมีจังหวะ เว้นวรรค (The Power of Pause) 3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล: ใช้เครื่องมือโต้ตอบสด (Interactive Polls/Q&A Platform) เพื่อดึงดูดความสนใจและแก้ปัญหา Digital Fatigue ของผู้ฟัง ทางบ้าน 4) ศิลปะการตอบคำถามด้วยสูตร T-A-C-T: Thank (ขอบคุณ), Acknowledge & Clarify (ทวนคำถาม), Concrete Answer (ตอบด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์), และ Test for Satisfaction (ตรวจสอบความพึงพอใจ) พร้อมรับมือคำถามที่ไม่รู้ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตนภายใต้ Growth Mindset โดยปราศจากการ Bluff

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 4

ระยะก่อนการประชุม: ผู้จัดต้องประเมินความจำเป็น (Need Assessment) ว่าจำเป็นต้องประชุมจริงหรือไม่ กำหนด Objective-Driven Agenda และคัดเลือกผู้เข้าร่วมตาม "กฎเลข 7" (The Rule of 7) เพื่อประสิทธิภาพการตัดสินใจ ส่วนผู้เข้าร่วมต้องยึด "หลักความพร้อม" ศึกษาเอกสารล่วงหน้า

ระหว่างการประชุม: ผู้ดำเนินรายการ (Facilitator) ต้องรักษาเวลาอย่างเคร่งครัด (Punctuality) บังคับใช้กฎ No Devices ป้องกัน Continuous Partial Attention และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (Inclusive Participation) หากเกิดความขัดแย้งต้องจำแนกประเภท 1) ความขัดแย้งเชิงพุทธิปัญญา (Cognitive Conflict): เกี่ยวกับเนื้อหาและเหตุผล → สนับสนุน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง 2) ความขัดแย้งเชิงอารมณ์ (Affective Conflict): พุ่งเป้าที่ตัวบุคคล → ระงับทันที ด้วยเทคนิค Reframing ดึงสติกลับมาที่ข้อมูลและเป้าหมาย

ระยะหลังการประชุม: ปฏิบัติตามกฎ 24-Hour Rule จัดส่ง Action Items และใช้ระบบติดตามผลดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนงานจริง

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 5

ในฐานะพลเมืองโลกยุคดิจิทัล (Digital Citizen) ท่ามกลางบริบทความท้าทายทางเทคโนโลยีและการทำงานแบบไร้รอยต่อ แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมและความรับผิดชอบประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้และตรวจสอบข้อมูลก่อนส่งต่อ (Digital Verification): ยึดมั่นบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ หลีกเลี่ยงการเผยแพร่ข่าวสารที่บิดเบือนหรือสร้างความตื่นตระหนก (Fake News) 2) การเคารพความแตกต่างและความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Respect & Psychological Safety): การสื่อสารในพื้นที่ออนไลน์หรือการประชุม Virtual ต้องไม่ใช้ถ้อยคำที่รุนแรงหรือกระทบกระเทือนตัวบุคคล (หลีกเลี่ยง Affective Conflict ในโลกไซเบอร์) 3) ความรับผิดชอบต่อเวลาและความโปร่งใส (Accountability): เคารพกฎกติกาการสื่อสารออนไลน์ เช่น การเปิดกล้องสร้างสายสัมพันธ์ การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และการรักษาความลับของข้อมูลองค์กรตามกรอบจริยธรรมวิชาชีพ

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 6 (ตัวอย่างกรณีศึกษาเชิงประจักษ์จากสื่อหรือการบริหารจัดการสมัยใหม่)

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ): ตัวอย่างบทบาทของผู้นำการประชุมในสถานการณ์วิกฤต (อ้างอิงกรอบ Goleman, 1995) เมื่อระบบเทคโนโลยีเกิดขัดแย้งกลางที่ประชุมใหญ่ ผู้นำที่มี Self-Awareness และ Self-Regulation จะไม่แสดงอาการตื่นตระหนก (Amygdala Hijacking) แต่จะสูดหายใจลึก ๆ ยอมรับสถานการณ์ และเปลี่ยนวิกฤตเป็นการอธิบายเนื้อหาสำรองด้วยน้ำเสียงที่มั่นคง เพื่อควบคุมอารมณ์ของที่ประชุมให้อยู่ในความสงบ

ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy): ตัวอย่างบทบาทของผู้ดำเนินรายการ (Facilitator) ในการประชุม Hybrid เมื่อสังเกตเห็นว่าสมาชิกในทีมที่ทำงานจากระยะไกล (Remote) เริ่มมีความเหนื่อยล้าทางดิจิทัล (Digital Fatigue) หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ผู้นำจะใช้ทักษะ Empathy ในการเปิดพื้นที่และใช้เทคนิคเวียนถามความเห็นทีละคน หรือเปิดโอกาสให้พิมพ์ผ่านช่องแชทเพื่อรับฟังความรู้สึกและสร้างความผูกพันในทีม (Relational Dimension)

การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Growth Mindset & Positive Attitude): ตัวอย่างการรับมือกับคำถามยากหรือความผิดพลาด เมื่อถูกตั้งคำถามเชิงวิชาการที่ลึกซึ้งและตนเองยังไม่มีคำตอบ ผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวกจะไม่เลือกการกลบเกลื่อนหรือพูดแก้เก้อ (Bluffing) แต่จะแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน มองความท้าทายนั้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกล่าวตอบรับอย่างกระตือรือร้นว่า "เป็นประเด็นที่ลึกซึ้งและยอดเยี่ยมมาก ขออนุญาตนำไปค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อมาแบ่งปันในวันพรุ่งนี้" ซึ่งเป็นการสร้าง Ethos และสะท้อนภาวะผู้นำที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2562). การสื่อสารกับการเมือง ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง) หน่วยที่ 9. ฐปนรรต พรหมอินทร์ บรรณาธิการ. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). พุทธประวัติ. สืบค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2569 จาก <https://www.onab.go.th/th/content/category/detail/id/72/iid/460>
- สุปรียา สารการ์. (2024). ความเข้าใจทฤษฎีการสื่อสาร: แบบจำลอง ทฤษฎี บริบท และตัวอย่าง. 2 ธันวาคม 2024 สืบค้นวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 จาก <https://www.prezent.ai/blog/communication-theory>
- Amason, A. C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39(1), 123-148. <https://doi.org/10.5465/256633>
- Aristotle. (1954). *Rhetoric* (W. R. Roberts, Trans.). Modern Library. (Original work published 4th C. B.C.E.)
- Barnlund, Dean C. (2013). "A Transactional Model of Communication". In Akin, Johnnye; Goldberg, Alvin; Myers, Gail; Stewart, Joseph (eds.). *Language Behavior*. De Gruyter Mouton. pp. 43–61. doi:10.1515/9783110878752.43. ISBN 9783110878752.
- Blenko, M. W., Mankins, M. C., & Rogers, P. (2010). *Decide and deliver: 5 steps to breakthrough performance in your organization*. Harvard Business Review Press.
- Campbell, J. (1949). *The Hero with a Thousand Faces*. Princeton University Press.
- Cuddy, A. J., Wilmuth, C. A., & Carney, D. R. (2012). *The Benefit of Power Posing Before a High-Stakes Social Evaluation*. Harvard Business School Working Paper, No. 13-027.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row.
- Duarte, N. (2010). *Resonate: Present Visual Stories that Transform Audiences*. John Wiley & Sons.
- Ebbinghaus, H. (1913). *Memory: A Contribution to Experimental Psychology* (H. A. Ruger & C. E. Bussenius, Trans.). Teachers College, Columbia University.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 1-26.
- ISTE Publication.(2004).*Digital Citizenship: Addressing Appropriate Technology Behavior. Learning and Leading with Technology Magazine*, No. 1 - Vol. 32.
- Jay, A. (1976). How to run a meeting. *Harvard Business Review*, 54(2), 43-57.
- Jobtopgun. (2024). การสื่อสารที่ดี สุดยอด 21st Century Skills เพื่อการทำงาน. สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2569 จาก https://www.jobtopgun.com/article/21st-century-skills-for-communication/
- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Aghakhani, N. (2021). Virtual meetings with videoconferencing: Myths and realities. *Organizational Dynamics*, 50(4), 100867. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100867>
- Lee Honeycutt. (2004). Aristotle's Rhetoric. *Kairos Journal of Rhetoric Technology and Pedagogy*. สืบค้นวันที่ 28 พฤษภาคม 2569 จาก <https://kairos.technorhetoric.net/stasis/2017/honeycutt/aristotle/rhet1-2.html>
- Lencioni, P. M. (2004). *Death by meeting: A leadership fable...about solving the most painful problem in business*. Jossey-Bass.
- Mayer, R. E. (2001). *Multimedia Learning*. Cambridge University Press.
- Mehrabian, A. (1971). *Silent Messages*. Wadsworth.
- Miles, John R. (2021, July 16). *The 7 Keys to Being Tactful in Life*. Passion Struck Podcast.
- Mossberger, K., Caroline J. Tolbert, and Ramona S. McNeal.(2011). *Digital Citizenship : The Internet, Society and Participation*, The MIT Press (London, England).
- Onwuegbuzie, A. J. (1997). Writing a Research Proposal: The Role of Presentation Anxiety. *Library & Information Science Research*, 19(1), 5-15.
- Perlow, L. A., Noonan Hadley, C., & Eun, J. (2017). Stop the meeting madness. *Harvard Business Review*, 95(4), 62-69.
- Rockinson-Szapkiw, A. J., & Szapkiw, M. (2014). Engaging the Online Learner: Using Interactive Presentation Tools. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 30(4), 132-141.

- Rogelberg, S. G. (2019). *The surprising science of meetings: How you can lead your team to peak performance*. Oxford University Press.
- Sweller, J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Todorovic, D. (2008). Gestalt Principles. *Scholarpedia*, 3(12), 5345.
- Welford, A. T. (1968). *Fundamentals of Skill*. Methuen.

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 6

ทักษะด้านการเงิน

เค้าโครงเนื้อหา

- 6.1 องค์ประกอบความฉลาดทางการเงิน 4 ด้าน
- 6.2 ความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset ทางการเงิน
- 6.3 ประเภทของความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ทางการเงิน
- 6.4 หลักการจัดสรรเงินตามกฎหมาย 50/30/20 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการวางแผนระยะยาว
- 6.5 ภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน (Cyber-Financial Safety)
- 6.6 สุขภาพทางการเงินที่ดีและการลดภาระเพื่อช่วยเหลือสังคม

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน (Lesson Learning Outcome: LLOs)

LLO 1 อธิบาย องค์ประกอบความฉลาดทางการเงิน 4 ด้าน (ความเข้าใจ การจัดการ การวางแผน การป้องกัน) ในฐานะทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองที่มีความรอบรู้ทางการเงิน

LLO 2 เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset ทางการเงินในการปรับตัวและสร้างความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจ (Economic Resilience) ในยุค VUCA

LLO 3 จำแนกประเภท ความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ผ่านเทคนิค "3 คำถามก่อนจ่าย" เพื่อส่งเสริมการบริโภคอย่างพอเพียงและมีวินัยทางการเงิน

LLO 4 สรุป หลักการจัดสรรเงินตามกฎหมาย 50/30/20 และพลังของดอกเบี้ยทบต้น (Compound Interest) เพื่อการวางแผนออมเงินระยะยาวและการสร้างภูมิคุ้มกันชีวิต

LLO 5 ตระหนักถึง ความสำคัญของภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Cyber-Financial Safety) การรู้เท่าทันภัยไซเบอร์ทางการเงิน และการร่วมเป็นเครือข่ายแจ้งเตือนภัยในชุมชน

LLO 6 ตระหนักถึง คุณค่าของการแบ่งปันยั่งยืน (Financial Wellness to Social Wellness) และการนำสุขภาพทางการเงินที่ดีไปสู่การลดภาระและช่วยเหลือสังคม

วิธีการสอนและกิจกรรม

- 1) ศึกษาจากเอกสารประกอบการสอน
- 2) บรรยายเนื้อหาประกอบสื่อ PowerPoint/YouTube
- 3) สรุปประเด็นสำคัญในแต่ละเรื่องร่วมกัน
- 4) อภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน
- 5) กิจกรรมเสริมทักษะ
- 6) ตอบคำถามท้ายบทที่ 6

สื่อการเรียนการสอน

- 1) เอกสารประกอบการสอน
- 2) สื่อ PowerPoint/YouTube

การวัดและการประเมินผล

- 1) นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของนักศึกษาทั้งหมด
- 2) นักศึกษาตอบคำถามได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- 3) นักศึกษาทำแบบฝึกหัดท้ายบทที่ 6 ได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

บทที่ 6

ทักษะด้านการเงิน

อาจารย์ ดร.เอกชาติรี สุขแสน

อาจารย์อัญชลี แสงเพชร

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยความผันผวนและความไม่แน่นอน (VUCA World) “ทักษะด้านการเงิน” (Financial Literacy) ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การบริหารจัดการตัวเลขในบัญชีหรือการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายอีกต่อไป แต่ได้ยกระดับกลายเป็นหนึ่งในทักษะชีวิต (Life Skill) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษา เพื่อวางรากฐานสู่การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามเป้าหมายของรายวิชา GE 1007

การเรียนรู้ทักษะการเงินยุคใหม่เริ่มต้นจากการสร้าง "Money Mindset" ที่ถูกต้อง คือ การตระหนักและมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่าง "ความมั่นคงส่วนบุคคล" กับ "ความยั่งยืนของสังคม" ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรอบรู้และเท่าทันต่อเทคโนโลยีทางการเงินและภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ซับซ้อน ตลอดจนสามารถแยกแยะระหว่าง "ความจำเป็น" (Need) และ "ความต้องการ" (Want) เพื่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรอย่างมีสติ พอเพียง และมีวินัย

ดังนั้น เนื้อหาภายในบทนี้ จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีทักษะทางการเงินที่ดี เพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการนำทางให้นักศึกษาเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณค่า มีภูมิคุ้มกันในชีวิต พร้อมพึ่งพาตนเอง และร่วมขับเคลื่อนสังคมไทยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนในยุคดิจิทัล

6.1 องค์ประกอบความฉลาดทางการเงิน 4 ด้าน

ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงินนับเป็นทักษะสำคัญที่ทุกคนควรมี เนื่องจาก การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเงินอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการใช้จ่าย การออม การลงทุน หรือการรับมือกับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การมีความฉลาดทางการเงิน (Financial Literacy) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถบริหารทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในสังคมได้

ความฉลาดทางการเงินเป็นการบูรณาการ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ทางการเงินเข้าด้วยกัน เพื่อให้บุคคลสามารถตัดสินใจทางการเงินได้อย่างมี

เหตุผลและรับผิดชอบ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจทางการเงิน การจัดการทางการเงิน การวางแผนทางการเงิน และการป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน ดังนี้

6.1.1 ความเข้าใจทางการเงิน (Financial Understanding)

ความเข้าใจทางการเงิน หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางการเงิน และเข้าใจปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อมูลค่าของเงินในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- 1) ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ย ทั้งดอกเบี้ยเงินฝากและดอกเบี้ยเงินกู้
- 2) ความรู้เกี่ยวกับระบบภาษีและภาระภาษีที่เกี่ยวข้องกับรายได้
- 3) ความเข้าใจผลกระทบของอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้กำลังซื้อของเงินลดลง
- 4) ความสามารถในการประเมินความเสี่ยงทางการเงินก่อนการตัดสินใจลงทุนหรือกู้ยืม

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่เข้าใจผลของเงินเฟ้อ จะตระหนักว่าการเก็บเงินสดไว้เพียงอย่างเดียวอาจทำให้มูลค่าที่แท้จริงของเงินลดลงเมื่อเวลาผ่านไป จึงควรวางแผนการออมและการลงทุนอย่างเหมาะสม

6.1.2 การจัดการทางการเงิน (Financial Management)

การจัดการทางการเงิน หมายถึง ความสามารถในการบริหารรายได้ รายจ่าย และทรัพยากรทางการเงินที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างสมดุล ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- 1) การวางแผนงบประมาณรายรับและรายจ่าย
- 2) การควบคุมพฤติกรรมการใช้จ่าย
- 3) การสร้างวินัยทางการเงิน
- 4) การบริหารจัดการหนี้สินอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ จะต้องมีความเข้าใจและจำแนกประเภทหนี้ ได้แก่

1) หนี้ราย (Good Debt) คือ หนี้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ หรือเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ในอนาคต เช่น หนี้เพื่อการศึกษา หนี้เพื่อประกอบอาชีพ หนี้เพื่อการลงทุนที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ ฯลฯ

2) หนี้เงิน (Bad Debt) คือ หนี้ที่เกิดจากการบริโภคเกินความจำเป็น หรือไม่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น หนี้จากการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย หนี้บัตรเครดิตที่เกิดจากการใช้จ่ายเกินตัว หนี้บัตรเครดิต ฯลฯ

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเป็นประจำ จะสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย และหลีกเลี่ยงการก่อหนี้ที่ไม่จำเป็นได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มีการวางแผนทางการเงิน

6.1.3 การวางแผนทางการเงิน (Financial Planning)

การวางแผนทางการเงิน หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายทางการเงินและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงอนาคตและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายทางการเงินระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- 2) การสร้างเงินสำรองฉุกเฉิน
- 3) การวางแผนการศึกษา การประกอบอาชีพ และการสร้างฐานะทางการเงิน
- 4) การวางแผนเกษียณอายุตั้งแต่อายุน้อย

นอกจากนี้ จะต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเงินสำรองฉุกเฉิน ซึ่งจะต้องจัดเตรียมไว้สำหรับรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิด เช่น การเจ็บป่วย การตกงาน อุบัติเหตุ ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ดังนั้น การมีเงินสำรองเก็บไว้ จะช่วยลดความจำเป็นในการก่อหนี้และเพิ่มความมั่นคงทางการเงินได้

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาเป็นช่วงวัยที่ยังไม่มีรายได้ประจำ แต่การเริ่มออมเงินอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างนิสัยทางการเงินที่ดี และเป็นพื้นฐานสำคัญของการวางแผนเกษียณในอนาคต

6.1.4 การป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Protection)

การป้องกันทางการเงิน หมายถึง การสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อลดผลกระทบจากความเสียหายทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีรูปแบบการฉ้อโกงทางการเงินที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- 1) การรู้เท่าทันภัยคุกคามทางการเงินออนไลน์
- 2) การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางการเงิน
- 3) การพิจารณาความเสี่ยงก่อนการลงทุน
- 4) การใช้ประกันภัยเป็นเครื่องมือบริหารความเสี่ยง

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาอาจจะเคยได้ยินภัยทางการเงิน เช่น แอปพลิเคชันดูดเงิน การหลอกลวงให้ลงทุน แชร์ลูกโซ่ การปลอมแปลงเว็บไซต์หรือบัญชีธนาคาร การเสนอผลตอบแทนสูงผิดปกติ หากนักศึกษารู้เท่าทันกลโกงทางการเงิน ก็จะสามารถรู้วิธีการป้องกันความเสี่ยงทางการเงินได้มากขึ้น ไม่ตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพได้ง่าย

ดังนั้น ความฉลาดทางการเงินทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

6.2 ความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset ทางการเงิน

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก โลกในศตวรรษที่ 21 จึงมักถูกอธิบายด้วยแนวคิด VUCA World ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวนต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง (Volatility) ความไม่แน่นอนต่อการคาดการณ์อนาคต (Uncertainty) ความซับซ้อนในการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ (Complexity) ความคลุมเครือของสถานการณ์ที่ไม่อาจตีความได้ (Ambiguity) ภายใต้บริบทดังกล่าว การมีความรู้ทางการเงินเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องมี กรอบความคิดทางการเงิน (Financial Mindset) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรียกว่า Growth Mindset ทางการเงิน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจ (Economic Resilience) เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

6.2.1 การเปรียบเทียบระหว่าง Fixed Mindset และ Growth Mindset ทางการเงิน

แนวคิดเรื่อง Fixed Mindset และ Growth Mindset ได้รับการพัฒนาจากผลงานของ Carol Dweck ซึ่งอธิบายว่า ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองส่งผลต่อพฤติกรรม การเรียนรู้ และความสามารถในการพัฒนา เมื่อนำมาประยุกต์ในบริบททางการเงิน จะพบว่า กรอบความคิดทั้งสองลักษณะส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมทางการเงินที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน (ดูตารางที่ 6.1)

ตารางที่ 6.1 เปรียบเทียบแนวคิด Fixed Mindset และ Growth Mindset ทางการเงิน

มิติการพิจารณา	Fixed Mindset (กรอบคิดแบบตายตัว)	Growth Mindset (กรอบคิดแบบเติบโต)
มุมมองต่อความมั่งคั่ง	เชื่อว่าความร่ำรวยขึ้นอยู่กับโชคชะตา ฐานะครอบครัว หรือโอกาสที่ควบคุมไม่ได้	เชื่อว่าความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมทางการเงินสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
การจัดการทางการเงิน	มองว่าการวางแผนการเงินเป็นเรื่องยุ่งยากและน่าเบื่อ	มองว่าการจัดการการเงินเป็นทักษะที่ช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิต
การเรียนรู้ด้านการเงิน	ไม่สนใจพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เพราะเชื่อว่าตนเองมีข้อจำกัด	เปิดรับองค์ความรู้ใหม่ เทคโนโลยีทางการเงิน และพร้อมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

มิติการพิจารณา	Fixed Mindset (กรอบคิดแบบตายตัว)	Growth Mindset (กรอบคิดแบบเติบโต)
การรับมือกับวิกฤตเศรษฐกิจ	รู้สึกท้อแท้ หวาดกลัว และยอมจำนนต่อปัญหา	มองวิกฤตเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ปรับตัว และหาแนวทางใหม่
การสร้างรายได้	ยึดติดกับแหล่งรายได้เดิม เพียงช่องทางเดียว	แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มทางเลือกในการสร้างรายได้
เป้าหมายในการใช้เงิน	มองว่าเงินเป็นเป้าหมายสูงสุด และใช้เพื่อแสดงสถานะทางสังคม	มองว่าเงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม
มุมมองต่อความล้มเหลว	มองความผิดพลาดเป็นข้อจำกัดถาวร	มองความผิดพลาดเป็นบทเรียนเพื่อการพัฒนาในอนาคต

จากตารางที่ 6.1 ได้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากแนวคิด Fixed Mindset สู่ Growth Mindset โดยการสร้าง Growth Mindset ทางการเงินไม่ได้หมายถึงการมองโลกในแง่ดีเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการตระหนักว่าความสามารถในการจัดการทางการเงินสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เชื่อว่าความรู้ทางการเงินสามารถเรียนรู้ได้ เปิดรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ พร้อมพัฒนาทักษะใหม่อยู่เสมอ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสมากกว่าคุกคาม และมีเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

6.2.2 ความเชื่อมโยงระหว่าง Growth Mindset และ Economic Resilience

แนวคิด Growth Mindset เป็นรากฐานสำคัญของความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความสำเร็จและวิกฤต มองเห็นโอกาสท่ามกลางความไม่แน่นอน วางแผนทางการเงินอย่างยืดหยุ่น สร้างแหล่งรายได้ที่หลากหลาย และพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ดังนั้น ผู้ที่มี Growth Mindset ทางการเงินจึงมีแนวโน้มที่จะรับมือกับวิกฤตทางเศรษฐกิจได้ดีกว่าผู้ที่มี Fixed Mindset เนื่องจากพร้อมเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

นอกจากนี้ การสร้างความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจ (Economic Resilience) คือ ความสามารถของบุคคลหรือครัวเรือนในการรับมือ พ้นตัว และปรับตัวต่อเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจที่ไม่คาดคิด เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การว่างงาน โรคระบาด หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ฯลฯ การที่บุคคลมีแนวคิดแบบ Growth Mindset ทางการเงิน จะช่วยวางรากฐานสำคัญของความ ยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจผ่าน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบแรก การยับยั้งชั่งใจ คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ ของตนเองในปัจจุบัน เพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่มากกว่าในอนาคต และมีความสำคัญ คือ ช่วย ควบคุมพฤติกรรมค่าใช้จ่ายตามอารมณ์ ลดการบริโภคเกินความจำเป็น ส่งเสริมวินัยในการออมและ การลงทุน ช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินระยะยาว

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่เลือกเก็บเงินบางส่วนจากรายได้พิเศษ แทนการซื้อสินค้าตาม กระแสนิยม อาจมีเงินทุนเพียงพอในการศึกษาต่อหรือเริ่มต้นธุรกิจในอนาคต

องค์ประกอบที่ 2 การไม่ยึดติดกับรายได้ทางเดียว คือ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วทำให้การพึ่งพารายได้เพียงแหล่งเดียวมีความเสี่ยงมากขึ้น และมีความสำคัญ คือ ช่วย กระจายความเสี่ยงทางการเงิน ลดผลกระทบเมื่อเกิดการสูญเสียรายได้หลัก เพิ่มโอกาสในการเติบโต ทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล เสริมความมั่นคงให้ครอบครัว

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่มีทักษะด้านการออกแบบกราฟิก อาจสร้างรายได้เพิ่มเติมผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ควบคู่กับการศึกษา ทำให้มีความพร้อมทางการเงินมากขึ้นในอนาคต

องค์ประกอบที่ 3 การมองเงินเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนา คือ การมองว่าเงินไม่ใช่ เป้าหมายสุดท้ายของชีวิต แต่เป็นทรัพยากรที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของมนุษย์และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่มีการเตรียมความพร้อมด้านการเงินตั้งแต่อายุยังน้อย มี แนวโน้มที่เกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้น สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนสังคมและชุมชนได้ เช่น การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสา การบริจาคเพื่อสาธารณประโยชน์ การส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นต้น

ดังนั้น โลกในยุค VUCA ความรู้ทางการเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อย่างมั่นคง แต่จำเป็นต้องมีแนวคิด Growth Mindset ทางการเงินประกอบด้วย ซึ่งเป็นกรอบ ความคิดที่เชื่อว่าความสามารถทางการเงินสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติ ผู้ที่มี แนวคิด Growth Mindset จะมองวิกฤตเป็นโอกาส พร้อมพัฒนาทักษะใหม่ บริหารจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจผ่านการยับยั้งชั่งใจ การมีรายได้ที่ หลากหลาย และการใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสังคม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของ พลเมืองที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

6.3 ประเภทของความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ทางการเงิน

การตัดสินใจใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงินของบุคคล โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริโภคได้รับอิทธิพลจากการโฆษณา สื่อสังคมออนไลน์ และ

กลยุทธ์ทางการตลาดที่กระตุ้นให้เกิดการบริโภคอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ทักษะพื้นฐานของความฉลาดทางการเงิน (Financial Literacy) จึงอยู่ที่ความสามารถในการแยกแยะระหว่าง ความจำเป็น (Need) และ ความต้องการ (Want) เพื่อให้สามารถตัดสินใจใช้จ่ายได้อย่างมีเหตุผล ลดการใช้จ่ายเกินความจำเป็น และสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ดังนี้

6.3.1 ความหมายระหว่างความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want)

1) ความจำเป็น (Need) หมายถึง สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา และการประกอบอาชีพ หากขาดสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดำเนินชีวิต ตัวอย่างเช่น อาหารและน้ำดื่มที่จำเป็น ยารักษาโรคและค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่าเดินทางเพื่อการศึกษาและการทำงาน อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนหรือการประกอบอาชีพ ฯลฯ ความจำเป็นมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิต เป็นสิ่งที่สนับสนุนการศึกษาและการประกอบอาชีพ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถละเว้นได้ในระยะยาว เป็นต้น

2) ความต้องการ (Want) หมายถึง สิ่งที่จะช่วยเพิ่มความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ หรือภาพลักษณ์ทางสังคม แม้ไม่มีสิ่งนั้นก็ยังสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ตัวอย่างเช่น กาแฟพรีเมียม โทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ ทั้งที่เครื่องเดิมยังใช้งานได้ เสื้อผ้าตามกระแสนิยม สินค้าแบรนด์เนม บริการความบันเทิงหรือสตรีมมิงหลายช่องทาง อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เกินความจำเป็นในการใช้งาน ฯลฯ ความต้องการมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เป็นสิ่งที่มุ่งตอบสนองความพึงพอใจส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่สามารถเลื่อนการซื้อออกไปได้ เป็นสิ่งที่มีทางเลือกอื่นทดแทนได้ เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากค่านิยม สังคม และการตลาด เป็นต้น

6.3.2 ความแตกต่างระหว่างความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want)

ตารางที่ 6.2 ความแตกต่างระหว่าง Need และ Want

ประเด็น	ความจำเป็น (Need)	ความต้องการ (Want)
ความหมาย	สิ่งที่ต้องมีเพื่อการดำรงชีวิต	สิ่งที่ยากมีเพื่อความพึงพอใจ
ผลกระทบหากไม่มี	ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่	ยังสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ
ความเร่งด่วน	สูง	ต่ำ
การทดแทน	ทดแทนได้ยาก	มักมีทางเลือกอื่น
ตัวอย่าง	อาหาร ค่ายา ค่าเช่าที่พัก	โทรศัพท์รุ่นใหม่ เสื้อผ้าแฟชั่น

6.3.3 เทคนิค “3 คำถามก่อนจ่าย”

การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่าง Need และ Want อาจไม่เพียงพอในสถานการณ์จริง เนื่องจากการตัดสินใจใช้จ่ายมักได้รับอิทธิพลจากอารมณ์และแรงกระตุ้นภายนอก จึงสามารถใช้เทคนิค “3 คำถามก่อนจ่าย” เป็นเครื่องมือช่วยพิจารณา ดังนี้

1) ถ้าไม่ซื้อตอนนี้ จะเกิดอะไรขึ้น?

- หากไม่ซื้อแล้วเกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต การเรียน หรือการทำงาน จัดเป็น Need

- หากไม่ซื้อแล้วเพียงรู้สึกเสียต้ายหรือผิดหวัง จัดเป็น Want

2) มีสิ่งอื่นที่ใช้ทดแทนได้หรือไม่?

- หากมีทางเลือกอื่นที่สามารถใช้งานได้ใกล้เคียงกัน มักเป็น Want

- หากไม่มีสิ่งใดทดแทนได้ อาจเป็น Need

3) ซื้อเพราะต้องใช้ หรือซื้อเพราะคนอื่นมี?

- หากซื้อเพื่อการใช้งานจริง มีลักษณะเป็น Need

- หากซื้อเพราะกระแสสังคมหรือความต้องการทางภาพลักษณ์ มักเป็น Want

6.3.4 คุณค่าของการแยกแยะ Need และ Want

การแยกแยะความจำเป็นและความต้องการไม่เพียงเป็นทักษะด้านการเงิน แต่ยังเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลและรับผิดชอบ ได้แก่ การสร้างวินัยทางการเงิน การส่งเสริมแนวคิดพอเพียง การสร้างความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น ลดปัญหาหนี้สิน เพิ่มโอกาสในการออม สร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ลดการบริโภคเกินความจำเป็น ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ พึ่งพาตนเองทางการเงินได้ ลดภาระต่อครอบครัว ลดความเสี่ยงจากปัญหาหนี้สิน แบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น เป็นต้น

ดังนั้น ความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของการบริหารการเงินส่วนบุคคล การแยกแยะทั้งสองประเภทอย่างถูกต้องช่วยให้บุคคลตัดสินใจใช้จ่ายได้อย่างมีเหตุผล จัดลำดับความสำคัญของรายจ่าย และหลีกเลี่ยงการบริโภคเกินความจำเป็น โดยสามารถใช้เทคนิค “3 คำถามก่อนจ่าย” เป็นเครื่องมือช่วยประเมินก่อนตัดสินใจใช้จ่าย อันจะนำไปสู่การสร้างวินัยทางการเงิน การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และการพัฒนาตนเองสู่การเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในอนาคต

6.4 หลักการจัดสรรเงินตามกฎหมาย 50/30/20 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อวางแผนการออมระยะยาว

การมีรายได้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงทางการเงิน หากขาดการวางแผนและบริหารจัดการเงินอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรเรียนรู้การจัดสรรรายได้ การออม และการวางแผนทางการเงินในระยะยาว ซึ่งหนึ่งในแนวทางที่ได้รับความนิยมในการบริหารการเงินส่วนบุคคล คือ กฎ 50/30/20 (50/30/20 Rule) ซึ่งช่วยสร้างสมดุลระหว่างการใช้จ่ายในปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ควบคู่กับการใช้เครื่องมือดิจิทัลทางการเงิน เพื่อช่วยวางแผน ติดตาม และประเมินเป้าหมายทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4.1 การจัดสรรเงินตามกฎหมาย 50/30/20 หมายถึง แนวทางแบ่งรายได้ออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่

- **50% สำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น (Needs)** หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง ค่าน้ำและค่าไฟฟ้า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา เป็นต้น

- **30% สำหรับความต้องการส่วนบุคคล (Wants)** หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและคุณภาพชีวิต เช่น การท่องเที่ยว ความบันเทิง สินค้าแฟชั่น การรับประทานอาหารนอกบ้านกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น

- **20% สำหรับการออมและการจัดการหนี้สิน (Savings & Debt Management)** หมายถึง เงินสำหรับสร้างความมั่นคงทางการเงินในอนาคต เช่น เงินสำรองฉุกเฉิน เงินออมเพื่อเป้าหมายต่าง ๆ เงินลงทุน การชำระหนี้ เงินออมเพื่อวัยเกษียณ เป็นต้น

ตัวอย่างการจัดสรรรายได้ หากมีรายได้เดือนละ 12,000 บาท

ประเภท	สัดส่วน	จำนวนเงิน
Needs	50%	6,000 บาท
Wants	30%	3,600 บาท
Savings & Debt	20%	2,400 บาท
Total	100%	12,000 บาท

แนวทางดังกล่าวช่วยให้สามารถบริหารรายได้อย่างสมดุล มีวินัยทางการเงิน และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายเกินตัว

6.4.2 พลังของดอกเบี้ยทบต้น (The Power of Compounding) หมายถึง การนำผลตอบแทนที่ได้รับกลับมารวมกับเงินต้น ทำให้เกิดผลตอบแทนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า “ดอกเบี้ยสร้างดอกเบี้ย” โดยมีความสำคัญ ได้แก่ สร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ช่วยให้บริการลูกค้าเป้าหมายทางการเงินได้ง่ายขึ้น สนับสนุนการวางแผนเพื่ออนาคต ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อดอกเบี้ยทบต้น ได้แก่ (1) ระยะเวลา ยิ่งเริ่มออมเร็ว เงินยังมีโอกาสเติบโตมากขึ้น (2) ความสม่ำเสมอในการออม การออมอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มเงินต้นและผลตอบแทนในอนาคต และ (3) อัตราผลตอบแทน ผลตอบแทนที่สูงขึ้นช่วยให้เงินเติบโตเร็วขึ้น แต่ควรพิจารณาความเสี่ยงควบคู่กัน

6.4.3 การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อวางแผนการออมและการลงทุน หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้การวางแผนทางการเงินเป็นเรื่องง่าย สะดวก และแม่นยำมากขึ้น ตัวอย่างเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ (1) เครื่องคำนวณทางการเงิน ประกอบด้วย เครื่องคำนวณการเงินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) โปรแกรมคำนวณดอกเบี้ยทบต้น โปรแกรมคำนวณเงินออมเพื่อการเกษียณ (2) แอปพลิเคชันบริหารการเงินส่วนบุคคล ประกอบด้วย แอปบันทึกรายรับ-รายจ่าย แอปวางแผนงบประมาณ แอปติดตามเป้าหมายการออม (3) โปรแกรมวางแผนทางการเงิน ประกอบด้วย โปรแกรมคำนวณมูลค่าเงินในอนาคต (Future Value) โปรแกรมวิเคราะห์เป้าหมายทางการเงิน โปรแกรมจำลองสถานการณ์ทางการเงิน ซึ่งประโยชน์ของเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ ช่วยมองเห็นผลลัพธ์ทางการเงินได้ชัดเจน เปรียบเทียบทางเลือกในการออมและการลงทุนได้สะดวก สนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สร้างแรงจูงใจในการออมอย่างต่อเนื่อง ช่วยกำหนดเป้าหมายทางการเงินได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กิจกรรมการเรียนรู้: สำรวจพลังของเวลาและดอกเบี้ยทบต้น

กำหนดสถานการณ์ดังนี้

- ออมเงินเดือนละ 1,000 บาท
- ผลตอบแทนเฉลี่ย 5% ต่อปี
- ถอนเงินเมื่ออายุ 60 ปี

ตารางที่ 6.3 แสดงผลลัพธ์การออมระยะยาว

รูปแบบการออม	ระยะเวลาออม	เงินต้นสะสม	มูลค่าเงินเมื่ออายุ 60 ปี (ประมาณ)
เริ่มออมอายุ 20 ปี	40 ปี	480,000 บาท	1,526,000 บาท
เริ่มออมอายุ 40 ปี	20 ปี	240,000 บาท	411,000 บาท

วิเคราะห์ผลลัพธ์

แม้จะออมเงินในจำนวนเท่ากันต่อเดือน แต่ผู้ที่เริ่มออมเร็วจะมีเงินสะสมในอนาคตมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมีเวลาที่ดอกเบี้ยทบต้นทำงานยาวนานกว่า จึงสะท้อนให้เห็นว่า **“เวลา” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการออมระยะยาว**

ความเชื่อมโยงกับการเป็นพลเมืองที่มีความมั่นคงทางการเงิน การจัดสรรรายได้ตามกฎหมาย 50/30/20 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลทางการเงินช่วยพัฒนาทักษะสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบทางการเงิน ทำให้รู้จักวางแผนและบริหารเงินของตนเอง การคิดเชิงระบบ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกได้อย่างมีเหตุผล การวางแผนระยะยาว เห็นความสำคัญของการออมและการลงทุน การรู้เท่าทันดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการตัดสินใจทางการเงินได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การสร้างความมั่นคงทางการเงินเริ่มต้นจากการจัดสรรรายได้อย่างเป็นระบบตามกฎหมาย 50/30/20 ควบคู่กับการออมอย่างสม่ำเสมอและการใช้ประโยชน์จากพลังของดอกเบี้ยทบต้น นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลทางการเงินยังช่วยให้สามารถวางแผน ติดตาม และประเมินเป้าหมายทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบทางการเงินในอนาคต

6.5 ภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน (Cyber-Financial Safety)

เทคโนโลยีดิจิทัลและบริการทางการเงินออนไลน์ช่วยเพิ่มความสะดวกในการดำเนินชีวิตและการทำธุรกรรมทางการเงิน แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความเสี่ยงจากการหลอกลวงทางการเงิน การโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคล และภัยไซเบอร์รูปแบบต่าง ๆ ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรมีภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน (Cyber-Financial Safety) เพื่อให้สามารถป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางการเงินออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย และมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมดิจิทัลที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน

6.5.1 การรู้เท่าทันภัยคุกคามทางการเงิน

1) การรู้เท่าทันภัยคุกคามทางการเงินออนไลน์ เป็นการหลอกลวงที่อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน โดยรูปแบบที่พบบ่อย ได้แก่ การหลอกลวงผ่านลิงก์ปลอมและแอปดูดเงิน (Phishing) มิจฉาชีพส่งข้อความปลอมอ้างเป็นธนาคารหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหยื่อกดลิงก์ ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน หรือเปิดเผยข้อมูลสำคัญ ส่งผลกระทบ คือ สูญเสียเงินในบัญชี ข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล ถูกเข้าถึงบัญชีออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต

2) การลงทุนออนไลน์ปลอมและแชร์ลูกโซ่ เป็นการชักชวนลงทุนโดยอ้างผลตอบแทนสูงผิดปกติ และมักไม่มีธุรกิจรองรับจริง มักพบสัญญาณเตือน ได้แก่ การันตีผลตอบแทนสูงโดยไม่มีความเสี่ยง เน้นชวนสมาชิกใหม่ ไม่มีข้อมูลการดำเนินธุรกิจที่ตรวจสอบได้

3) บัญชีม้าและการซื้อขายออนไลน์หลอกลวง มีงานวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลไปเปิดบัญชีรับโอนเงิน หรือหลอกลวงขายสินค้าที่ไม่มีอยู่จริง เกิดความเสี่ยง ได้แก่ สูญเสียทรัพย์สิน ข้อมูลส่วนบุคคลถูกนำไปใช้ในทางผิดกฎหมาย อาจมีความเกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรมทางการเงิน

6.5.2 การสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน

การป้องกันภัยทางการเงินเริ่มจากการสร้างพฤติกรรมดิจิทัลที่ปลอดภัยและการคิดวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ ดังนี้

1) การดูแลความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Hygiene) มีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ไม่กดลิงก์จากแหล่งที่ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เปิดเผยรหัสผ่านหรือรหัส OTP คำนวณโหลดแอฟจากช่องทางทางการเท่านั้น ใช้รหัสผ่านที่รัดกุม เปิดใช้งานการยืนยันตัวตนหลายขั้นตอน (MFA) อัปเดตระบบและแอปพลิเคชันอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Skeptical Mindset) ก่อนทำธุรกรรมหรือการลงทุน ควร มีข้อปฏิบัติ ได้แก่ ตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้ชักชวน ระมัดระวังข้อเสนอที่ให้ผลตอบแทนสูงเกินจริง เป็นต้น

6.5.3 ความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกดิจิทัล

1) ติดตามและเฝ้าระวังภัยอย่างต่อเนื่อง ควรติดตามข่าวสารและคำเตือนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับรู้รูปแบบการหลอกลวงใหม่ ๆ และปรับตัวต่อความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) เป็นเครือข่ายแจ้งเตือนภัย สามารถช่วยป้องกันความเสียหายแก่สังคมได้โดยแจ้งเตือนครอบครัวและคนใกล้ชิด แนะนำผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีทักษะดิจิทัลจำกัด เผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลก่อนส่งต่อ

3) ร่วมสร้างสังคมที่ปลอดภัยทางการเงิน โดยช่วยลดความสูญเสียจากการฉ้อโกงออนไลน์ เพิ่มความปลอดภัยในการทำธุรกรรม สร้างความเชื่อมั่นต่อระบบเศรษฐกิจดิจิทัล พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือกัน

6.5.4 ความเชื่อมโยงสู่การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงินสะท้อน

คุณลักษณะสำคัญของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถปกป้องทรัพย์สินและข้อมูลส่วนบุคคลได้
2. ความรู้เท่าทันดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีวิจารณญาณ
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเผยแพร่ความรู้และป้องกันความเสียหายแก่ผู้อื่น
4. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและคำนึงถึงส่วนรวม

ดังนั้น ภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงินเป็นทักษะสำคัญในยุคดิจิทัล ผู้เรียนควรรู้เท่าทันภัยคุกคามทางการเงินออนไลน์ มีพฤติกรรมดิจิทัลที่ปลอดภัย และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจทำธุรกรรมหรือการลงทุน นอกจากนี้ ควรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้และแจ้งเตือนภัยแก่ครอบครัวและชุมชน เพื่อร่วมกันสร้างสังคมดิจิทัลที่ปลอดภัย เข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

6.6 สุขภาพทางการเงินที่ดีและการลดภาระ เพื่อช่วยเหลือสังคม

ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ไม่ได้มุ่งเพียงการสร้างความรู้มั่งคั่งส่วนบุคคล แต่เป็นการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการเงินเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีศักยภาพในการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีความพร้อม เมื่อบุคคลมีสุขภาพทางการเงินที่ดี (Financial Wellness) ย่อมส่งผลต่อความมั่นคงของครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม ดังนั้น การเป็นพลเมืองที่มีความรู้ทางการเงินจึงครอบคลุมทั้งความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

6.6.1 คุณลักษณะของพลเมืองที่มีความรู้ทางการเงิน

การพัฒนาความรู้ทางการเงินช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะสำคัญของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) **ความรับผิดชอบต่อตนเอง** ก่อให้เกิดความสามารถในการวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ สร้างเงินสำรองเพื่อรองรับความเสี่ยง บริหารหนี้สินอย่างเหมาะสม พึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

2) **ความรับผิดชอบต่อสังคม** ก่อให้เกิดความสามารถด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ สนับสนุนการพัฒนาชุมชน แบ่งปันทรัพยากรอย่างเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ทางการเงินแก่ผู้อื่น เป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

6.6.2 การพึ่งพาตนเองทางการเงินและการลดภาระต่อสังคม

เป้าหมายสำคัญของการวางแผนการเงิน คือ การสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และลดการพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้อื่นในอนาคต โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่ แยกแยะความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ได้อย่างเหมาะสม มีเงินสำรองฉุกเฉิน บริหารหนี้สินอย่างรับผิดชอบ ออมเงินอย่างสม่ำเสมอ วางแผนการเงินระยะยาว ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ ลดความเสี่ยงจากปัญหานี้สิน รับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดได้ดีขึ้น ลดภาระต่อครอบครัวและภาครัฐ สร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว นอกจากนี้ ความมั่นคงทางการเงินของแต่ละบุคคลยังส่งผลต่อความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งทางการเงิน และเพิ่มศักยภาพในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ดังคำกล่าวที่ว่า “การพึ่งพาตนเองได้ทางการเงิน คือรากฐานของสังคมที่เข้มแข็ง”

6.6.3 จาก Financial Wellness สู่ Social Wellness

การป้องกันภัยไซเบอร์ทางการเงิน ควรเริ่มจากการสร้างพฤติกรรมดิจิทัลที่ปลอดภัยและการคิดวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ ดังนี้

1) การดูแลความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Hygiene) มีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ไม่กดลิงก์จากแหล่งที่ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เปิดเผยรหัสผ่านหรือรหัส OTP ดาวน์โหลดแอปจากช่องทางทางการ

เท่านั้น ใช้รหัสผ่านที่รัดกุม เปิดใช้งานการยืนยันตัวตนหลายขั้นตอน (MFA) อัปเดตระบบและแอปพลิเคชันอย่างสม่ำเสมอ

2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Skeptical Mindset) มีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้ชักชวน ระวังข้อเสนอที่ให้ผลตอบแทนสูงเกินจริง

เมื่อบุคคลมีความมั่นคงทางการเงินในระดับหนึ่ง ย่อมสามารถนำทรัพยากรที่มีไปสร้างประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคมได้ แนวคิดนี้เรียกว่า **Financial Wellness to Social Wellness** หรือ การเปลี่ยนความมั่นคงทางการเงินส่วนบุคคลให้เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

ความเชื่อมโยงของทั้งสองแนวคิด ไม่ใช่การตัดสินใจตามอารมณ์เพียงชั่ววูบ แต่เป็นการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เช่น การจัดสรรรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อบริจาคด้านการศึกษา ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือแม้แต่ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนหรือองค์กรเพื่อสังคม การแบ่งปันอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างวินัยทางการเงิน และก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว ซึ่งการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ได้จำกัดอยู่ที่การบริจาคเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึง **ทุนทรัพย์** เช่น การบริจาคและการสนับสนุนกิจกรรมสังคม **ทุนเวลา** เช่น การทำกิจกรรมจิตอาสา **ทุนความรู้** เช่น การถ่ายทอดความรู้ทางการเงินแก่ผู้อื่น

ดังนั้น เป้าหมายของความรอบรู้ทางการเงินมิใช่เพียงการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง แต่คือการสร้างสุขภาพทางการเงินที่ดี (Financial Wellness) ซึ่งนำไปสู่สุขภาพะของสังคม (Social Wellness) บุคคลที่มีวินัยทางการเงิน พึ่งพาตนเองได้ และวางแผนอนาคตอย่างเหมาะสม ย่อมมีศักยภาพในการแบ่งปันทรัพยากร ทั้งเงิน เวลา และความรู้ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของพลเมืองที่มีความรับผิดชอบและพร้อมร่วมพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

สรุป

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งไม่ได้หมายถึงการมีความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความสามารถในการปรับตัว คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ความรอบรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถบริหารจัดการรายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน และความเสี่ยงทางการเงินได้อย่างเหมาะสม ขณะที่แนวคิด Growth Mindset ทางการเงิน ช่วยส่งเสริมให้ผู้บุคคลเชื่อมั่นว่าความรู้และทักษะทางการเงินสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายทางเศรษฐกิจได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งการแยกแยะระหว่างความจำเป็น (Need) และความต้องการ (Want) ช่วยให้เกิดการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล รู้จักจัดลำดับ

ความสำคัญของทรัพยากร และดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ ขณะที่การจัดสรรรายได้อย่างเป็นระบบ การออมอย่างสม่ำเสมอ และการใช้ประโยชน์จากพลังของดอกเบี้ยทบต้น ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลทางการเงินอย่างเหมาะสมยังช่วยสนับสนุนการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันดิจิทัลทางการเงิน (Cyber-Financial Safety) รู้เท่าทันภัยคุกคามทางการเงินออนไลน์ มีวิจารณญาณในการรับข้อมูลและทำธุรกรรมทางการเงิน รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม จากองค์ความรู้ดังกล่าว สามารถสะท้อนคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งได้ในหลากหลายบริบท ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ การคิดอย่างมีเหตุผล การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี การวางแผนระยะยาว การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมผ่านการแบ่งปันความรู้ การช่วยเหลือผู้อื่น และการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและยั่งยืน ดังนั้น แนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรอบรู้ทางการเงิน ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ และการมี Growth Mindset เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามท้ายบท

ข้อที่ 1 อธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางการเงิน (Financial Literacy) ทั้ง 4 ด้าน และวิเคราะห์ว่าด้านใดมีความสำคัญต่อนักศึกษามากที่สุดในปัจจุบัน พร้อมให้เหตุผลประกอบ

ข้อที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset และ Growth Mindset ทางการเงิน พร้อมอธิบายว่าการมี Growth Mindset ช่วยสร้างความยืดหยุ่นทางเศรษฐกิจ (Economic Resilience) ได้อย่างไร

ข้อที่ 3 พิจารณากรณีต่อไปนี้ และจำแนกว่าเป็น Need หรือ Want พร้อมอธิบายเหตุผลโดยใช้เทคนิค “3 คำถามก่อนจ่าย”

ก. ซื้อโน้ตบุ๊กสำหรับใช้เรียนแทนเครื่องเดิมที่เสียจนไม่สามารถใช้งานได้

ข. ซื้อโทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ล่าสุด ทั้งที่เครื่องเดิมยังใช้งานได้ปกติ

ข้อที่ 4 นักศึกษามีรายได้จากการทำงานพิเศษเดือนละ 15,000 บาท จงจัดทำงบประมาณตามกฎหมาย 50/30/20 และอธิบายว่าการเริ่มออมตั้งแต่อายุน้อยมีความสำคัญอย่างไรต่อพลังของดอกเบี่ยทบต้น

ข้อที่ 5 หากผู้สูงอายุในชุมชนได้รับข้อความชักชวนให้ลงทุนออนไลน์ที่ให้ผลตอบแทน 15% ต่อเดือน นักศึกษาจะให้คำแนะนำอย่างไร โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด Cyber-Financial Safety และ Social Responsibility

ข้อที่ 6 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง Financial Wellness และ Social Wellness พร้อมยกตัวอย่างการนำความมั่นคงทางการเงินส่วนบุคคลไปสร้างประโยชน์แก่สังคม

แนวคำตอบ

Financial Wellness หมายถึง การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี เช่น

- มีเงินออม
- ไม่มีหนี้สินเกินตัว
- มีเงินสำรองฉุกเฉิน
- สามารถพึ่งพาตนเองได้

เมื่อบุคคลมีความมั่นคงทางการเงิน จะสามารถต่อยอดไปสู่ Social Wellness ได้ เช่น

- แบ่งปันรายได้ 1-5% เพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์
- สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ทำกิจกรรมจิตอาสา
- ถ่ายทอดความรู้ทางการเงินให้ผู้อื่น

ส่งผลให้เกิดสังคมที่เข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำถามบูรณาการท้ายบท (Comprehensive Question)

“จงอธิบายว่า การเป็นพลเมืองที่มีความรอบรู้ทางการเงิน (Financial-Literate Citizen) ในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะอย่างไร โดยบูรณาการแนวคิดจาก LLO 1- LLO 6”

แนวตอบคำถามท้ายบท

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 1

องค์ประกอบของความฉลาดทางการเงินประกอบด้วย

1. ด้านความเข้าใจ (Understanding) เข้าใจเรื่องดอกเบี้ย ภาษี เงินเฟ้อ และความเสี่ยงทางการเงิน
2. ด้านการจัดการ (Management) การบริหารรายรับ รายจ่าย หนี้สิน และการออม
3. ด้านการวางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน เงินสำรองฉุกเฉิน และการวางแผนเกษียณ
4. ด้านการป้องกัน (Protection) การป้องกันความเสี่ยงทางการเงินและภัยคุกคามในโลกดิจิทัล

หมายเหตุ นักศึกษาอาจวิเคราะห์ว่าด้านการจัดการมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการควบคุมพฤติกรรมการใช้จ่ายและป้องกันปัญหานี้สินตั้งแต่วัยเรียน ทั้งนี้เหตุผลอาจแตกต่างกันได้ตามมุมมองของผู้ตอบ

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 2

Fixed Mindset เชื่อว่าความสามารถทางการเงินเป็นเรื่องของโชคชะตาหรือข้อจำกัดที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขณะที่ Growth Mindset เชื่อว่าความรู้และทักษะทางการเงินสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้

ผู้ที่มี Growth Mindset จะพร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมองวิกฤตเป็นโอกาส มีความพร้อม Reskill และ Upskill สามารถสร้างรายได้หลายช่องทาง และวางแผนการเงินระยะยาว จึงสามารถรับมือกับความผันผวนในยุค VUCA ได้ดีกว่าผู้ที่มี Fixed Mindset

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 3

ก. Need (ความจำเป็น)

- หากไม่ซื้อจะส่งผลต่อการเรียน
- ไม่มีอุปกรณ์ทดแทนที่เหมาะสม
- ซื้อเพราะจำเป็นต่อการใช้งาน

ข. Want (ความต้องการ)

- ไม่ซื้อก็ยังใช้งานได้
- มีอุปกรณ์เดิมทดแทนอยู่แล้ว

- อาจซื้อเพราะกระแส ความนิยม หรือภาพลักษณ์ทางสังคม

การใช้เทคนิค 3 คำถามก่อนจ่ายช่วยให้ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากขึ้นและลดการใช้จ่ายเงินจำเป็น

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 4

การจัดสรรรายได้ตามกฎหมาย 50/30/20

- Needs 50% = 7,500 บาท
- Wants 30% = 4,500 บาท
- Savings & Debt 20% = 3,000 บาท

ความสำคัญของการเริ่มออมเร็ว

- ทำให้ดอกเบี้ยทบต้นมีเวลาทำงานนานขึ้น
- ใช้เงินต้นน้อยกว่าแต่มีโอกาสสะสมเงินได้มากกว่า
- ลดภาระการออมในอนาคต
- สร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

แนวคิดสำคัญ คือ "ไม่ใช่จำนวนเงินที่สำคัญที่สุด แต่คือระยะเวลาที่เงินได้เติบโต"

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 5

นักศึกษาควร

1. แนะนำให้หยุดโอนเงินก่อน
2. ตรวจสอบข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. เตือนให้ตั้งข้อสงสัยต่อผลตอบแทนที่สูงผิดปกติ
4. ไม่กดลิงก์หรือส่งข้อมูลส่วนตัว
5. ช่วยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้ชักชวน
6. แจ้งเตือนสมาชิกในครอบครัวและชุมชน

การกระทำดังกล่าวสะท้อนทั้ง

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม
3. การเป็นเครือข่ายแจ้งเตือนภัยไซเบอร์ทางการเงิน

แนวตอบคำถามท้ายบทข้อที่ 6

Financial Wellness หมายถึง การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี เช่น

- มีเงินออม
- ไม่มีหนี้สินเกินตัว
- มีเงินสำรองฉุกเฉิน
- สามารถพึ่งพาตนเองได้

เมื่อบุคคลมีความมั่นคงทางการเงิน จะสามารถต่อยอดไปสู่ Social Wellness ได้ เช่น

- แบ่งปันรายได้ 1-5% เพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์
- สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ทำกิจกรรมจิตอาสา
- ถ่ายทอดความรู้ทางการเงินให้ผู้อื่น

ส่งผลให้เกิดสังคมที่เข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวตอบคำถามบูรณาการท้ายบท

แนวคำตอบย่อ พลเมืองที่มีความรอบรู้ทางการเงินควรมีความรู้และทักษะในการ

- เข้าใจหลักการทางการเงิน (Financial Literacy)
- บริหารและวางแผนการเงินอย่างมีระบบ
- มี Growth Mindset และพร้อมปรับตัวในยุค VUCA
- แยกแยะ Need และ Want ได้อย่างเหมาะสม
- ใช้เครื่องมือดิจิทัลและวางแผนการออมด้วยดอกเบี้ยทบต้น
- รู้เท่าทันภัยไซเบอร์ทางการเงิน
- พึ่งพาตนเองได้และไม่เป็นภาระต่อสังคม
- มีจิตสาธารณะและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อสร้าง Social Wellness

ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความมั่นคงทางการเงิน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *วางแผนการเงิน*. <https://www.set.or.th>

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *เครื่องคำนวณการลงทุนและการวางแผนการเงิน*.
<https://www.set.or.th>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy)*. <https://www.bot.or.th>

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (ม.ป.ป.). *ความรู้ผู้ลงทุนและการ
ป้องกันภัยการลงทุน*. <https://www.sec.or.th>

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA). (ม.ป.ป.). *ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการ
รู้เท่าทันภัยออนไลน์*. <https://www.etda.or.th>

ภาษาอังกฤษ

Consumer Financial Protection Bureau. (2017). *Measuring financial well-being: A guide
to using the CFPB financial well-being scale*. <https://www.consumerfinance.gov/data-research/research-reports/financial-well-being-scale/>

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

Financial Industry Regulatory Authority Investor Education Foundation. (2025).
*Financial capability in the United States: Results from the FINRA Foundation's
National Financial Capability Study (6th ed.)*. <https://www.finrafoundation.org/national-financial-capability-study>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD/INFE 2020
international survey of adult financial literacy*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-infe-2020-international-survey-of-adult-financial-literacy_145f5607-en.html

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Recommendation
of the Council on Financial Literacy*. OECD. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0461>

Securities and Exchange Commission. (n.d.). *Compound interest*. Investor.gov.
<https://www.investor.gov/introduction-investing/investing-basics/glossary/compound-interest>

Securities and Exchange Commission. (n.d.). *Compound interest calculator*. Investor.gov. <https://www.investor.gov/financial-tools-calculators/calculators/compound-interest-calculator>

Securities and Exchange Commission. (n.d.). *Saving and investing: A roadmap to your financial security*. <https://www.sec.gov/investor/pubs/sec-guide-to-savings-and-investing.pdf>

National Association of Securities Administrators. (n.d.). *Compound interest*. <https://www.nasaa.org/investor-education/young-adult-money-mission/compound-interest-2/>

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 7

ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความเป็นผู้นำ

เค้าโครงเนื้อหา

- 7.1 รากฐานการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 7.1.1 ความหมายและความสำคัญการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 7.1.2 องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 7.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 7.1.4 การบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทีม
- 7.2 รากฐานของความเป็นผู้นำ
 - 7.2.1 ความหมายและความสำคัญความเป็นผู้นำ
 - 7.2.2 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 7.2.3 ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA
 - 7.2.4 ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของบทเรียน (Lesson Learning Outcomes: LLOs)

เมื่อสิ้นสุดบทเรียน ผู้เรียนสามารถ

- LLO1 อธิบายความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- LLO2 วิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมและผู้นำได้
- LLO3 ประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสาร การรับฟัง และการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้
- LLO4 แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- LLO5 พัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้

วิธีการสอนและกิจกรรม

- 1) ศึกษาเอกสารประกอบการสอน
- 2) บรรยายเนื้อหาประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อดิจิทัล
- 3) กิจกรรมกระตุ้นความสนใจด้วยคำถามชวนคิด (Questioning Technique)
- 4) การบรรยายและอภิปราย (Lecture and Discussion)
- 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)
- 6) การเรียนรู้ผ่านเกม (Game-based Learning)
- 7) การฝึกปฏิบัติ (Practice and Roleplay) เช่น ฝึกพูดหน้าชั้นเรียน จำลองสถานการณ์

ประชุม/อภิปราย/นำเสนอผลงาน

8) การเรียนรู้แบบใช้ภาระงาน (Task-based Learning) เช่น จัดทำสื่อนำเสนอด้วย PowerPoint หรือ Canva แล้วนำเสนอผลงานกลุ่ม

9) การทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน (Pre-test and Post-test)

สื่อการเรียนการสอน

1) PowerPoint ควรเป็น “สื่อหลัก” ทำเป็นสไลด์ที่มีข้อความสั้น ๆ แต่ใช้ ภาพ + โมเดล + คำถาม + กรณีศึกษา

2) Infographic สื่อภาพ/อินโฟกราฟิก ได้แก่ แผนผังกระบวนการสื่อสาร อินโฟกราฟิกเกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ และภาพตัวอย่างการประชุมและการทำงานเป็นทีม

3) Case Study Cards ใช้การ์ดตัวอย่างให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พร้อมตั้งคำถามในการแก้ปัญหา

4) VUCA Simulation Cards สร้างสถานการณ์จำลองโดยจัดเป็นกลุ่มให้แต่ละกลุ่มนำเสนอแผนงานและการแก้ปัญหา

5) Buddhist Leadership Cards ทำเป็น การ์ด 7 ใบ โดยให้ผู้เรียนจับคู่ “ปัญหา → หลักธรรม → พฤติกรรมผู้นำ”

การวัดและการประเมินผล

1) นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของนักศึกษาทั้งหมด

2) นักศึกษาตอบคำถามได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

3) นักศึกษาทำแบบฝึกหัดท้ายบทที่ 7 ได้ถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

บทที่ 7

ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความเป็นผู้นำ

อาจารย์มงคล สารินทร์

7.1 รากฐานการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration Skills)

การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การศึกษา และการประกอบอาชีพในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่สามารถอาศัยความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยการสื่อสาร การประสานงาน การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในยุคศตวรรษที่ 21 องค์กรและสถานประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากขึ้น เนื่องจากลักษณะการทำงานมีความซับซ้อนและต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการประกอบอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีพื้นฐานมาจากการยอมรับว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การอยู่ร่วมกันในสังคมจำเป็นต้องมีการปรับตัว เคารพสิทธิของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงไม่ใช่เพียงการทำงานเคียงข้างกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดี การสร้างความไว้วางใจ และการร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน องค์กรประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ การเคารพซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรประกอบเหล่านี้ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาวะผู้นำ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถประสานความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และชี้นำสมาชิกไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถดำรงตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

7.1.1 ความหมายและความสำคัญการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration Skills) เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Partnership for 21st Century Learning (P21, 2019) ระบุว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นหมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และประสบการณ์ โดยอาศัยความยืดหยุ่น การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การแบ่งปัน ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

Johnson และ Johnson (2017) อธิบายว่าการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของกลุ่ม

Robbins และ Judge (2023) เสนอว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นความสามารถในการประสานความรู้ ทักษะ และทรัพยากรของสมาชิก เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง

วิจิตร ศรีสอาน (2562) กล่าวว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดี การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทิศนา ขัมมณี (2566) อธิบายว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่ผู้เรียนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) เห็นว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นหนึ่งในสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้และการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นคือกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลผ่านการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถสังเคราะห์ได้อีกว่า ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสื่อสาร ประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ ยอมรับความแตกต่าง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและทีม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.2 องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Components of Effective Teams)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการดำเนินงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป้าหมายร่วมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายเดียวกันและมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว Locke และ Latham (2002) อธิบายตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ว่า เป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังนั้น ทีมที่มีเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจนจะสามารถกำหนดทิศทางการทำงานและลดความสับสนในการปฏิบัติงานได้

2. บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน (Clear Roles and Responsibilities) สมาชิกในทีมต้องทราบบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน Katzenbach และ Smith (2015) เสนอว่า ทีมที่ประสบความสำเร็จต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของงานและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การกำหนดบทบาทที่เหมาะสมยังสอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design Theory) ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นกลไกที่ช่วยให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ Robbins และ Judge (2023) อธิบายว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน เพิ่มความเข้าใจร่วมกัน และส่งเสริมการตัดสินใจของทีม นอกจากนี้ ทฤษฎีการสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication Theory) ยังชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารที่เปิดกว้างช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในทีม

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน Mayer, Davis และ Schoorman (1995) เสนอทฤษฎีความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust Theory) ว่า ความไว้วางใจเกิดจากการรับรู้ถึงความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีของสมาชิกในทีม เมื่อสมาชิกเกิดความไว้วางใจกัน จะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผย กล้ารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และลดความขัดแย้งในการทำงาน

5. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของสมาชิก Northouse (2022) อธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารเป้าหมาย และส่งเสริมศักยภาพของสมาชิกใน

ทีม ในขณะที่ Bass และ Riggio (2006) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการพัฒนาผู้ตามให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร

6. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Participation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ Johnson และ Johnson (2017) อธิบายผ่านทฤษฎีการพึ่งพาอาศัยกันทางสังคม (Social Interdependence Theory) ว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกส่งผลต่อความรับผิดชอบร่วมและความสำเร็จของกลุ่มสมาชิกที่รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Conflict Management) ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติในการทำงานร่วมกัน แต่หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนาทีม Thomas และ Kilmann (1974) เสนอรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง 5 รูปแบบ ได้แก่ การแข่งขัน การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การยอมตาม และการร่วมมือ การใช้แนวทางแบบ "ร่วมมือ" (Collaborating Style) ถือเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างผลประโยชน์ร่วมกันและรักษาความสัมพันธ์ภายในทีม

8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Mutual Accountability) การที่สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักและยอมรับว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทั้งทีม ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยสมาชิกแต่ละคนต้องรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งร่วมติดตาม สนับสนุน และช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม Katzenbach และ Smith (2015) ระบุว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรับผิดชอบทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม สมาชิกทุกคนต้องตระหนักว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นผลลัพธ์ร่วมกัน ไม่ใช่ความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. เป้าหมายร่วม (Shared Goals)
2. บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน (Clear Roles)
3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication)
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust)
5. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Leadership)
6. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Participation)
7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Conflict Management)
8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Mutual Accountability)

องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในองค์กรและสถาบันการศึกษา



ภาพที่ 7.1 องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และค่านิยม แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ในทางปฏิบัติมักพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีม ดังนี้

1. ปัญหาด้านการสื่อสาร (Communication Problems) การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่น หากสมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน หรือมีการตีความสารแตกต่างกัน อาจส่งผลให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจผิดพลาด และความขัดแย้งภายในทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยทั้งการส่งสาร การรับสาร และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) สมาชิกในทีมมักมีความแตกต่างกันทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ความแตกต่างเหล่านี้อาจเป็นทั้งจุดแข็งและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน หากสมาชิกไม่สามารถ

ยอมรับหรือเข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้

3. ความขัดแย้งในการทำงาน (Conflict in Teamwork) ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากสมาชิกมีความคิดเห็น ความต้องการ และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การแข่งขันด้านทรัพยากร หรือความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพของทีม

4. การขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Lack of Trust) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกที่ขาดความไว้วางใจต่อกันมักไม่กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และไม่มั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม ส่งผลให้การประสานงานและการตัดสินใจร่วมกันขาดประสิทธิภาพ

5. การขาดความรับผิดชอบ (Lack of Responsibility) ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะสำคัญของสมาชิกในทีม การที่สมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ให้ความร่วมมือกับทีม อาจส่งผลให้ภาระงานตกอยู่กับสมาชิกคนอื่น และทำให้เป้าหมายของทีมไม่สามารถบรรลุผลได้ตามกำหนด

6. ภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Ineffective Leadership) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม หากผู้นำขาดวิสัยทัศน์ ขาดทักษะในการสื่อสาร หรือไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกได้ อาจทำให้ทีมขาดเป้าหมายร่วมและไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิก (Lack of Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของทีม เมื่อสมาชิกไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่เข้าร่วมกิจกรรม หรือไม่ให้ความร่วมมือในการตัดสินใจร่วมกัน จะทำให้ทีมสูญเสียโอกาสในการได้รับแนวคิดที่หลากหลายและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน

8. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในองค์กรและสังคม แต่สมาชิกบางคนอาจมีความรู้สึกไม่มั่นคงหรือไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการต่อต้านแนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทีมและองค์กร

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสามารถวิเคราะห์และจำแนกออกเป็นรูปแบบเชิงวิชาการตามกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์กรและพลวัตกลุ่มได้ ดังนี้

1. อุปสรรคเชิงโครงสร้างและการจัดการ (Structural Obstacles) ความล้มเหลวในการทำงานกลุ่มส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 80) มักมีสาเหตุมาจากปัจจัยเชิงโครงสร้างมากกว่า

ปัญหาด้านบุคลิกภาพส่วนตัว โดยสามารถอธิบายผ่าน **แบบจำลองโครงสร้างควมมีประสิทธิผลของทีมงาน (GRPI Model)** คือ

1.1 เป้าหมายไม่ชัดเจน (Goals) สมาชิกขาดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลัก หรือตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกัน ทำให้การทำงานไร้ทิศทาง

1.2 บทบาทหน้าที่ทับซ้อน (Roles) ขาดการระบุขอบเขตความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) ของแต่ละบุคคล นำไปสู่การแย่งชิงหรือการปิดความรับผิดชอบ

1.3 กระบวนการทำงานที่ไร้มาตรฐาน (Processes) ขาดขั้นตอนการดำเนินงานระบบการสื่อสาร และเกณฑ์การตัดสินใจที่ชัดเจน (เช่น ระบบเสียงข้างมากหรือฉันทามติ) ทำให้เกิดอาการคอขวด

1.4 ปัญหาการสื่อสารข้ามสายงาน (Silo Mentality) แนวคิดแบบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการประสานงานระหว่างแผนก ทำให้งานสะดุดและเกิดความขัดแย้งเชิงนโยบาย

2. อุปสรรคด้านความปลอดภัยทางจิตวิทยาและการสื่อสาร (Psychological & Communication Barriers) การสื่อสารที่ล้มเหลวเป็นสาเหตุหลักของความพ่ายแพ้ในที่ทำงาน โดยมีปัจจัยขัดขวางดังนี้

2.1 การขาดความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) สมาชิกมีความเชื่อว่ากลุ่มไม่ปลอดภัยสำหรับการเผชิญความเสี่ยง จึงเลือกที่จะ "เงียบ" เพราะกลัวถูกลงโทษหรือเสียหายเมื่อต้องเสนอไอเดียหรือยอมรับข้อผิดพลาด

2.2 ความล้มเหลวจากการคำนวณต้นทุนการออกเสียง (Calculus of Voice) มนุษย์มักคำนวณว่าการพูดความจริงอาจส่งผลเสียต่อตนเอง (Valence Failure) หรือไม่แน่ใจว่าสิ่งที่เห็นนั้นสำคัญพอจะพูดหรือไม่ (Ambiguity Failure)

2.3 ตัวกรองและการรับรู้เชิงเลือก (Filtering & Selective Perception) การสื่อสารที่บิดเบือนเนื่องจากการเลือกรับข้อมูลที่ตรงกับความสนใจของตน หรือการปิดบังข่าวร้ายเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบจากหัวหน้างาน

2.4 อุปสรรคด้านภาษาและอารมณ์ การใช้ศัพท์เฉพาะกลุ่ม (Jargon) หรืออารมณ์ที่รุนแรง (เช่น ความโกรธ ความวิตกกังวล) ซึ่งบิดเบือนการตีความสาร

3. อุปสรรคด้านพลวัตกลุ่มและพัฒนาการ (Group Dynamics & Development) กลุ่มงานมักเผชิญปัญหาตามลำดับขั้นพัฒนาการ โดยเฉพาะตาม **ทฤษฎีพลวัตกลุ่มและพัฒนาการ 5 ขั้นของ ทักแมน (Tuckman)**

3.1 วิกฤตในช่วง Storming (ขั้นขัดแย้ง) สมาชิกเริ่มแสดงค่านิยมและความเชื่อที่แตกต่าง จนเกิดการปะทะทางความคิดและการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย

3.2 พฤติกรรมเฉื่อยชาทางสังคม (Social Loafing) การที่สมาชิกบางคนไม่ส่งงานตามกำหนดหรือถอนตัวจากการมีส่วนร่วม ทำให้เพื่อนร่วมทีมเกิดความตึงเครียดสะสมและต้องแบกรับภาระงานเกินขีดความสามารถ

3.3 กับดักแห่งอำนาจและประสบการณ์ (Trap of Power and Experience) ผู้นำที่มีอาวุโสสูงมักขาดความแม่นยำในการประเมินตนเอง เนื่องจากปัจจัยด้านอำนาจทำให้ไม่ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ซื่อสัตย์จากคนรอบข้าง

4. อุปสรรคด้านสมรรถนะและปัจจัยภายนอก (Competency & External Factors)

4.1 ช่องว่างทางทักษะทางสังคม (Soft Skills Gap) บัณฑิตใหม่มักขาดทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การตัดสินใจ และความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับทีมงานที่มีความหลากหลายได้

4.2 การรับมือกับปัญหาเชิงปรับตัวด้วยวิธีทางเทคนิค ความล้มเหลวของผู้นำที่พยายามแก้ปัญหาที่ต้องการการเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรม (Adaptive Challenges) ด้วยวิธีออกกฎระเบียบหรือนโยบายแบบเดิม (Technical Solutions)

4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น งบประมาณที่ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่แยกห่างกัน (Remote Work) ซึ่งทำให้อ่านภาษากายได้ยาก และช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสามารถวิเคราะห์และจำแนกตามกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การและพลวัตกลุ่มได้เป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารจัดการทีม โดยปัจจัยเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม หากขาดการสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดประสิทธิภาพผลของการทำงานได้ ดังนั้น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และการส่งเสริมภาวะผู้นำ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (Robbins & Judge, 2023; Johnson & Johnson, 2017; Northouse, 2022)

7.1.4 การบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทีม

การบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทีมเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติจากความแตกต่างด้านความคิดเห็น ค่านิยม ประสบการณ์ และเป้าหมายของแต่ละบุคคล หากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ความขัดแย้งสามารถเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จาก

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคำว่า การบริหารความขัดแย้ง (Components of Conflict Management) พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Robbins และ Judge (2023) อธิบายว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่มุ่งควบคุมและจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของกลุ่มและองค์กร โดยมองว่าความขัดแย้งไม่ได้เป็นสิ่งเลวร้ายเสมอไป แต่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรมได้

Whetten และ Cameron (2021) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งหมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้ง เลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Northouse (2022) อธิบายว่า การบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทีมเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2563) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้ในการจัดการกับความแตกต่างด้านความคิดเห็นและผลประโยชน์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือและนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2562) อธิบายว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแสวงหาทางออกร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ทิตินา แคมมณี (2566) กล่าวว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกผ่านการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน โดยเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2565) อธิบายว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการจัดการความแตกต่างและข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้ง (Components of Conflict Management)

การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การและการบริหารได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการบริหารความขัดแย้ง ดังนี้

1) การรับรู้ความขัดแย้ง (Conflict Recognition) เป็นการตระหนักและระบุถึงปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง ทั้งในด้านสาเหตุ ลักษณะ และผลกระทบของความขัดแย้ง การรับรู้ปัญหาที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการจัดการได้อย่างเหมาะสม

2) การวิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้ง (Conflict Analysis) เป็นกระบวนการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านความคิดเห็น ค่านิยม เป้าหมาย ผลประโยชน์ การสื่อสาร หรือโครงสร้างการทำงาน การวิเคราะห์สาเหตุช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหามาตรฐาน

3) การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจ (Communication and Understanding) การสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารความขัดแย้ง เพราะช่วยให้คู่ขัดแย้งเข้าใจมุมมอง ความต้องการ และข้อจำกัดของกันและกัน ลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4) การเลือกกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Strategies)

Thomas และ Kilmann (1974) เสนอรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง 5 รูปแบบ ได้แก่

1. การแข่งขัน (Competing)
2. การหลีกเลี่ยง (Avoiding)
3. การยอมตาม (Accommodating)
4. การประนีประนอม (Compromising)
5. การร่วมมือ (Collaborating)

การเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยลดผลกระทบของความขัดแย้งและสร้างผลลัพธ์เชิงบวก

5) การเจรจาและการแก้ปัญหาร่วมกัน (Negotiation and Problem Solving)

การเจรจาเป็นกระบวนการแสวงหาข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ร่วมมากกว่าการเอาชนะกัน การแก้ปัญหาร่วมกันช่วยให้เกิดความพึงพอใจและรักษาความสัมพันธ์ในระยะยาว

6) การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ (Collaboration and Trust Building) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจจะช่วยให้สมาชิกกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) หลังจากดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ และพัฒนากระบวนการจัดการความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาทีม (Team Development)

การพัฒนาทีม (Team Development) หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ว่า

ทิสนา แคมมณี (2566) กล่าวว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานร่วมกัน

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2565) อธิบายว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการเสริมสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และความไว้วางใจระหว่างสมาชิก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

Northouse (2022) อธิบายว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการที่ผู้นำและสมาชิกในทีมร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิก

Robbins และ Judge (2023) กล่าวว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการเสริมสร้างความสามารถของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน การแก้ไขปัญหา การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาทีม คือ กระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการพัฒนาความสัมพันธ์ การสื่อสาร ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

วิธีพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันผู้อื่น (Team Development)

ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration Skills) เป็น Soft Skills ที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร เนื่องจากเป็นทักษะที่จะทำให้พนักงานทำงานเป็นทีม ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มทักษะได้ 6 ทักษะ ดังนี้

1) เป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น (Active Listener) การฟังอย่างกระตือรือร้นเป็นทักษะสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้ฟังต้องให้ความสนใจต่อผู้พูดอย่างเต็มที่ รับฟังทั้งเนื้อหาและความรู้สึกที่แฝงอยู่ในสาร พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเข้าใจผ่านการซักถามหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม การฟังอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม

2) **พัฒนาทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)** การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเป็นไปอย่างชัดเจนและตรงประเด็น สมาชิกในทีมควรพัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน การนำเสนอ และการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดปัญหาความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน

3) **พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)** ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมถึงเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดัน รับมือกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4) **แสวงหามุมมองที่แตกต่าง (Different Perspectives)** การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความคิดอย่างรอบด้าน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีประสบการณ์ ความรู้ และวัฒนธรรมที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) **ตระหนักในความสำคัญของผู้อื่น (Recognize Others)** การให้เกียรติและเห็นคุณค่าของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมควรยอมรับความสามารถ ความคิดเห็น และบทบาทของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความผูกพันภายในทีม

6) **มีความรับผิดชอบและทำหน้าที่ของตนเอง (Be Accountable)** ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะสำคัญของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การมีความรับผิดชอบช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในทีมและส่งเสริมความสำเร็จของงานส่วนรวม

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย การเห็นคุณค่าและเคารพผู้อื่น ตลอดจนการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและการพัฒนาตนเองในระยะยาว



ภาพที่ 7. 2 โมเดลการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

กิจกรรม

กิจกรรม 5 นาที: "ต่อภาพ ต่อใจ สร้างทีม"

วัตถุประสงค์

- 1.สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 2.ฝึกการสื่อสารและการมีส่วนร่วม
- 3.สะท้อนแนวคิดเรื่องเป้าหมายร่วมกัน

อุปกรณ์

กระดาษ A4 จำนวน 1 แผ่นต่อกลุ่ม ปากกา 1 ด้าม

วิธีดำเนินกิจกรรม

นาทีที่ 1 : แบ่งผู้เรียนกลุ่มละ 5-6 คน

นาทีที่ 2-3 : ภารกิจวาดภาพร่วมกัน

อาจารย์กำหนดหัวข้อ เช่น "ทีมในอุดมคติ" หรือ "เรือแห่งความสำเร็จ"

สมาชิกแต่ละคนมีเวลาวาดภาพคนละ 10-15 วินาที แล้วส่งปากกาให้คนถัดไป โดยห้ามลบหรือแก้ไขส่วนที่เพื่อนวาดไว้

นาทีที่ 4 : นำเสนอ

แต่ละกลุ่มอธิบายภาพภายใน 30 วินาที ภาพสื่อ ถึงอะไร แต่ละคนมีบทบาทอย่างไร

นาทีที่ 5 : สรุปบทเรียน

อาจารย์ถามคำถามสั้น ๆ หากมีคนใดคนหนึ่งไม่ร่วมมือ ภาพจะสมบูรณ์หรือไม่ อะไรสำคัญกว่าความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานเป็นทีม
ทีมของท่านเรียนรู้อะไรจากกิจกรรมนี้

สรุปเชื่อมโยงบทเรียน

"ภาพที่สมบูรณ์ไม่ได้เกิดจากคนที่วาดเก่งที่สุดเพียงคนเดียว แต่เกิดจากการที่ทุกคนร่วมกันเติมเต็มส่วนของตนเอง เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมที่ความสำเร็จเกิดจากความร่วมมือ การสื่อสาร และความรับผิดชอบร่วมกัน"

7.2 รากฐานของความเป็นผู้นำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา ความเป็นผู้นำ (Leadership) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล องค์กร และสังคม ผู้นำไม่ได้หมายถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กรเท่านั้น แต่ยังหมายถึงบุคคลที่สามารถสร้างอิทธิพล โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อบรรลุ

เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความเป็นผู้นำจึงเป็นทักษะที่ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต

รากฐานสำคัญของความเป็นผู้นำเริ่มต้นจากการเข้าใจและพัฒนาตนเอง ผู้นำที่ดีต้องมีความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะในการสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากการพัฒนาตนเองแล้ว ความเป็นผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เคารพความแตกต่าง และสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้น การศึกษารากฐานของความเป็นผู้นำจึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้สามารถเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ พร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

7.2.1 ความหมายและความสำคัญความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนบุคคล ทีมงาน และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายและอธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลายมิติ ดังนี้

Northouse (2022) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Yukl (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการชี้นำประสานงาน และสนับสนุนสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2022) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

Kouzes และ Posner (2023) มองว่าภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมกันสร้างสิ่งที่ดีกว่าเดิม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการประสานความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การเสริมสร้างความร่วมมือ การจัดการการเปลี่ยนแปลง

และการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในบริบทของสังคมและโลกยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบของความเป็นผู้นำ (Components of Leadership)

ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะและกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นักวิชาการด้านภาวะผู้นำได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำไว้หลายประการ ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำในการมองเห็นอนาคต กำหนดทิศทาง และสร้างภาพความสำเร็จที่ชัดเจนให้แก่ทีมหรือองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2) การสร้างอิทธิพล (Influence) หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำคือความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจของผู้อื่น โดยไม่อาศัยเพียงอำนาจตามตำแหน่ง แต่ใช้ความรู้ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจเป็นเครื่องมือสำคัญ

3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ผู้นำต้องสามารถสื่อสารเป้าหมาย แนวคิด และข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน รวมถึงสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและลดความขัดแย้งในการทำงาน

4) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมถึงเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) คุณธรรมและจริยธรรม (Ethics and Integrity) ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดมั่นในหลักคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ตาม

6) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

7) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำมีหน้าที่กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ

8) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) ผู้นำต้องสามารถสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้เกิดพลังการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุป คือ ความเป็นผู้นำประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างอิทธิพล สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารอารมณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม ตัดสินใจและแก้ปัญหา สร้าง

แรงจูงใจ และส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกในทีม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนบุคคลและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7.2.2 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 (Characteristics of 21st Century Leaders)

ในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงไม่สามารถใช้เพียงอำนาจตามตำแหน่งหรือรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป แต่ต้องมีคุณลักษณะที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล นักวิชาการด้านภาวะผู้นำได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำต้องสามารถมองเห็นแนวโน้มและโอกาสในอนาคต กำหนดทิศทางที่ชัดเจน และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย Northouse (2022)

2. มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ผู้นำต้องส่งเสริมการคิดนอกกรอบ กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร Daft (2022)

3. มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผู้นำต้องเข้าใจและบริหารอารมณ์ของตนเอง รวมถึงสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในการทำงาน Goleman (2006)

4. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ผู้นำจึงต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ Whetten & Cameron (2021)

5. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) ผู้นำยุคใหม่ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพความหลากหลาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. มีทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (Digital and Technological Literacy) ผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน Fullan (2020)

7. มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (Adaptability and Flexibility) โลกยุคใหม่มีความไม่แน่นอนสูง ผู้นำจึงต้องพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ที่ซับซ้อน และรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม Fullan (2020)

8. มีคุณธรรมและจริยธรรม (Ethical Leadership) ผู้นำต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามและสังคม Northouse (2022)

9. มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผู้นำต้องแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมการทำงาน Senge (2006)

10. มุ่งพัฒนาคนและสร้างพลังให้ผู้อื่น (Empowerment) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมศักยภาพของสมาชิก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากร

สรุปความว่า คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรในอนาคต

7.2.3 ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ดังกล่าวถูกอธิบายผ่านแนวคิด **VUCA World** ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) สภาพแวดล้อมเช่นนี้ส่งผลให้องค์กรและบุคคลต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานตามรูปแบบเดิมอาจไม่เพียงพออีกต่อไป จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่สามารถปรับตัว เรียนรู้ และบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสั่งการหรือควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องสามารถตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ รับมือกับสถานการณ์ที่คาดการณได้ยาก และบริหารความหลากหลายของบุคลากรและวัฒนธรรมการทำงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการตัดสินใจ

ดังนั้น การพัฒนาความเป็นผู้นำในโลก VUCA จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลทุกระดับ ไม่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่รวมถึงครู นักศึกษา และบุคลากรในทุกวิชาชีพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใน

ยุคปัจจุบันต้องสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้สามารถเติบโตและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความไม่แน่นอนของโลกอนาคต

ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA คืออะไร

ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA คือ ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรหรือทีมงานให้ก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำว่า VUCA ประกอบด้วย

V (Volatility) = ความผันผวน เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

U (Uncertainty) = ความไม่แน่นอน คาดการณ์ยาก

C (Complexity) = ความซับซ้อน มีหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง

A (Ambiguity) = ความคลุมเครือ ข้อมูลไม่ชัดเจน

ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่จึงต้องไม่เพียงเป็นผู้สั่งการ แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ คิดวิเคราะห์ และนำพาทีมให้สามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA

1. ช่วยให้องค์กรรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและวางแผนรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
2. ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน เมื่อเกิดวิกฤตหรือความไม่แน่นอน สมาชิกในทีมมักเกิดความกังวล ผู้นำที่ดีจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจให้ทุกคนสามารถทำงานต่อไปได้
3. ช่วยตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ในโลก VUCA ผู้นำไม่สามารถรอให้ข้อมูลครบถ้วน 100% ได้เสมอ จึงต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรอบคอบ
4. ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันต้องอาศัยความคิดใหม่ ๆ ผู้นำจึงต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้คิด สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ
5. ช่วยสร้างความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำยุคใหม่ต้องทำงานร่วมกับคนหลากหลายวัย หลากหลายความคิด และหลากหลายวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กร

ตัวอย่างให้เข้าใจง่าย

ในอดีต ผู้นำเปรียบเสมือน "กัปตันเรือที่แล่นตามแผนที่ที่ชัดเจน"

แต่ในโลก VUCA ผู้นำเปรียบเสมือน "กัปตันเรือที่ต้องนำเรือฝ่าพายุท่ามกลางหมอกหนา โดยไม่รู้ว่าพายุจะเปลี่ยนทิศทางเมื่อใด"

ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีทั้งวิสัยทัศน์ ความกล้าตัดสินใจ ความสามารถในการปรับตัว และการสร้างความร่วมมือจากลูกเรือทุกคน เพื่อให้เรือเดินทางถึงจุดหมายได้อย่างปลอดภัย

สรุปได้ว่า ผู้นำยุคใหม่ในโลก VUCA คือ บุคคลที่สามารถนำพาองค์กรและทีมงานให้รับมือกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ การปรับตัว การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

7.2.4 ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล องค์กร และสังคม โดยเฉพาะในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความท้าทาย ผู้นำจึงมิได้มีหน้าที่เพียงกำหนดทิศทางหรือสั่งการเท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความร่วมมือของผู้คนให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงได้รับความสนใจและมีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในศาสตร์ตะวันตกและศาสตร์ตะวันออก

พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์และการบริหารจัดการตนเอง โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างของผู้นำที่ใช้หลักธรรมในการบริหารคนและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลา 45 ปีแห่งการประกาศพระศาสนา พระองค์ทรงสามารถสร้างศรัทธา พัฒนาบุคลากร และขยายองค์กรสงฆ์ให้มั่นคงและยั่งยืนผ่านหลักการสำคัญ เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4 ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณธรรม ความเมตตา ปัญญา และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาจึงเป็นกระบวนการนำที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาผู้อื่น โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ ผู้นำไม่เพียงมุ่งสู่ความสำเร็จของงานหรือองค์กรเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงประโยชน์สุขของบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรวม การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้นำที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในอนาคต

คำนิยามและความหมายภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาที่มีนักวิชาการการศึกษา กล่าวไว้ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2562) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา คือ ความสามารถในการนำตนและนำผู้อื่นไปสู่ความเจริญงอกงาม โดยอาศัยปัญญา คุณธรรม และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2564) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกระบวนการนำที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนาสังคม โดยใช้หลักเมตตา กรุณา และปัญญาเป็นพื้นฐาน

พระมหาสมบุรณ์ วุฑฺฒิกโร (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นการใช้อำนาจผ่านคุณธรรมและความน่าเชื่อถือ มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ โดยมุ่งสร้างศรัทธาและการมีส่วนร่วมของผู้ตาม

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2563) มองว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกแก่บุคคลและสังคม โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธคือการนำด้วยปัญญาและคุณธรรม โดยผู้นำต้องสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นต้นแบบแห่งความดีงามแก่สังคม

จากแนวคิดของนักวิชาการและพระนักวิชาการร่วมสมัย สามารถสังเคราะห์ได้ว่า **ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา** หมายถึง ความสามารถในการนำตนเองและนำผู้อื่นด้วยหลักคุณธรรม ปัญญา เมตตา และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคมให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านวัตถุและจิตใจ อันนำไปสู่ความสุข ความสงบ และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา

ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นการนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ปัญญา และการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นต้นแบบของผู้นำที่สามารถบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธจากหลักธรรมสำคัญหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

1. ปัญญา (Wisdom)

ปัญญาเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ความสามารถในการรู้ เข้าใจ และมองเห็นความจริงของสถานการณ์ตามหลักเหตุและผล ผู้นำต้องใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

2. คุณธรรม (Morality)

ผู้นำต้องมีความประพฤติที่ดี ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากผู้ตาม

3. เมตตาและกรุณา (Loving-kindness and Compassion)

ผู้นำต้องมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เข้าใจความทุกข์และความต้องการของสมาชิก พร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทุกคน

4. การครองตน (Self-Leadership)

การเป็นผู้นำที่ดีต้องเริ่มต้นจากการบริหารตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง มีสติ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

5. การครองคน (People Leadership)

ผู้นำต้องสามารถสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม โดยยึดหลักการสงเคราะห์และการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเฟื้อเกื้อกูล

6. การครองงาน (Task Leadership)

ผู้นำต้องมีความขยัน อดทน รับผิดชอบ และมุ่งมั่นต่อการทำงาน สามารถบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม (Public Mind)

ผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของคนหมู่มาก ไม่ยึดติดกับผลประโยชน์ส่วนตน แต่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ชุมชน และสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ ปัญญา คุณธรรม เมตตากรุณา การครองตน การครองคน การครองงาน และการมุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมควบคู่กัน พร้อมใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารคนและบริหารงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืนแก่ตนเอง องค์กร และสังคม



ภาพที่ 7.3 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา

หลักธรรมที่บูรณาการภาวะผู้นำในสังคม

ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงความสำเร็จของงานหรือองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งพัฒนาดนและสังคมให้เกิดความสงบสุขและความยั่งยืน ผู้นำจึงควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงาน เพื่อสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม หลักธรรมที่สำคัญซึ่งสามารถบูรณาการกับภาวะผู้นำในสังคมได้ มีดังนี้

1. พรหมวิหาร 4 หลักธรรมแห่งการครองคน พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีและดูแลผู้ตามอย่างมีมนุษยธรรม ประกอบด้วย

เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์

มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ

อุเบกขา การวางใจเป็นกลางและยุติธรรม

การประยุกต์ใช้

ผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 จะสามารถสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร

2. สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมแห่งการสร้างความร่วมมือ สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้คนให้อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี ประกอบด้วย

ทาน การให้และการแบ่งปัน

ปิยวาจา การพูดจาไพเราะและสร้างสรรค์

อตถจริยา การช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ผู้อื่น

สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย

การประยุกต์ใช้

ผู้นำสามารถใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก

3. อิทธิบาท 4 หลักธรรมแห่งความสำเร็จ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

ฉันทะ ความพอใจและรักในงาน

วิริยะ ความเพียรพยายาม

จิตตะ ความเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน

วิมังสา การคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงาน

การประยุกต์ใช้

ผู้นำสามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

4. ทศพิธราชธรรม 10 หลักธรรมของผู้นำ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองและผู้บริหาร ประกอบด้วย

- ทาน
- ศีล
- บริจาค
- อาชชวะ (ความซื่อตรง)
- มัททวะ (ความอ่อนโยน)
- ตปะ (ความเพียร)
- อักโกธะ (ไม่โกรธ)
- อวิหิงสา (ไม่เบียดเบียน)
- ขันติ (ความอดทน)

- อวิโรธนะ (ความยุติธรรม)

การประยุกต์ใช้

ช่วยให้ผู้นำบริหารงานด้วยคุณธรรม สร้างความศรัทธา และได้รับการยอมรับจากสังคม

5. ขรവാสนธรรม 4 หลักธรรมแห่งการครองตน ประกอบด้วย

สัจจะ ความจริงใจ

ทมะ การฝึกตน

ขันติ ความอดทน

จาคะ การเสียสละ

การประยุกต์ใช้

เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำและสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม

6. อปรีหานิยธรรม 7 หลักธรรมแห่งความเจริญ เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้หมู่คณะและองค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า เช่น

- การประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ
- การเคารพกฎระเบียบร่วมกัน
- การส่งเสริมความสามัคคี
- การเคารพผู้อาวุโสและผู้มีคุณธรรม

การประยุกต์ใช้

เหมาะสำหรับการบริหารองค์กร ชุมชน และสถาบันการศึกษา

ตารางที่ 7.1 สรุปเชิงวิเคราะห์หลักธรรมที่บูรณาการภาวะผู้นำในสังคม

หลักธรรม	แนวคิดสำคัญ	มิติภาวะผู้นำที่ส่งเสริม	การประยุกต์ใช้ในการบริหาร
พรหมวิหาร 4	เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา	ภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์	สร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง
สังคหวัตถุ 4	การให้ การพูดดี การช่วยเหลือ และการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย	ภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือ	สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และส่งเสริมการมีส่วนร่วม
อิทธิบาท 4	ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา	ภาวะผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์	สร้างแรงจูงใจ พัฒนาประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงาน

หลักธรรม	แนวคิดสำคัญ	มิติภาวะผู้นำที่ส่งเสริม	การประยุกต์ใช้ในการบริหาร
ทศพิธราชธรรม 10	คุณธรรมสำหรับผู้ปกครองและผู้บริหาร	ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	บริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี
ฆราวาสธรรม 4	สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ	ภาวะผู้นำตนเอง	พัฒนาความน่าเชื่อถือ วินัย และความรับผิดชอบ
อปปริหานิยธรรม 7	ความพร้อมเพรียงและความสามัคคีของหมู่คณะ	ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาองค์กร	สร้างความมั่นคง ความยั่งยืน และการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ จะพบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน โดยฆราวาสธรรม 4 ช่วยพัฒนาคุณลักษณะภายในของผู้นำให้มีวินัยและคุณธรรม พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น ส่วนอิทธิบาท 4 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่ทศพิธราชธรรม 10 และอปปริหานิยธรรม 7 เป็นกรอบสำคัญในการบริหารองค์กรและสังคมให้เกิดความยุติธรรม ความสามัคคี และความยั่งยืน

ดังนั้น ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงความสำเร็จของงาน แต่เป็นการพัฒนาผู้นำให้มีทั้ง ปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม อันนำไปสู่การบริหารจัดการที่สมดุลและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สรุปบทเรียน (30 นาที)

กิจกรรม "One Word Leadership"

ให้ผู้เรียนเขียนคำ 1 คำที่สะท้อนความเป็นผู้นำ เช่น

- รับผิดชอบ
- เสียสละ
- วิสัยทัศน์
- กล้าตัดสินใจ
- รับฟัง

จากนั้นอาจารย์สรุปเชื่อมโยงแนวคิด "ผู้นำที่แท้จริงไม่ใช่ผู้ที่มีอำนาจมากที่สุด แต่คือผู้ที่สามารถดึงศักยภาพของผู้อื่นออกมาได้ดีที่สุด"

คำถามท้ายบท

๑. จงอธิบายความหมายของการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๒. การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร
๓. องค์ประกอบใดบ้างที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ
๔. ภาวะผู้นำมีความแตกต่างจากอำนาจอย่างไร
๕. จงเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ
๖. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะอย่างไร
๗. หลักพรหมวิหาร 4 สามารถประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำได้อย่างไร
๘. จงยกตัวอย่างสถานการณ์ที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง
๙. การทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร
๑๐. จงวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองในอนาคต

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). *ภาวะผู้นำ*. มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร. (2563). *พุทธวิธีการบริหารและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร. (2565). *ภาวะผู้นำทางพระพุทธศาสนา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2564). *ผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ตามแนวพุทธ*. สถาบันนิมิตตยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2564). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: แนวคิดและทิศทางการพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรันนท์. (2565). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทศนา แคมมณี. (2566). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 27)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2562). *ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาผู้นำ*. มูลนิธิชัยพัฒนา.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2022). *Understanding and managing organizational behavior* (9th ed.). Pearson.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2017). *Joining together: Group theory and group skills* (12th ed.). Pearson.
- Partnership for 2st Century Learning. (2019). *Framework for 21st century learning*. Battelle for Kids.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 8

โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

โครงสร้างเนื้อหา

- 8.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา
- 8.2 ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21
- 8.3 กระบวนการจัดโครงการจิตอาสา
- 8.4 กิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
- 8.5 สรุปท้ายบท

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

1. นักศึกษาอธิบายความหมาย แนวคิดและความสำคัญของจิตอาสาและทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ได้
2. นักศึกษาอธิบาย/วิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้
3. นักศึกษาเขียนและวางแผนโครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพได้อย่างเหมาะสม
4. นักศึกษาประยุกต์ใช้หลักจิตอาสา ทักษะการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและสังคมได้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำบทเรียน

1. นักศึกษาอธิบายแนวคิด ความหมายและความสำคัญของจิตอาสาและทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ได้
2. นักศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในสังคมปัจจุบันได้
3. นักศึกษาออกแบบและเขียนโครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพได้อย่างเหมาะสม
4. นักศึกษาแสดงพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมจิตอาสาได้

บทที่ 8

โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

อาจารย์ ดร.วชิรวิชัย อธิธิธนาศุภวิชัย

อาจารย์ ดร.บัญชา ธรรมบุตร

8.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการควบคู่กับทักษะชีวิต ทักษะการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้มุ่งเพียงให้ผู้เรียนมีความสามารถในการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ยังมุ่งพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นท่ามกลางความแตกต่างและมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์ “จิตอาสา” จึงเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักถึงคุณค่าของการเป็นผู้ให้ รู้จักเสียสละและนำความรู้หรือความสามารถของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

จากรายงานสถานการณ์งานอาสาสมัครโลก ค.ศ. 2022 อธิบายว่า งานอาสาสมัครไม่ได้มีบทบาทเฉพาะการให้บริการหรือช่วยเหลือผู้ขาดโอกาสเท่านั้น แต่ยังเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความต้องการของชุมชนและร่วมสร้างสังคมที่เสมอภาคและครอบคลุมมากขึ้น (United Nations Volunteers [UNV], 2022) ดังนั้นการจัดโครงการจิตอาสาในสถาบันการศึกษาจึงควรได้รับการออกแบบให้เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งเชื่อมโยงการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการรับผิดชอบต่อสังคมเข้าด้วยกัน

คำว่า “จิตอาสา” ประกอบด้วยคำว่า “จิต” หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตนาหรือสภาวะภายในของบุคคลและคำว่า “อาสา” หมายถึง การสมัครใจหรือเสนอตนเข้าดำเนินการบางอย่างโดยไม่ถูกบังคับ เมื่อนำมารวมกัน จิตอาสา จึงหมายถึง สภาวะทางความคิดและความรู้สึกที่ทำให้บุคคลสมัครใจช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อม โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนทางวัตถุเป็นสำคัญ โดยในมิติของการปฏิบัติจิตอาสาแสดงออกผ่านการสละเวลา แรงกาย ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์หรือทรัพยากรของตนเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและประโยชน์ส่วนรวม การกระทำดังกล่าวต้องตั้งอยู่บนความสมัครใจ มิได้เกิดจากการบังคับหรือการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจิตอาสาอาจได้รับผลตอบแทนในรูปแบบที่มีใช้ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจ ความสุข ความสัมพันธ์ทางสังคม ประสพการณ์การทำงาน ตลอดจนการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ

Biermann et al. (2024) ให้แนวคิดที่ว่า งานอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลกระทำการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นโดยปราศจากค่าตอบแทนหรือการบังคับ พร้อมทั้งใช้ พัฒนา หรือรักษาความรู้ ทักษะและความสามารถทางอาชีพของตน แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าจิตอาสาไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เฉพาะกิจกรรมทั่วไป เช่น การทำความสะอาดหรือการบริจาคสิ่งของ แต่สามารถเป็นการนำความสามารถเฉพาะด้านมาให้บริการสังคม เช่น นักศึกษาด้านเทคโนโลยีจัดอบรมการใช้สื่อดิจิทัลแก่ผู้สูงอายุ นักศึกษาด้านกฎหมายให้ความรู้เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานหรือผู้มีความสามารถด้านการสื่อสารช่วยประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของชุมชน

มณูพงษ์ ชัยพันธุ์และคณะ (2565) แสดงให้เห็นว่า จิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การพัฒนาจิตอาสาจึงมิใช่การสร้างพฤติกรรมช่วยเหลือเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่เป็นการปลูกฝังวิถีคิดที่คำนึงถึงผลกระทบของการกระทำต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชนและสังคมโดยรวม

กล่าวโดยสรุป จิตอาสา หมายถึง ความตระหนักและความสนใจของบุคคลในการใช้เวลา แรงกาย ความรู้ ความสามารถหรือทรัพยากรของตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่มุ่งผลตอบแทนส่วนบุคคลเป็นหลัก พร้อมเรียนรู้และรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น และคำว่า “จิตอาสา” “จิตสาธารณะ” และ “งานอาสาสมัคร” มีความเกี่ยวข้องกันแต่มีความหมายแตกต่างกันบางประการ ดังนี้

1. จิตอาสา เป็นแรงจูงใจหรือเจตคติภายในที่ทำให้บุคคลต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและสมัครใจทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
2. จิตสาธารณะ เป็นความตระหนักในประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสังคมและการเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการใช้และดูแลรักษาทรัพยากรสาธารณะร่วมกัน
3. งานอาสาสมัคร เป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริงจากการนำจิตอาสาและจิตสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ อาจดำเนินการเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือผ่านองค์กรต่าง ๆ

ดังนั้น จิตอาสาจึงเป็นพลังภายใน จิตสาธารณะเป็นความตระหนักต่อส่วนรวม ส่วนงานอาสาสมัครเป็นการแสดงออกเชิงพฤติกรรม บุคคลที่มีจิตอาสาอย่างแท้จริงมิใช่เพียงเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อกำหนด แต่ควรเข้าใจปัญหา เคารพผู้รับประโยชน์และรับผิดชอบต่อภารกิจที่ตนอาสาเข้ามาดำเนินการด้วย

องค์ประกอบของจิตอาสา

องค์ประกอบสำคัญของจิตอาสาจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยสามารถอธิบายองค์ประกอบของจิตอาสาได้ 6 ประการ ดังนี้

1. **ความสมัครใจ** เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของจิตอาสา บุคคลต้องมีอิสระในการตัดสินใจ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ถูกบังคับ ข่มขู่หรือใช้เงื่อนไขที่ทำให้ไม่สามารถปฏิเสธได้ แม้สถาบันการศึกษาอาจกำหนดให้กิจกรรมจิตอาสาเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเลือก

ประเด็น รูปแบบกิจกรรมและบทบาทที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของตน หากกิจกรรมมุ่งเพียงสะสมชั่วโมงหรือทำตามข้อกำหนด ผู้เรียนอาจปฏิบัติงานโดยขาดความเข้าใจในคุณค่าของการรับใช้สังคม

2. การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม จิตอาสาต้องมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างประโยชน์แก่บุคคลอื่น ชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อม ผู้ปฏิบัติควรพิจารณาว่ากิจกรรมนั้นตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ มิใช่จัดกิจกรรมขึ้นจากความต้องการของผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว การมุ่งประโยชน์ส่วนรวมยังหมายถึงการหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์แก่ผู้จัด แต่ก่อประโยชน์แก่ชุมชนเพียงเล็กน้อยหรือสร้างภาระเพิ่มเติมแก่ผู้รับ

3. การเสียสละและการแบ่งปัน จิตอาสาแสดงออกผ่านการสละเวลา แรงกาย สติปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ หรือทรัพยากรตามความเหมาะสม การเสียสละมิได้หมายถึงการละเลยความปลอดภัยหรือความรับผิดชอบส่วนตัว แต่หมายถึง การลดความเห็นแก่ตัวและแบ่งปันสิ่งที่ตนมีเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้อื่น

4. ความรับผิดชอบและวินัย การสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมมิได้หมายความว่าบุคคลสามารถละทิ้งหน้าที่ได้ตามความพอใจ เมื่ออาสารับผิดชอบต่อภารกิจแล้ว ผู้ปฏิบัติต้องตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามข้อตกลงใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ทำให้ความปรารถนาดีเปลี่ยนเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม

5. การเคารพศักดิ์ศรีและความแตกต่างของมนุษย์ งานจิตอาสาควรตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ที่เสมอภาค ไม่มองผู้รับประโยชน์ว่าเป็นบุคคลที่ด้อยกว่าหรือรอรับความช่วยเหลือเพียงฝ่ายเดียว อาสาสมัครต้องรับฟังความคิดเห็น เคารพวัฒนธรรม ความเชื่อ เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนาและวิถีชีวิตของชุมชน

6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จิตอาสาเป็นกระบวนการเรียนรู้สองทาง กล่าวคือ ชุมชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรม ขณะเดียวกันอาสาสมัครได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ผู้เรียนสามารถพัฒนาการสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ความเห็นอกเห็นใจและการปรับตัว ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ จากการศึกษาของ Giancaspro & Manuti (2021) พบว่า งานอาสาสมัครเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ทั้งแบบไม่เป็นทางการและตามอัธยาศัย ซึ่งช่วยให้เยาวชนพัฒนาทักษะทางสังคม การบริหารตนเองและทุนด้านความสามารถในการมีงานทำ

ระดับของการพัฒนาจิตอาสา

ในประเด็นต่อมาคือระดับของการพัฒนาจิตอาสาซึ่งการพัฒนาจิตอาสาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถอธิบายได้ 3 ระดับได้แก่

1. ระดับความรู้และความเข้าใจ บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ตลอดจนเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือและการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความรู้เป็น

พื้นฐานที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าเหตุใดจึงควรเข้าร่วมกิจกรรมและกิจกรรมนั้นสัมพันธ์กับปัญหาของชุมชนอย่างไร

2. ระดับเจตคติและคุณค่า บุคคลเกิดความเห็นอกเห็นใจ ตระหนักถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น เห็นคุณค่าของการแบ่งปันและมีความเชื่อว่าตนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้แก่สังคมได้ ระดับนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการ “รู้ว่าควรทำ” ไปสู่การ “ต้องการลงมือทำ”

3. ระดับพฤติกรรมและความต่อเนื่อง บุคคลนำความรู้และเจตคติไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาพฤติกรรมจิตอาสาให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต การพัฒนาที่สมบูรณ์จึงไม่ควรสิ้นสุดเมื่อจบกิจกรรม แต่ควรทำให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้จิตอาสาในครอบครัว สถานศึกษา ชุมชนและสถานที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดจิตอาสาในสังคมไทย

สำหรับในประเทศไทยแนวคิดจิตอาสาในสังคมไทยมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับพระราชกรณียกิจและแนวพระราชดำริของพระมหากษัตริย์ไทย โดยเฉพาะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 และ พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 พระราชกรณียกิจของทั้งสองพระองค์สะท้อนแนวคิดการเสียสละ การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีส่วนร่วมของประชาชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน จึงสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาจิตอาสาของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

1. แนวคิดจิตอาสาตามแนวพระราชดำริในรัชกาลที่ 9 ตลอดระยะเวลาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงครองราชย์ พระองค์ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจเพื่อบำบัดทุกข์และบำรุงสุขของประชาชนอย่างต่อเนื่อง พระองค์เสด็จพระราชดำเนินไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศเพื่อทอดพระเนตรสภาพปัญหา รับฟังความเดือดร้อนของประชาชนและทรงพระราชทานแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของแต่ละชุมชน พระราชกรณียกิจดังกล่าวเป็นต้นแบบของการทำงานเพื่อผู้อื่นที่เริ่มต้นจากความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง มิใช่การให้ความช่วยเหลือจากมุมมองของผู้ให้เพียงฝ่ายเดียว

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2565) อธิบายว่า หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเข้าใจภูมิสังคม การแก้ปัญหาจากจุดเล็ก การระเบิดจากข้างใน การมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง ความประหยัดเรียบง่ายและได้ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ หลักการเหล่านี้มิได้เป็นเพียงแนวทางการพัฒนาประเทศ แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงานจิตอาสาอย่างมีคุณภาพ โดยแนวคิดจิตอาสาตามแนวพระราชดำริในรัชกาลที่ 9 สามารถพิจารณาได้จากหลักการสำคัญ ดังนี้

1.1 การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นและส่วนรวม ทรงให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยทรงชี้ให้เห็นว่าประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมมิได้แยกขาดออกจากกันเพราะเมื่อสังคมส่วนรวมมีความมั่นคงและสงบสุข บุคคลย่อมสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขด้วย การเสียสละเพื่อส่วนรวมจึงมิได้ทำให้บุคคลสูญเสียประโยชน์ของตน แต่เป็นการร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถพึ่งพาอาศัยและดำรงชีวิตร่วมกันได้

1.2 การเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา การดำเนินงานจิตอาสาที่มีคุณภาพควรเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจปัญหา บริบท และความต้องการของประชาชน จากนั้นจึงสร้างความสัมพันธ์เข้าถึงผู้คนและพื้นที่ ก่อนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนา หลักคิดดังกล่าวสะท้อนว่าการช่วยเหลือไม่ควรเกิดจากการคาดเดาความต้องการของชุมชน แต่ต้องอาศัยการศึกษาข้อมูล การรับฟังและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การระเบิดจากข้างใน หมายถึง การพัฒนาที่เริ่มต้นจากการสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคลและชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ก่อนนำความช่วยเหลือหรือทรัพยากรจากภายนอกเข้าไปสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2565)

1.4 การมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินงาน เพราะคนในพื้นที่เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพปัญหาและวิถีชีวิตของตนเองดีที่สุด การมีส่วนร่วมทำให้โครงการได้รับการยอมรับ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีแนวโน้มดำเนินต่อไปได้ ภายหลังสิ้นสุดการสนับสนุนจากภายนอก

1.5 ความประหยัด เรียบง่ายและได้ประโยชน์สูงสุด การทำงานจิตอาสาไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากหรือจัดกิจกรรมขนาดใหญ่เสมอไป แต่ควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่า เลือกรูปแบบที่เรียบง่าย ปฏิบัติได้จริงและสร้างประโยชน์อย่างเหมาะสม หลักการนี้ช่วยฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวางแผน บริหารทรัพยากรและพิจารณาความคุ้มค่าของโครงการ มิใช่มุ่งจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์หรือความโดดเด่นของผู้จัดเท่านั้น

1.6 การพึ่งตนเองและความยั่งยืน เป้าหมายของการพัฒนาตามแนวพระราชดำรินรัชกาลที่ 9 คือการทำให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองได้ การปฏิบัติงานจิตอาสาจึงควรมุ่งสร้างความรู้ ความสามารถและระบบจัดการที่ชุมชนดำเนินการต่อได้ ไม่ทำให้ชุมชนต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกตลอดเวลา

1.7 ความสุขจากการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น หลักการทรงงานประการหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 คือการมีความสุขในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าความสุขมิได้เกิดจากการได้รับผลประโยชน์ส่วนบุคคลเท่านั้น แต่สามารถเกิดจากการเห็นผู้อื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การทำงานจิตอาสาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจ ทำให้บุคคลลด

ความเห็นแก่ตัว เกิดความเมตตา ความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเองในฐานะผู้ที่สามารถสร้างประโยชน์แก่สังคมได้

2. แนวคิดจิตอาสาพระราชทานในรัชกาลที่ 10

พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสืบสาน รักษาและต่อยอดพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้จัดตั้งโครงการจิตอาสาพระราชทาน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าร่วมกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ด้วยความสมัครใจ ความเสียสละและความสามัคคี ภายใต้แนวคิด “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ”

หน่วยราชการในพระองค์ อธิบายความหมายของ จิตอาสา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” ว่าหมายถึง ประชาชนทุกหมู่เหล่าทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงานที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทน แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าจิตอาสาพระราชทานมิได้จำกัดอยู่ที่บุคคล กลุ่มอาชีพหรือหน่วยงานใด แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมทำความดีตามความรู้และความสามารถของตน โครงการจิตอาสาพระราชทานจึงเป็นกลไกในการรวมพลังของประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและชุมชนให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ทั้งยังช่วยสร้างความรัก ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. ประเภทของกิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน โดยกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานสามารถจำแนกเป็น 3 ประเภทสำคัญได้แก่

3.1 จิตอาสาพัฒนา เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น การทำความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์ การขุดลอกคูคลอง การอนุรักษ์แหล่งน้ำ การปลูกป่า การดูแลสถานที่สาธารณะ การช่วยเหลือผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส รวมถึงการส่งเสริมความรู้และอาชีพแก่ประชาชน กิจกรรมประเภทนี้สามารถนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนได้โดยตรง เช่น นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจช่วยจัดทำบัญชีครัวเรือน นักศึกษาด้านเทคโนโลยีช่วยพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือนักศึกษาด้านสังคมศาสตร์สำรวจปัญหาและจัดทำแผนพัฒนาชุมชน การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในสถานการณ์จริงและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2 จิตอาสาภัยพิบัติ เป็นกิจกรรมที่มุ่งช่วยเหลือ ป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟูผลกระทบจากภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยแล้งหรือเหตุฉุกเฉินอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเตรียมความพร้อม มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและดำเนินงานภายใต้การประสานงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ กิจกรรมประเภทนี้ช่วยพัฒนาความมีสติ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การควบคุมอารมณ์ การทำงานภายใต้แรงกดดันและการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนไม่ควรเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ที่เกินขอบเขตความสามารถหรือมีความเสี่ยงสูงโดยปราศจากการฝึกอบรมและการกำกับดูแล

3.3 จิตอาสาเฉพาะกิจ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนงานหรือเหตุการณ์สำคัญเป็นครั้งคราว เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การดูแลความเรียบร้อย การให้ข้อมูล การช่วยเหลือด้านการจราจร หรือการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะ กิจกรรมลักษณะนี้ช่วยฝึกความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย การสื่อสาร การบริการและการทำงานร่วมกับบุคคลจำนวนมาก

กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานทั้งสามประเภทมีจุดร่วมสำคัญ คือ การสมัครใจ การเสียสละ การมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นทีม และการมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ โดยสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย

4. ความเชื่อมโยงระหว่างพระราชปณิธานในรัชกาลที่ 9 และ รัชกาลที่ 10

แนวคิดจิตอาสาในรัชกาลที่ 9 และรัชกาลที่ 10 มีความสัมพันธ์ในลักษณะของการ “สืบสาน รักษา และต่อยอด” กล่าวคือ พระราชกรณียกิจและหลักการทรงงานในรัชกาลที่ 9 เป็นรากฐานทางความคิดของการทำงานเพื่อประชาชน โดยเน้นการเข้าใจปัญหา การมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง ความเรียบง่ายและประโยชน์ส่วนรวม ส่วนโครงการจิตอาสาพระราชทานในรัชกาลที่ 10 เป็นการนำคุณค่าดังกล่าวมาขยายผลให้ประชาชนทุกหมู่เหล่ามีพื้นที่ร่วมกันลงมือทำความดีอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 8.1 ความเชื่อมโยงแนวคิดจิตอาสาระหว่างรัชกาลที่ 9 และ รัชกาลที่ 10

แนวพระราชดำริในรัชกาลที่ 9	การสืบสานและต่อยอดในรัชกาลที่ 10	การประยุกต์ใช้ในโครงการ
ยึดประโยชน์ส่วนรวม	เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ	เลือกกิจกรรมจากประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก
เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา	ลงพื้นที่และร่วมแก้ไขปัญหประชาชน	สำรวจและรับฟังชุมชนก่อนจัดกิจกรรม
ระเบิดจากข้างใน	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกหมู่เหล่า	ให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำและร่วมประเมิน
การพึ่งตนเอง	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน	ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ชุมชนใช้ได้
ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด	ใช้กำลังประชาชนและเครือข่ายร่วมกัน	ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า
การทำงานอย่างมีความสุข	การทำความดีด้วยความสมัครใจและเต็มใจ	สร้างแรงจูงใจภายใน ไม่มุ่งเพียงชั่วโมงกิจกรรม
การมีส่วนร่วม	การรวมพลังประชาชนหน่วยงาน และชุมชน	ฝึกการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่าย

ดังนั้น จิตอาสาตามแนวพระราชดำริจึงมิได้หมายถึงการเข้าร่วมกิจกรรมเฉพาะวาระเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาวิถีคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้พร้อมทำประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนควรเรียนรู้ที่จะมองเห็นปัญหา เข้าใจความต้องการของผู้อื่น ใช้ความรู้แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป แนวคิดจิตอาสาตามแนวพระราชดำรินี้ในรัชกาลที่ 9 มีรากฐานสำคัญจากการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การเข้าใจและเข้าถึงปัญหา การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง ตลอดจนการดำเนินงานอย่างประหยัด เรียบง่ายและยั่งยืน ขณะที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ทรงสืบสาน รักษาและต่อยอดพระราชปณิธานดังกล่าวผ่านโครงการจิตอาสาพระราชทาน “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าร่วมกันทำประโยชน์แก่สังคมด้วยความสมัครใจและความสามัคคี สำหรับการจัดการศึกษาแนวคิดจิตอาสาพระราชทานสามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้ง “คนดี คนเก่งและมีจิตสาธารณะ” ผู้เรียนมิได้เพียงทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน แต่ยังได้พัฒนาทักษะการคิด การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา ทักษะวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสาจึงเป็นสะพานเชื่อมระหว่างคุณธรรมกับความสามารถ ระหว่างการเรียนรู้กับการทำงานและระหว่างการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

8.2 ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาที่สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเข้าสู่สังคมสูงวัยและความผันผวนทางเศรษฐกิจส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพแตกต่างจากอดีต บุคคลจึงไม่สามารถอาศัยเพียงความรู้ทางวิชาการหรือทักษะเฉพาะวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความสามารถในการปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ ทำงานร่วมกับบุคคลที่หลากหลายและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตน

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา เสนอว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและสร้างความเข้มแข็งในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ การย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021) การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงมิใช่การเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับงานใดงานหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเองได้ตลอดช่วงชีวิต

จากรายงาน The Future of Jobs Report 2025 พบว่า ทักษะที่นายจ้างให้ความสำคัญได้จำกัดเฉพาะทักษะเทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงการคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว ภาวะผู้นำ อิทธิพลทางสังคม การคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (World Economic Forum [WEF], 2025) สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคลและจริยธรรมในการทำงาน

สำหรับประเทศไทย มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กำหนดให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้านได้แก่ ความรู้ ทักษะ จริยธรรมและลักษณะบุคคล แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มิใช่เน้นเฉพาะการจดจำเนื้อหาวิชาแต่ต้องทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ มีความรับผิดชอบและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการชีวิตของตนได้อย่างมีคุณภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ เผชิญความเปลี่ยนแปลงด้วยความมั่นคง และประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและสิ่งแวดล้อม

8.2.1 ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ความคิด อารมณ์ คุณค่าและประสบการณ์มาใช้จัดการตนเอง สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทักษะชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทักษะชีวิตมิใช่ทักษะที่เกิดขึ้นจากความรู้ในตำราเพียงอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาผ่านการฝึกปฏิบัติ เผชิญสถานการณ์จริง มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการสะท้อนผลจากประสบการณ์ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการอารมณ์ การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การจัดการความเครียดและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง OECD (2021) อธิบายว่า การดำรงชีวิตในโลกที่มีความไม่แน่นอนต้องอาศัยทั้งทักษะด้านการประมวลผลข้อมูล ทักษะทางสังคมและอารมณ์ ตลอดจนความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะชีวิตจึงมีลักษณะเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงด้านความคิด อารมณ์ สังคมและพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

ส่วน ทักษะอาชีพ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลใช้ในการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ ปฏิบัติงาน พัฒนางาน และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ประกอบด้วยทั้งทักษะเฉพาะทางหรือทักษะทางเทคนิคและทักษะที่สามารถถ่ายโอนไปใช้ได้หลายอาชีพ เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา การใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้ประกอบการและจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้ทักษะอาชีพมิได้หมายถึงความสามารถในการ

ปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการวางแผนอาชีพ เรียนรู้ทักษะใหม่ สร้างผลงาน รับผิดชอบต่อคุณภาพของงานและทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความรู้ วัฒนธรรมและ ประสบการณ์แตกต่างกัน (World Bank, International Labour Organization, & UNESCO, 2023)

ดังนั้น ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถแบบบูรณาการที่ทำให้บุคคลสามารถจัดการตนเอง อยู่ร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง สร้างผลงาน และปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถสำคัญ 3 มิติ ได้แก่

1. มิติส่วนบุคคล เช่น การรู้จักตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การจัดการเวลา การควบคุมอารมณ์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. มิติทางสังคม เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเคารพความแตกต่าง การแก้ไขความขัดแย้ง และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม
3. มิติการทำงานและอาชีพ เช่น การวางแผนงาน การใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหา การสร้างผลงาน ภาวะผู้นำ จริยธรรมในการทำงานและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพจึงไม่ควรแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด เพราะบุคคลที่มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพสูง แต่ขาดความรับผิดชอบต่อ ขาดการควบคุมอารมณ์ หรือไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ย่อมประสบความยากลำบากในการทำงาน ในทางกลับกันบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีแต่ขาดความรู้และความสามารถในการสร้างผลงานก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

1. ช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง โลกในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีความไม่แน่นอนสูง อาชีพบางประเภทอาจลดความสำคัญลง ขณะที่อาชีพใหม่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีและความต้องการของสังคม บุคคลจึงต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานและเรียนรู้ทักษะใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง โดย OECD (2023) ระบุว่า การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจสีเขียวทำให้แรงงานต้องมีทักษะที่ช่วยสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้เชิงรุก การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะเหล่านี้ทำให้บุคคลสามารถรับมือกับเทคโนโลยีและรูปแบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

2. เพิ่มความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัจจุบันให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น นายจ้างมิได้พิจารณาเฉพาะวุฒิการศึกษาหรือคะแนนเฉลี่ย แต่ยังพิจารณาความสามารถในการคิด การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

3. ช่วยให้อาจจัดการชีวิตและอารมณ์ ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานมีได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับการรู้จักตนเอง การควบคุมอารมณ์ การจัดการความเครียดและการรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคคลที่จัดการอารมณ์ได้ดีจะสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สื่อสารอย่างเหมาะสมและรับมือกับความผิดหวังหรือความกดดันได้ดีกว่าทักษะด้านแรงจูงใจ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเข้มแข็งทางจิตใจและความยืดหยุ่นจึงเป็นคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น

4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานในปัจจุบันมักดำเนินการในรูปแบบทีมและเครือข่าย บุคคลต้องประสานงานกับผู้คนจากหลายสาขาวิชา หลายช่วงวัยและหลายวัฒนธรรม ทักษะการสื่อสาร การรับฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเจรจาต่อรองและการจัดการความขัดแย้งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และนำความหลากหลายของสมาชิกมาใช้สร้างแนวคิดหรือผลงานใหม่ การทำงานร่วมกันจึงมิใช่เพียงการแบ่งงาน แต่รวมถึงการสร้างเป้าหมายร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีม

5. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้และทักษะที่บุคคลได้รับจากสถาบันการศึกษาอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานตลอดชีวิต เพราะเทคโนโลยีและองค์ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคคลจึงต้องสามารถประเมินว่าตนยังขาดความรู้ด้านใด แสวงหาแหล่งเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดย OECD (2021) เน้นว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ การเรียนรู้จึงไม่ควรสิ้นสุดเมื่อสำเร็จการศึกษา แต่ต้องดำเนินต่อไปผ่านการทำงาน ฝึกอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ การเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพและการเรียนรู้จากประสบการณ์

6. ส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน บุคคลที่มีทักษะชีวิตและอาชีพสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดลำดับความสำคัญ บริหารเวลาและติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ทักษะเหล่านี้ช่วยให้งานเสร็จตามกำหนด มีคุณภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างผลงานในศตวรรษที่ 21 ยังต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการใช้ข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถตรวจสอบคุณภาพ รับฟังข้อมูลป้อนกลับและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่องมิใช่เพียงปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามคำสั่ง

7. สร้างความรับผิดชอบและจริยธรรมในการทำงาน ความสามารถทางวิชาชีพต้องดำเนินควบคู่กับจริยธรรม บุคคลต้องซื่อสัตย์ รักษาความลับ เคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมาย และรับผิดชอบต่อผลกระทบของงานที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในทางสร้างสรรค์และทางที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

โดยมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 จึงกำหนดให้จริยธรรมและลักษณะบุคคลเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาควบคู่กับความรู้และทักษะ (กระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) สะท้อนว่า บัณฑิตที่มีคุณภาพต้องไม่เพียง “ทำงานเป็น” แต่ต้อง “ทำงานอย่างถูกต้องและรับผิดชอบ” ด้วย

8. สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างอาชีพ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทำให้บุคคลจำนวนมากมิได้ทำงานประจำเพียงรูปแบบเดียว แต่อาจทำงานอิสระ ประกอบอาชีพหลายอย่าง หรือสร้างธุรกิจของตนเอง ทักษะการมองเห็นโอกาส การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การจัดการทรัพยากร การตลาดดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายจึงมีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยทักษะชีวิตช่วยให้บุคคลมีความมั่นคงทางอารมณ์และกล้าเผชิญความไม่แน่นอน ขณะที่ทักษะอาชีพช่วยให้สามารถเปลี่ยนแนวคิดเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณค่า การผสมผสานทักษะทั้งสองด้านจึงเป็นรากฐานของการสร้างอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการอย่างรับผิดชอบ

8.2.3 องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 เป็น 5 ด้านสำคัญได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มและการกำกับตนเอง ทักษะทางสังคมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม การสร้างผลงานและความรับผิดชอบและภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิด วิธีการทำงาน บทบาทและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นมิได้หมายถึงการยอมรับทุกสิ่งโดยปราศจากหลักการแต่หมายถึงการเข้าใจว่าสถานการณ์อาจเปลี่ยนแปลงและวิธีการเดิมอาจไม่เหมาะสม บุคคลจึงต้องพิจารณาข้อมูลใหม่ เปิดรับความคิดเห็นและปรับวิธีปฏิบัติโดยยังคงยึดเป้าหมายและจริยธรรม เช่น เมื่อแผนโครงการจิตอาสาไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากสภาพอากาศ ผู้เรียนต้องสามารถปรับกิจกรรม เวลาหรือวิธีดำเนินงาน โดยยังคงรักษาวัตถุประสงค์ของโครงการและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วม

2. การริเริ่มและการกำกับตนเอง หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่ควรดำเนินการและลงมือทำโดยไม่ต้องรอคำสั่งทุกขั้นตอน ส่วนการกำกับตนเองหมายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ควบคุมพฤติกรรม ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการเรียนรู้หรือการทำงานของตน ผู้ที่มีการริเริ่มและกำกับตนเองจะมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาอาชีพของตน ไม่รอให้อีกใครเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้ทั้งหมด แต่สามารถค้นหาความรู้ ทดลองใช้เครื่องมือใหม่ และปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปรับตัวในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (OECD, 2021) โดยการริเริ่มและกำกับตนเองช่วยให้บุคคลเปลี่ยนจากผู้รอรับความรู้ไปสู่ผู้สร้างการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

3. ทักษะทางสังคมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างด้านความคิด ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา เพศ วัย ประสบการณ์และสถานภาพทางสังคมอย่างเหมาะสม ซึ่งการทำงานในศตวรรษที่ 21 มักเกิดขึ้นผ่านทีมที่มีความหลากหลาย ทั้งการทำงานในสถานที่เดียวกันและการทำงานผ่านระบบออนไลน์ บุคคลจึงต้องสามารถรับฟังความคิดเห็น อธิบายความคิดของตนอย่างชัดเจน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4. การสร้างผลงานและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ แนวคิด และทรัพยากรให้เป็นผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อผู้ใช้ ส่วนความรับผิดชอบ หมายถึงการยอมรับหน้าที่ ปฏิบัติตามข้อตกลงและรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน ส่วนบุคคลที่มีทักษะด้านนี้ไม่เพียงทำงานให้เสร็จ แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐาน คุณภาพ เวลา งบประมาณ ความปลอดภัย และผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น การสร้างผลงานในศตวรรษที่ 21 ยังต้องอาศัยความสามารถในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เลือกเครื่องมือให้เหมาะกับงาน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของผลลัพธ์ที่เทคโนโลยีสร้างขึ้น

โดยมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติ การแสดงออกด้านจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลควบคู่กัน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) การประเมินผู้เรียนจึงควรพิจารณาทั้งคุณภาพของผลงาน กระบวนการทำงาน ความรับผิดชอบ และจริยธรรมที่แสดงออกระหว่างการปฏิบัติงาน

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้า แต่เป็นความสามารถที่สมาชิกทุกคนสามารถแสดงออกได้ตามบทบาทและสถานการณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักใช้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อบุคคล องค์กร ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถแบบบูรณาการที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการตนเอง อยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติงาน และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทักษะดังกล่าวประกอบด้วยทั้งความสามารถทางความคิด อารมณ์ สังคม เทคโนโลยี การทำงาน และจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ องค์ประกอบสำคัญของทักษะชีวิตและอาชีพประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มและการกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม 4) การสร้างผลงานและความรับผิดชอบ

และ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันและต้องได้รับการพัฒนาผ่านการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง

8.3 กระบวนการจัดโครงการจิตอาสา

การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ต้องเน้นให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรม ร่วมสำรวจสภาพและปัญหา ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรม ร่วมปฏิบัติกิจกรรม ร่วมสรุปและ ประเมินผลการจัดกิจกรรม และ ร่วมรายงานผลพร้อมทั้งเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ควรจัดให้ผู้เรียนดำเนินการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ต้องการ ทำสาธารณประโยชน์ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ และจัดลำดับปัญหาตาม ความสำคัญ จำเป็นและเร่งด่วนจากมากไปหาน้อย ขั้นตอนที่ 3 วางแผน ออกแบบกิจกรรม เขียน โครงการและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรม ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ และ ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อ ถอดบทเรียนในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วยผลที่เกิดกับผู้ปฏิบัติกิจกรรมและผลที่เกิดแก่สังคมภาย หลังจากการปฏิบัติกิจกรรม จากนั้นนำไปสรุปรายงานและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติกิจกรรม

การเขียนโครงการจิตอาสาผู้จัดทำโครงการจะต้องรู้และเข้าใจโครงสร้างของโครงการก่อนว่า ประกอบไปด้วยส่วนใดบ้าง ซึ่งโดยทั่วไปโครงสร้างของโครงการประกอบด้วย (ธงชัย ศรีเมือง และ ภรสรัญ แก่นทอง, ม.ป.ท.)

1. **ชื่อโครงการ** มาจากงานที่ต้องการปฏิบัติโดยจะต้องมีความชัดเจนเหมาะสม เฉพาะเจาะจง กระชับรัดกุมและสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน

2. **หลักการและเหตุผล** เป็นการกล่าวถึงปัญหาและสาเหตุและความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำ โครงการ โดยผู้เขียนโครงการจะต้องพยายามพรรณนาความ โดยหาเหตุผล หลักการ ทฤษฎี แนวทาง นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง กรม ตลอดจนความต้องการในการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อแสดง ข้อมูลที่มีน้ำหนักน่าเชื่อถือและให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการอ้างอิงแหล่งที่มา ของข้อมูลด้วยเพื่อให้ผู้อนุมัติโครงการจะได้ตัดสินใจสนับสนุนโครงการต่อไป

3. **วัตถุประสงค์** เป็นการระบุถึงเจตจำนงในการดำเนินงานของโครงการโดยแสดงให้เห็นถึง ผลที่ต้องการจะบรรลุไว้อย่างกว้าง ๆ มีลักษณะเป็นนามธรรมแต่ชัดเจนและไม่คลุมเครือ โครงการ หนึ่ง ๆ อาจมีวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ โดยการเขียนวัตถุประสงค์ยังต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

3.1 ใช้คำกริยาที่แสดงถึงความตั้งใจจริง เช่น เพื่อเพิ่ม... เพื่อลด... เพื่อส่งเสริม... เพื่อปรับปรุง...เพื่อขยาย... เพื่อรณรงค์... เพื่อเผยแพร่... เป็นต้น

3.2 ระบุผลผลิต (output) หรือ ระบุผลลัพธ์ (outcome) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพียงประการเดียวในวัตถุประสงค์หนึ่งข้อ

4. เป้าหมาย เป้าหมาย หมายถึง ระบุถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินโครงการ โดยจะระบุทั้งผลที่เป็นเชิงปริมาณและผลเชิงคุณภาพ เป้าหมายจึงคล้ายกับวัตถุประสงค์ แต่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากกว่ามีการระบุสิ่งที่ต้องการทำได้ชัดเจนและระบุเวลาที่ต้องการจะบรรลุ

5. วิธีการดำเนินงาน เป็นการให้รายละเอียดในการปฏิบัติ โดยปกติจะแยกเป็นกิจกรรมย่อย ๆ หลายกิจกรรม แต่เป็นกิจกรรมเด่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความเด่นชัดตั้งแต่กิจกรรมเริ่มต้นจนถึงกิจกรรม สุดท้ายว่ามีกิจกรรมใดที่ต้องทำบ้าง ถ้าเป็นโครงการที่ไม่ซับซ้อนมากนักก็มักจะนิยมใช้แผนภูมิแกนต์หรือแผนภูมิแท่ง

6. ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุว่าใครหรือหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบและมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อว่ามีปัญหาจะได้ติดต่อประสานงานได้ง่าย

7. งบประมาณ เป็นการระบุค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรมขั้นต่าง ๆ โดยทั่วไปจะแจกแจงเป็นหมวดย่อย ๆ เช่น หมวดค่าวัสดุ หมวดค่าใช้สอย หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าครุภัณฑ์ ซึ่งการแจกแจงงบประมาณจะมีประโยชน์ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และตรวจสอบความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้นควรระบุแหล่งที่มาของงบประมาณด้วยว่าเป็นงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณช่วยเหลือจากประเทศต่างประเทศ เงินกู้หรืองบบริจาค เป็นต้น

8. สถานที่ดำเนินการ เป็นการระบุสถานที่ตั้งของโครงการหรือระบุว่ากิจกรรมนั้นจะทำ ณ สถานที่แห่งใด เพื่อสะดวกต่อการจัดเตรียมสถานที่ให้พร้อมก่อนที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ

9. ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นการระบุระยะเวลาเริ่มต้นโครงการและระยะเวลายสิ้นสุดโครงการโดยจะต้องระบุวัน เดือน ปี เช่นเดียวกับการแสดงแผนภูมิแกนต์

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการระบุถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย ผลทางตรงและผลทางอ้อม นอกจากนั้นต้องระบุด้วยว่าใครจะได้รับประโยชน์จากโครงการบ้าง ได้รับประโยชน์อย่างไร ระบุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

11. การประเมินผลโครงการ เป็นการแสดงรายละเอียดว่าจะมีวิธีการควบคุมติดตามและประเมินผลโครงการอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไรในการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล และใครเป็นผู้ประเมินผล เป็นต้น ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของโครงการคืออะไร การประเมินผลโครงการประกอบด้วย ประเมินผลโครงการ ระยะเวลาประเมินผลโครงการและผู้ประเมินผลโครงการ

ตัวอย่างแบบฟอร์มการเขียน
โครงการจิตอาสาเพื่อ.....

1. ชื่อ

โครงการ.....

2. หลักการและเหตุผล

.....
.....
.....
.....
.....

3. วัตถุประสงค์

3.1.....

3.2.....

3.3.....

4. เป้าหมาย

4.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ.....

4.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ.....

5. วิธีการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....
.....

6. ผู้รับผิดชอบโครงการ

6.1 ชื่อ-สกุล.....

6.2 หน่วยงาน.....

6.3 ติดต่อ.....

7. งบประมาณ (มีรายละเอียดงบประมาณประกอบ)

หมวดรายจ่าย	รายการ/รายละเอียดค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)
ค่าตอบแทน		
ค่าวัสดุ		
ค่าใช้สอย		
อื่น ๆ		
รวม		

8. สถานที่ดำเนินการ

.....

.....

.....

9. ระยะเวลาในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

10. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 10.1.....
- 10.2.....
- 10.3.....

11. การประเมินผลโครงการ

.....

.....

.....

8.4. กิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

กิจกรรมจิตอาสาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เวลา แรงกาย ความคิด ความรู้ และความสามารถของตนในการช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจ โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนทางวัตถุเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามกิจกรรมจิตอาสาไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับหรือชุมชนเพียงฝ่ายเดียว แต่ยังเป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนา คุณธรรม ความรับผิดชอบ ทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ กิจกรรมจิตอาสาที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาจึงควรมีลักษณะมากกว่าการทำกิจกรรมเพื่อสะสมชั่วโมงหรือปฏิบัติตามข้อกำหนด แต่ควรออกแบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาปัญหา วางแผน ลงมือปฏิบัติ ทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ไขสถานการณ์จริงและสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ กระบวนการดังกล่าวจะทำให้จิตอาสาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางวิชาการ คุณธรรมและการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน ซึ่ง Giancaspro & Manuti (2021) พบว่า งานอาสาสมัครเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ทั้งแบบไม่เป็นทางการและตามอัธยาศัย ซึ่งช่วยให้เยาวชนพัฒนาทักษะทางสังคม การจัดการตนเอง ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการมีงานทำ ขณะที่ Dempsey-Brench & Shantz (2022) อธิบายว่า กิจกรรมอาสาสมัครที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถพัฒนาทักษะเดิมและสร้างทักษะใหม่ที่น่าไปใช้ในการทำงานได้ โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพจึงควรมีเป้าหมาย 2 ด้านควบคู่กัน ได้แก่ 1) การสร้างประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการจริงของชุมชน และ 2) การพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยวัตถุประสงค์ของกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ความเสียสละ ความมีน้ำใจ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมจากสถานการณ์จริง
3. เพื่อพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การประสานความร่วมมือและการจัดการความขัดแย้ง
5. เพื่อส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ การกำกับตนเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
6. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะทางวิชาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน
7. เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผน การบริหารโครงการ การจัดการเวลา งบประมาณและทรัพยากร
8. เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ จริยธรรมในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

9. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์จิตอาสาไปใช้ในการวางแผนชีวิตและพัฒนาเส้นทางอาชีพ

10. เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

8.4.1 รูปแบบกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

ตารางที่ 8.2 รูปแบบกิจกรรมจิตอาสาและตัวอย่าง

รูปแบบกิจกรรมจิตอาสา	ตัวอย่าง
ด้านการศึกษา เป็นกิจกรรมที่นำความรู้ไปช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ หรือประชาชน	สอนเสริมและส่งเสริมการอ่านแก่เด็ก สอนภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ให้ความรู้ด้านการเงินและบัญชีครัวเรือน สอนการใช้โทรศัพท์และเทคโนโลยีแก่ผู้สูงอายุ
ด้านอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน เป็นกิจกรรมที่ใช้ความรู้และทักษะช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของชุมชน	พัฒนาบรรจุภัณฑ์และตราสินค้าชุมชน ถ่ายภาพและผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สินค้า จัดทำบัญชีต้นทุนและบัญชีครัวเรือน พัฒนาช่องทางจำหน่ายสินค้าออนไลน์
ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นกิจกรรมที่มุ่งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ	จัดการและคัดแยกขยะในชุมชน ฟื้นฟูแหล่งน้ำ และพื้นที่สาธารณะ ธนาคารขยะ ลดการใช้พลาสติก
ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของประชาชนภายใต้ขอบเขตความรู้ และการกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญ	ส่งเสริมการออกกำลังกาย รมณรงค์ป้องกันโรคเฝ้าระวังและจัดกิจกรรมแก่ผู้สูงอายุ
ด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม	ดูแลศาสนสถานและพื้นที่สาธารณะ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชุมชน เผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

นอกจากนี้ยังมี **หลักสูตรจิตอาสา 904** ตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงห่วงใยและทรงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ และพระองค์ทรงมีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ ประเทศชาติ มั่นคง เป็นปึกแผ่น มีความรัก ความสามัคคีและประชาชน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

ขึ้น ด้วยมีพระราชปณิธานที่จะสืบสาน รักษา ต่อยอด โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแนวพระราชดำริต่างๆ ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้จัดโครงการจิตอาสาขึ้นในครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พุทธศักราช 2560 ณ โรงเรียนสุโขทัย เขตดุสิต กทม. โดยมีพระราชโอรส ให้เริ่มทำจากจุดเล็กไปใหญ่ โดยเริ่มจากการดูแลรักษากันและบริเวณรอบบ้านของตนเองให้สะอาดก่อน จึงเกิดโครงการจิตอาสาเราทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

การแบ่งประเภทของจิตอาสา มี 3 ประเภท ดังนี้

1. จิตอาสาพัฒนา ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ

2. จิตอาสาภัยพิบัติ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าตรวจและเตรียมการรองรับภัยพิบัติ ทั้งที่เกิดจากธรรมชาติและที่เกิดจากสาเหตุอื่นที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมและการช่วยเหลือบรรเทาการเดือดร้อนของประชาชนจากภัยพิบัติดังกล่าว เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

3. จิตอาสาเฉพาะกิจ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติในงานพิธี หรือการรับเสด็จในโอกาสต่างๆ เป็นการใช้กำลังพลจิตอาสาปฏิบัติกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมการ การเตรียมสถานที่ และการฟื้นฟูสถานที่ภายหลังการปฏิบัติในพระราชพิธีและการเสด็จนั้น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

วัตถุประสงค์ของการฝึกคือ 1) เพื่อเป็นวิทยากรชั้นเลิศ สามารถอบรมขยายผลให้เหล่าทัพของตนเองและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) เป็นแกนนำให้กับจิตอาสาทั่วไป เพื่อทำหน้าที่จิตอาสา 3 ประเภท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะงานด้านจิตอาสาหลาย ๆ ด้าน นำเทคนิคที่ได้รับการอบรมจากหลักสูตรนี้ไปช่วยเหลือประชาชนตลอดจนภัยพิบัติต่าง ๆ โดยเน้น 4 ด้านได้แก่ ปัจจัย 4 การศึกษา การรักษาพยาบาลและอาชีพ 3) ต้องทราบปัญหาภาพรวมของประเทศ และสามารถสืบสภาพ ปัญหาในพื้นที่ ให้ข้อเสนอแนะ งานจิตอาสาในภูมิภาคเพื่อให้ทางศูนย์อำนวยการใหญ่แม่ไมตรีช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรมต่อไป 4) เพื่อให้มีองค์ความรู้ มีวินัยและบุคลิกภาพตลอดจนทักษะช่วยเหลือประชาชนนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติและเป็นพลชนที่เป็นตัวอย่างที่ดีของประเทศชาติต่อไป และ 5) สามารถเป็นครูฝึกจิตอาสาในรุ่นต่อไป

การอบรมจิตอาสา 904 แบ่งเป็น 6 หมวด ประกอบด้วย หมวดวิชาที่ 1 วิชาทหารทั่วไป จำนวน 27 ชั่วโมง เน้นการฝึกให้ร่างกายแข็งแรง รู้คำสั่งภารกิจ รู้หน้าที่ รู้วินัยทหารทั่วไป รู้จักระเบียบวินัย มีความคิดที่เป็นระบบ หมวดวิชาที่ 2 วิชาการอบรมความรู้ (อุดมการณ์/สถาบัน

พระมหากษัตริย์) จำนวน 85 ชั่วโมง เพื่อให้ทราบถึงประวัติศาสตร์ของชาติไทย โดยเฉพาะพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ ตั้งแต่อดีต จนถึง ปัจจุบัน หมวดวิชาที่ 3 วิชาการอบรมความรู้ (ด้านจิตอาสา) จำนวน 80 ชั่วโมง เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้มีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในกลุ่มงานจิตอาสา ทั้ง 3 ประเภท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมวดวิชาที่ 4 วิชาชีพ (เลือก) 1 วิชา จำนวน 30 ชั่วโมง เป็นวิชาชีพที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกเลือกคนละ 1 วิชา เพื่อให้มีความรู้ไปช่วยเหลือกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ผู้รับการฝึกจะได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองขีดความสามารถ ประกอบด้วยทางด้านวิชาช่าง (ช่างไฟฟ้า ช่างเดินสายไฟ ช่างไม้ช่างประปา ช่างปูน ช่างสี ช่างเครื่องยนต์ขนาดเล็ก (เน้นเครื่องมือการเกษตร)) รวมถึงแกะสลักผัก และผลไม้สด การจัดดอกไม้สดและการร้อยมาลัย การปักพุ่ม การทำอาหารไทย การทำขนมไทย ศาสตร์ในการถนอมอาหาร การแปรรูปอาหาร (ใช้รถครัวสนามเคลื่อนที่) หมวดวิชาที่ 5 วิชาศาสตร์พระราชา จำนวน 90 ชั่วโมง คิด โดยให้มีความเข้าใจว่า ศาสตร์พระราชาคือ 4 ข้อ ได้แก่ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมวดวิชาที่ 6 การฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานพื้นที่จริง จำนวน 150 ชั่วโมง เป็นหมวดวิชาที่มุ่งเน้นให้ทราบถึงปัญหาของประชาชนและเกษตรกร

ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอบรมผู้รับการฝึกจะพบกับความเปลี่ยนแปลงในตนเองจะเข้าใจความหมายอย่างลึกซึ้งของคำว่า จิตอาสาตามพระราชปณิธาน เป็นจิตแห่งการให้ความdingามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่น ยอมเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงานที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบเยือกเย็นและพลังแห่งความดี อีกทั้งยังช่วยลด “อัตรตา” หรือความเป็นตัวตนของตนเองลงได้



ภาพที่ 8.1 จิตอาสา 904

8.5 สรุปท้ายบท

บทที่ 8 โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ มุ่งอธิบายแนวคิด ความสำคัญและกระบวนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการส่งเสริมจิตสาธารณะและจิตอาสา ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาไม่เพียงด้านความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัว การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตร่วมกับสังคมอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งแนวคิดเรื่องจิตอาสาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน โดยการเสียสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน กิจกรรมจิตอาสาจึงเป็นทั้งเครื่องมือในการพัฒนาจิตใจและเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรง ฝึกความรับผิดชอบต่อ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจิตสาธารณะ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมทั้งด้านการดำรงชีวิต การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ชุมชนและสังคมให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

คำถามท้ายบท

1. ให้นักศึกษาอธิบายความหมายและความสำคัญของจิตอาสาต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21
2. ให้นักศึกษาอธิบายทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างไรต่อการใช้ชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน
3. ให้นักศึกษาอธิบายวิเคราะห์บทบาทของกิจกรรมจิตอาสาที่มีต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21
4. ให้นักศึกษาอธิบายอธิบายกระบวนการจัดทำโครงการจิตอาสาตั้งแต่ขั้นการวางแผนจนถึงการประเมินผลโดยละเอียด
5. ให้นักศึกษาออกแบบโครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนหรือพัฒนาทักษะอาชีพ พร้อมระบุวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงานและผลที่คาดว่าจะได้รับ

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565*. https://www.mhesi.go.th/images/2565/T_1390028.PDF
- ธงชัย ศรีเมือง และ ภรสรัญ แก่นทอง. (ม.ป.ท). *กระบวนการสร้างจิตอาสาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน*. https://pws.npru.ac.th/praeapat/system/20200124_122032_b061c2a5b3edcbcb091ac461524c8805.pdf.
- มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์, สุดใจ เขียนภักดี และ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2565). จิตสาธารณะกับวิถีชีวิตของบุคคลในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(2), 424–435.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2565). *ครองแผ่นดินโดยธรรม*. <https://www.rdpb.go.th/MediaUploader/File/14287/e-Book%20หนังสือ%20ครองแผ่นดิน%20ปี%202565.pdf>
- Biermann, K. Y., Breitsohl, H., & Meijs, L. C. P. M. (2024). Occupation-related volunteering: A qualitative systematic literature review, conceptualization, and directions for future research. *SAGE Open*, 14(2).
- Dempsey-Brench, K., & Shantz, A. (2022). Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100874.
- Frederique Bouilheres. (2016). 21st century life and career skills: building an employability pathway in an international University in Vietnam. *Towards Excellence in Leadership and Management in Higher Education*, 103-111.
- Giancaspro, M. L., & Manuti, A. (2021). Learning to be employable through volunteering: A qualitative study on the development of employability capital of young people. *Frontiers in Psychology*, 12, 574232.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition*. OECD Publishing.
- United Nations Volunteers. (2022). *2022 state of the world's volunteerism report: Building equal and inclusive societies*. United Nations Development Programme.

World Bank, International Labour Organization, & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). *Building better formal TVET systems: Principles and practice in low- and middle-income countries*. World Bank.

คณะกรรมการรายวิชา GE1007

ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ

1. พระคุณศรีวีรคุณสันทร, ผศ.ดร.	ประธานคณะกรรมการ
2. พระครูวุฒิธรรมสาร, ผศ.ดร.	รองประธานคณะกรรมการ
3. พระครูอรุณจริยานุวัตร, ดร.	คณะกรรมการ
4. พระครูชัยรัตนากร, ดร.	คณะกรรมการ
5. พระมหาสกุล มหาวีร, ผศ.ดร.	คณะกรรมการ
6. พระมหาชัยชนะ ชยชโน	คณะกรรมการ
7. ผศ.ดร.มนตรี รอดแก้ว	คณะกรรมการ
8. ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์	คณะกรรมการ
9. ผศ.ศักดิพงษ์ โสภากจร	คณะกรรมการ
10. ดร.เอกชาติรี สุขแสน	คณะกรรมการ
11. ดร.วชิรวิชัย อธิธินาสุภวิชัย	คณะกรรมการ
12. ดร.เทพรักษ์ สุริฝ้าย	คณะกรรมการ
13. ดร.ศยามล อินทียศ	คณะกรรมการ
14. ดร.บัญชา ธรรมบุตร	คณะกรรมการ
15. ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล	คณะกรรมการ
16. อาจารย์ยงวิทย์ ศรีเพชร	คณะกรรมการ
17. อาจารย์วิรัช ภูมาศรี	คณะกรรมการ
18. อาจารย์รัตติกร ชาญขำนิ	คณะกรรมการ
19. อาจารย์ทองเปลือง อภัยวงศ์	คณะกรรมการ
20. อาจารย์อุทัย ภูคคหิน	คณะกรรมการ
21. อาจารย์มงคล สารินทร์	คณะกรรมการ
22. อาจารย์สิทธิเชศวร์ เจนเรื้อย	คณะกรรมการและเลขานุการ
23. อาจารย์ธวัชวัฒน์ ชาวโพธิ์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
24. อาจารย์อัญชลี แสงเพชร	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ๒๐๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการตำรา เอกสารประกอบการสอนและสื่อการเรียนการสอนรายวิชา
ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU)

เพื่อให้การบริหารจัดการหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การดำเนินการขับเคลื่อน Digital University โดยการนำรายวิชาเข้าสู่ Learning Platform และการผลิตสื่อการเรียนการสอน เป็นไปตามกฎกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ และระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการตำรา เอกสารประกอบการสอนและสื่อการเรียนการสอนรายวิชา ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) มีตำแหน่งและรายนาม ดังต่อไปนี้

๑. รองอธิการบดี (พระศรีวิจิราภรณ์, ผศ.ดร.)	ประธานกรรมการ
๒. คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา	กรรมการ
๓. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ
๔. คณบดีคณะสังคมศาสตร์	กรรมการ
๕. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยอธิการบดี (ดร.พิเชษฐ์ มุสิกโปดก)	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยอธิการบดี (รศ.ดร.สุวิญ รักษ์สัตย์)	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผศ.ดร.สุธาสินี แสงมุกดา)	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาหลักสูตร	กรรมการ
๑๒. พระครูใบฎีกา ภัทรพล อนุจารี	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและวัดผล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. หัวหน้าฝ่ายตำแหน่งทางวิชาการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๑. คัดสรรรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ที่จะทำตำรา และเอกสารประกอบการสอนกลาง ที่ใช้ร่วมกันทั้งวิทยาเขตและวิทยาลัย

/๒. จัดกลุ่ม...

๒. จัดกลุ่มประเภทรายวิชาที่พร้อมเข้าสู่ Learning Platform รายวิชาหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU)

๓. ผลิตสื่อการเรียนการสอน ตำรากลาง และรายวิชาหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ทุกรายวิชาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดทำข้อสอบกลาง เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน รายวิชาหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ทุกรายวิชา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(พระธรรมวชิรจินดาภรณ์, รศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU)
ภาคปีการศึกษา ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารจัดการรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) สอดคล้องการจัดแผนการศึกษา ตามกฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ และระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ภาคปีการศึกษา ๒๕๖๙ ดังมีรายนามดังต่อไปนี้

รายวิชา GE1005 การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. พระมหาสุรไกร ชินพุทธสิริ, ผศ.	ประธานคณะกรรมการ
๒. พระมหาสมบัติ คุณะสโก, ดร.	รองประธาน
๓. พระณัฐวุฒิ อภิปัญญา	คณะกรรมการ
๔. รศ.ดร.มานพ นักการเรือน	คณะกรรมการ
๕. ผศ.อาทิตย์ ชูชัย	คณะกรรมการ
๖. ดร.ณัฐอร เจือจันทร์	คณะกรรมการ
๗. ดร.อาทิตย์ แสงแฉวก	คณะกรรมการ
๘. ดร.จรรณศักดิ์ แพง	คณะกรรมการ
๙. ดร.สรวิศ พรหมลี	คณะกรรมการ
๑๐. ดร.ศยามล อินทียศ	คณะกรรมการ
๑๑. อาจารย์อัครเดช จินฤทธิ์	คณะกรรมการ
๑๒. อาจารย์สุทธินันท์ พรหมพันธุ์ใจ	คณะกรรมการ

๑๓. อาจารย์มิ่งคลชัย สมศรี	คณะกรรมการ
๑๔. อาจารย์ชัยชนะ บรรพโคตร	คณะกรรมการ
๑๕. อาจารย์ไชยยา เรืองดี	คณะกรรมการ
๑๖. อาจารย์พิชาญ ณ พัทลุง	คณะกรรมการ
๑๗. อาจารย์พรชัย วันทุม	คณะกรรมการ
๑๘. ดร.อภิชาติ เหมือนไธสง	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๙. ดร.วชิรวิทย์ อธิธินาสุภวิชัย	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. อาจารย์สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. อาจารย์เบญญาภา เพิ่มบุญ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

รายวิชา GE1006 วิจัยและนวัตกรรม

๑. พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.	ประธานคณะกรรมการ
๒. พระครูสุภัทรสีลโสภณ, ผศ.ดร.	รองประธานคณะกรรมการ
๓. พระครูปลัด จักรพล อาจารย์สุโก, ดร.	คณะกรรมการ
๔. พระมหาสันติชัย อภิสุนติ, ดร.	คณะกรรมการ
๕. พระมหาจรรุวัฒน์ จิรวุฑโฒ	คณะกรรมการ
๖. พระจักรพัชร จกภทโท, ดร.	คณะกรรมการ
๗. พระธวัชชัย ขนดีโว	คณะกรรมการ
๘. ผศ.ดร.อัครเดช นิละโยธิน	คณะกรรมการ
๙. ผศ.ดร.วรเชษฐ โพธิ์	คณะกรรมการ
๑๐. ผศ.ดร.สำราญ ศรีคำมูล	คณะกรรมการ
๑๑. ดร.กฤติยากร ลดาวัลย์	คณะกรรมการ
๑๒. ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล	คณะกรรมการ
๑๓. ดร.กรุณา มธูลาภรังสรรค์	คณะกรรมการ
๑๔. ดร.บรรจง ลาวะลี	คณะกรรมการ
๑๕. ดร.ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์	คณะกรรมการ
๑๖. ดร.อรรถพงษ์ ผิวเหลือง	คณะกรรมการ
๑๗. ดร.อภิชาติ เหมือนไธสง	คณะกรรมการ
๑๘. อาจารย์วรารมณ ชนะจันทร์ตา	คณะกรรมการ
๑๙. อาจารย์มานิช นันทพรหม	คณะกรรมการ
๒๐. อาจารย์จันทร์เพ็ญ บุญเรือง	คณะกรรมการ
๒๑. อาจารย์อานันท์ กรมน้อย	คณะกรรมการ
๒๒. อาจารย์นัยนัปร สุภา	คณะกรรมการ

๒๓. ดร.เวชสุวรรณ อัจฉริยะ	คณะกรรมการ
๒๔. ดร.ปิยะสุดา เพชรอาเวช	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒๕. ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. อาจารย์วีรราช ภูมาศรี	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

รายวิชา GE1007 ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อชีวิตและอาชีพ

๑. พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผศ.ดร.	ประธานคณะกรรมการ
๒. พระครูวุฒิชัยธรรมสาร, ผศ.ดร.	รองประธานคณะกรรมการ
๓. พระครูอรุณจริยานุวัตร, ดร.	คณะกรรมการ
๔. พระครูชัยรัตนกร, ดร.	คณะกรรมการ
๕. พระมหาสกล มหาวีโร, ผศ.ดร.	คณะกรรมการ
๖. พระมหาชัยชนะ ชยชโน	คณะกรรมการ
๗. ผศ.ดร.มนตรี รอดแก้ว	คณะกรรมการ
๘. ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์	คณะกรรมการ
๙. ผศ.ศักดิพงษ์ โสภาร	คณะกรรมการ
๑๐. ดร.เอกชาติ สุแสน	คณะกรรมการ
๑๑. ดร.วชิรวิทย์ อธิธินาสุภวิชัย	คณะกรรมการ
๑๒. ดร.เทพรักษ์ สุริย์	คณะกรรมการ
๑๓. ดร.ศยามล อินทียศ	คณะกรรมการ
๑๔. ดร.บัญชา ธรรมบุตร	คณะกรรมการ
๑๕. ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล	คณะกรรมการ
๑๖. อาจารย์ยงวิทย์ ศรีเพชร	คณะกรรมการ
๑๗. อาจารย์วีรราช ภูมาศรี	คณะกรรมการ
๑๘. อาจารย์รัตติกร ขาญขำ	คณะกรรมการ
๑๙. อาจารย์ทองเปลือง อภัยวงศ์	คณะกรรมการ
๒๐. อาจารย์อุทัย ภูคดหิน	คณะกรรมการ
๒๑. อาจารย์มงคล สารินทร์	คณะกรรมการ
๒๒. อาจารย์สิทธิเชษฐ์ เจนเรื้อย	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒๓. อาจารย์ธนวัฒน์ ขาวโพธิ์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. อาจารย์อัญชลี แสงเพชร	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

รายวิชา GE1008 ประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

๑. พระปรีธิตวชิรภักดิ์	ประธานคณะกรรมการ
๒. พระครูวินัยธร สัญชัย ญาณวีโร, ผศ.ดร.	รองประธานคณะกรรมการ
๓. พระครูปลัด ทวี อภโย, ผศ.ดร.	คณะกรรมการ
๔. พระครูปลัด สุริยะ ชวนปณฺโณ, ดร.	คณะกรรมการ
๕. พระมหาธีระวัฒน์ ธิติโชติ, ดร.	คณะกรรมการ
๖. พระมหานพพร อภิพนฺโธ, ดร.	คณะกรรมการ
๗. พระพงษ์ระวี อุตตรภทฺโท, ดร.	คณะกรรมการ
๘. พระศุภวัฒน์ สุขวฑฒโน	คณะกรรมการ
๙. พระมหาประทีน เขมจารี	คณะกรรมการ
๑๐. ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ แสนคำ	คณะกรรมการ
๑๑. ผศ.ดร.ธนกร ชูสุขเสริม	คณะกรรมการ
๑๒. ผศ.ดร.วิญญู กิณะเสน	คณะกรรมการ
๑๓. ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	คณะกรรมการ
๑๔. ดร.ศยามล อินทียศ	คณะกรรมการ
๑๕. อาจารย์ก้องพิพัฒน์ กองคำ	คณะกรรมการ
๑๖. อาจารย์เศรษฐา ภูศรีโสม	คณะกรรมการ
๑๗. อาจารย์ชาญพัฒน์ ชำขัน	คณะกรรมการ
๑๘. อาจารย์แก่นเพชร แผงสีพล	คณะกรรมการ
๑๙. อาจารย์สมพงษ์ น้อยเต้	คณะกรรมการ
๒๐. อาจารย์วิพจน์ วันคำ	คณะกรรมการ
๒๑. อาจารย์อุทัย ภูคดหิน	คณะกรรมการ
๒๒. อาจารย์ไชยยา เรืองดี	คณะกรรมการ
๒๓. ดร.เชน เพชรรัตน์	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒๔. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐวุฒิ คล้ายสุวรรณ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. ดร.ปิยะสุตา เพชรเวช	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. อาจารย์วรารภรณ์ ชนะจันทรตา	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

รายวิชา BU5006 ศาสนศึกษา

๑. พระอุดมวชิรเมธี, ดร.	ประธานคณะกรรมการ
๒. พระครูประยุตสารธรรม, ดร.	รองประธานคณะกรรมการ
๓. พระครูสุธีปทุมมากร, ดร.	คณะกรรมการ
๔. พระครูสุทธิเมธาวรรณ, ดร.	คณะกรรมการ

๕. พระครูวิกรมธรรมธัช, ดร.	คณะทำงาน
๖. พระครูใบฎีกา เดชา คุณสมปนโน	คณะทำงาน
๗. พระครูสังฆรักษ์ กันตพงศ์ กนตวิโส	คณะทำงาน
๘. พระครูวินัยธร วุฒิไกร อภิรฤโข	คณะทำงาน
๙. พระมหาเจริญ กตปญโญ, ผศ.ดร.	คณะทำงาน
๑๐. พระมหาอรุณ ปณณารุโณ, ผศ.ดร.	คณะทำงาน
๑๑. พระมหาพิพัฒน์ ปวฑฒโน, ดร.	คณะทำงาน
๑๒. พระมหาพงษ์พิสิฐฐ์ ฐานวโร	คณะทำงาน
๑๓. พระมหาอดิศักดิ์ ปิยสิโล	คณะทำงาน
๑๔. พระมหาทศพร สุมุทโก	คณะทำงาน
๑๕. พระพจน์นธ์ อภิวิฑฒโน, ดร.	คณะทำงาน
๑๖. ผศ.ดร.สันติ อุณจนะนำ	คณะทำงาน
๑๗. ผศ.ดร.โผน นามณี	คณะทำงาน
๑๘. ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ พรหมดี	คณะทำงาน
๑๙. ดร.ประชัน ชะชิกุล	คณะทำงาน
๒๐. ดร.เอนก มุลมา	คณะทำงาน
๒๑. อาจารย์เศรษฐา ภูศรีโสม	คณะทำงาน
๒๒. อาจารย์หาญ เกตาจันทร	คณะทำงาน
๒๓. แม่ชีบุญช่วย ศรีเปรม, ผศ.ดร.	คณะทำงาน
๒๔. อาจารย์ปรเมธ ศรีภิญโญ	คณะทำงาน
๒๕. อาจารย์อุทัย ภูคคหิน	คณะทำงาน
๒๖. ผศ.ดร.อาทิตย์ ผ่านพูล	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๗. อาจารย์จักรี บางประเสริฐ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. อาจารย์สนิท วงปล้อมหิรัญ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙. อาจารย์สุดารัตน์ วงศ์คำ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

รายวิชา BU5007 นวัตกรรมเพื่อพัฒนาปัญญาและคุณธรรม

๑. พระอุดมวชิรมณี, ดร.	ประธานคณะทำงาน
๒. พระสมุห์เทอดพิทักษ์ นริสโร, ดร.	รองประธานคณะทำงาน
๓. พระสุธีวชิรคุณ	คณะทำงาน
๔. พระครูวินัยธร สักขัย ญาณวีโร, ผศ.ดร.	คณะทำงาน
๕. พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.	คณะทำงาน

๖. พระครูอุทัยการโกศล, ดร.	คณะทำงาน
๗. พระครูสังฆรักษ์ สุริยะ ปภสฺสโร	คณะทำงาน
๘. พระครูวินัยธร บุลากร ฐานากโร	คณะทำงาน
๙. พระมหาพิพัฒน์ ปวฑฺฒโน, ดร.	คณะทำงาน
๑๐. พระมหาประทีน เขมจารี	คณะทำงาน
๑๑. พระมหาทศพร สุมุโก	คณะทำงาน
๑๒. พระสุชาติ อาภสฺสโร, ดร.	คณะทำงาน
๑๓. พระวิฑูส ปภสฺสธนาโณ, ดร.	คณะทำงาน
๑๔. พระศุภวัฒน์ สุขวฑฺฒโน, ดร.	คณะทำงาน
๑๕. พระวิเชียร อธิปุณโณ	คณะทำงาน
๑๖. ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล	คณะทำงาน
๑๗. ดร.กิตติยานนท์ วรรณวงศ์	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๘. ดร.อภิชาติ เหมือยไธสง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. อาจารย์วัชรพงษ์ โสภาร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. อาจารย์ปรเมธ ศรีภิญโญ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๑. ผลิตรายการเรียนการสอน ตำรากลาง และรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. จัดทำข้อสอบกลาง เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน รายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) และกลุ่มวิชาพระพุทธศาสนา (BU) ทุกรายวิชา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(พระธรรมวชิรจินดาภรณ์, รศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

