

The Soft Skills on The Successful Performance of Human Resources of The Permanent Secretary Ministry of Public Health

Nuntawan Mookkasan^{1*} and Rachen Noppanatwongsakorn²

¹ Master Student, Bachelor of Public Administration, Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Thailand

² Department of Public Administration, Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Nutju.mu@gmail.com

ABSTRACT

This research article aims to explore the soft skills that impact the work success of human resources personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. This quantitative research employs questionnaires as the primary tool for data collection. The study's participants consist of 312 human resources professionals working at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The data analysis methods include the use of percentages, mean, and standard deviation. The research findings indicate that the majority of the sample groups are women, primarily aged between 30-39 years, most holding a bachelor's degree and having 1-5 years of work experience. It was observed that soft skills significantly affect the work success of human resources personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The highest-rated soft skill is the ability to capture others' attention, followed by skills in managing personal emotions, being aware of one's own emotions, and social skills. Self-motivation also ranked highly in its average level of impact.

Keywords: Soft Skills, Human Resources, Work Success

ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

นันทวัน มุขสาร^{1*} และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Nutju.mu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 312 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1-5 ปี และปัจจัยด้านซอฟท์สกีล (Soft skills) ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ ของตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการจูงใจตนเอง

คำสำคัญ: ซอฟท์สกีล, นักทรัพยากรบุคคล, ความสำเร็จ

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลก ต่างมีบริบท สภาพแวดล้อม และทรัพยากรของตนเองมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละแห่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาประเทศของตนเองให้ดีที่สุดในช่วงเวลานั้นๆ จึงก่อให้เกิดการจัดตั้ง “องค์กร” ขึ้นเป็นจำนวนมากโดยมีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อรับใช้มนุษย์ในสังคม และเป็นหน่วยที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์มากที่สุดก็ว่าได้ เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์ได้ถูกใช้กับการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มนุษย์จำเป็นต้องอาศัยทั้งศักยภาพ สมรรถนะ สติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมากกว่ากิจกรรมอื่นในชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวนมากในโลก ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีองค์การจัดการสมัยใหม่จำนวนมากกำลังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในการให้ความสำคัญกับเรื่องของ “คน” ซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ดังนั้นจึงทำให้เกิดองค์ประกอบสำคัญของระบบการบริหารงานในองค์กร ที่เรียกว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล ในองค์กรของภาครัฐจะมีชื่อเรียกทางตำแหน่งว่า “นักทรัพยากรบุคคล” มีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการความเหมาะสมระหว่างบุคคล ระบบ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2561)

บุคลากร หรือ มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญมากที่สุดในองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคล ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม (สกล บุญสิน, 2562) ซึ่ง “นักทรัพยากรบุคคล” คือ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยตรง และยังเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในตัวเองด้วย

เช่นเดียวกัน ดังนั้นนักทรัพยากรบุคคลจึงต้องพัฒนา ทักษะของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยหลักพื้นฐานด้านทักษะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ประกอบได้ด้วย 2 ส่วน ได้แก่ Hard skills เป็นทักษะทางวิชาชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้นๆ และอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญเช่นกัน คือ Soft Skills เป็นทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ (สุรัชย์ บุรพานนทชัย, 2563) หากเราเป็นบุคคลหนึ่งที่อยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะพบว่างานที่เราทำ โดยส่วนใหญ่ในปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ดังนั้นการมีความชำนาญแค่ทักษะทางวิชาชีพ อย่างเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป การพัฒนาทักษะซอฟท์สกีล (Soft Skills) ควบคู่กันไปจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นทักษะที่มีความสำคัญสูงในการประกอบอาชีพของผู้นำและคนทำงานยุคใหม่ เพราะความสามารถในด้านนี้จะช่วยให้เราเชื่อมโยงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งองค์กรหลายแห่ง จะคัดเลือกบุคคลที่มีซอฟท์สกีลที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามที่ต้องการมุ่งหวัง (พลกริธ คอนซัลแทนท์, 2566)

กระทรวงสาธารณสุข (Ministry of Public Health) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางระดับกระทรวงของประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2566) มีจุดยืนองค์การส่วนกลางคือ “พัฒนานโยบาย กำกับ ติดตาม ประเมินผล” และจุดยืนองค์การส่วนภูมิภาค “บริหารจัดการหน่วยบริการและขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ” เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ว่า ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ซึ่งมีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวง และกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการประสานงาน ติดต่อสื่อสาร ดำเนินการและวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลให้ประสบ ความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่สุด (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวคิดคือ ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งข้อมูลจากการค้นคว้าวิจัยนี้จะเป็นโอกาสในการนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อเป็นตัวกำหนดปัจจัยในการพัฒนาทักษะด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสมได้ และหากนักทรัพยากรบุคคล มีทักษะซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่สูงขึ้นย่อมส่งผลดีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรได้เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขตสุขภาพ ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 1,418 ราย (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขตสุขภาพ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) โดยกำหนดความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 312 ราย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนร้อยละของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียวแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยมีคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง จำนวนคำถาม 3 ข้อ 2) การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำนวนคำถาม 3 ข้อ 3) การจูงใจตนเอง จำนวนคำถาม 3 ข้อ 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา จำนวนคำถาม 3 ข้อ และ 5) ทักษะทางสังคม จำนวนคำถาม 3 ข้อ ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม อาศัยกรอบแนวคิดโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ให้คำแนะนำสำหรับการพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์และความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ (สมชาย วรกิจเกษมกุล, 2554)

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 30 ราย คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล กรมการแพทย์และกรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

3.7 นำเครื่องมือไปทดสอบความเชื่อมั่นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990) โดยจะต้องมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่ใกล้เคียง กับ 1 มากจะแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยในครั้งนี้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ

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

α	คือ ความสอดคล้องภายใน
N	คือ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	คือ ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S_t^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนของแต่ละคน

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคในแต่ละด้าน มีค่าดังนี้

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	เท่ากับ	0.867
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	เท่ากับ	0.852
ด้านการจูงใจตนเอง	เท่ากับ	0.814
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	เท่ากับ	0.750
ด้านทักษะทางสังคม	เท่ากับ	0.750

โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.806 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

3.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 ราย โดยทำแบบสอบถามเป็นรูปแบบของ Google Form เพื่อส่งลิงค์ให้นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข กรอกแบบสอบถามผ่านลิงค์ได้เลย

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

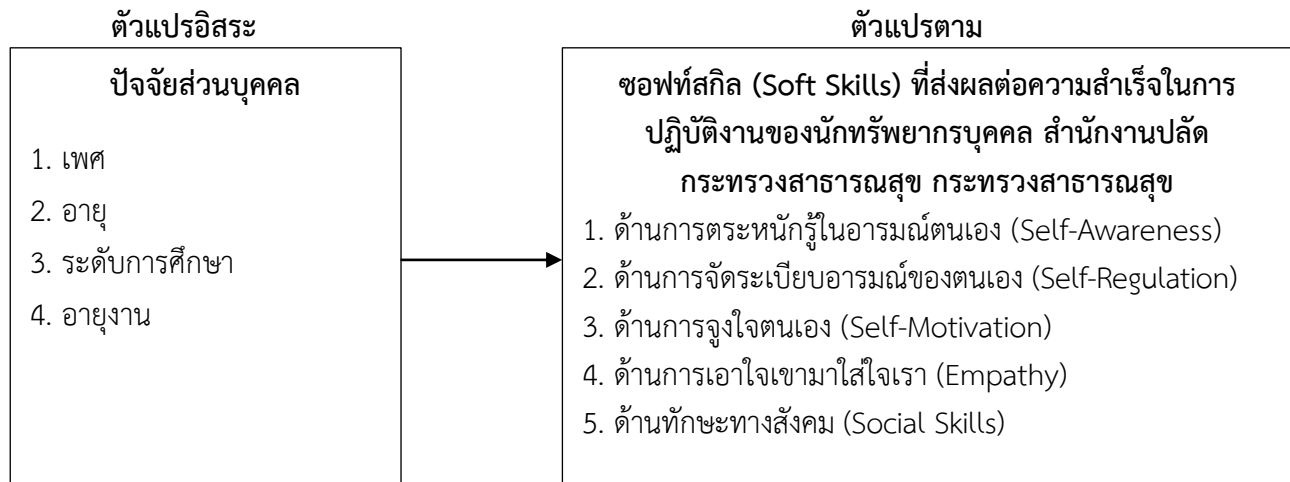
5.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยของนักศึกษาและนักวิชาการต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จึงได้กรอบแนวความคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 312 ราย

1.1.1 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.49 และเป็นเพศชาย จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.51

1.1.2 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.11 รองลงมา อายุระหว่าง 40–49 ปี จำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.62 อายุ 50 ปีขึ้นไป 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.94 อายุระหว่าง 20–29 ปี 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.33

1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.12 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.88

1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1–5 ปี จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.18 รองลงมา มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.66 อายุงาน 6–10 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.51 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.65

1.2 ผลการวิเคราะห์ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวม

ซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	4.28	0.60	มากที่สุด	3
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	4.38	0.62	มากที่สุด	2
3. ด้านการจูงใจตนเอง	4.19	0.61	มาก	5
4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.45	0.55	มากที่สุด	1
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.20	0.63	มาก	4
รวม	4.30	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{X}$ =4.45, S.D.= 0.55) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.62) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.63) ด้านการจูงใจตนเอง ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การทราบถึงอารมณ์ของตนเอง	4.42	0.58	มากที่สุด	1
2. การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง	4.30	0.60	มากที่สุด	2
3. ความมั่นใจในตนเอง	4.12	0.63	มาก	3
รวม	4.28	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การทราบถึงอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.58) การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การควบคุมตนเอง	4.25	0.67	มากที่สุด	3
2. ความรับผิดชอบ	4.44	0.60	มากที่สุด	2
3. การปรับตัวได้	4.46	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.38	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟท์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปรับตัวได้ ($\bar{X}=4.46$, S.D. = 0.59) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.44$, S.D. = 0.60) และการควบคุมตนเอง ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ด้านการจูงใจตนเอง โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจูงใจตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.19	0.60	มาก	2
2. ความคิดริเริ่ม	4.04	0.67	มาก	3
3. การมองโลกในแง่ดี	4.34	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.19	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟท์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการจูงใจตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.60) ความคิดริเริ่ม ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การเข้าใจผู้อื่น	4.39	0.54	มากที่สุด	3
2. การมีจิตใจมุ่งบริการ	4.51	0.54	มากที่สุด	1
3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.45	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.45	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟท์สกีล (Soft skills) ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีจิตใจมุ่งบริการ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.59) และ การเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลซอฟท์สกีล (Soft skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ด้านทักษะทางสังคม โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านทักษะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสื่อสาร	4.23	0.56	มากที่สุด	2
2. ความเป็นผู้นำ	3.98	0.74	มาก	3
3. ความสามารถทำงานเป็นทีม	4.39	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.63	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซอฟท์สกีล (Soft skills) ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.58) การสื่อสาร ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นผู้นำ มี ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านทักษะทางสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ มนตรี อินตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง SOFT SKILLS : ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่ ได้กล่าวไว้ว่า Soft Skills เป็นทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 และเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการค่อนข้างสูง ไม่ว่าอาชีพใดก็ตามจำเป็นต้องมี Soft Skills ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยทักษะทางอารมณ์และสังคมอย่างมากพอๆ กับทักษะทางวิชาการ (Hard Skills) แม้ว่างานสอนจะเป็นหน้าที่หลัก ของครูก็ตาม แต่ยังมีงานอื่นอีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ Soft Skills ในการทำงาน Soft Skills จึงเป็นเสมือน ตัวประดับประดาอาชีพครูให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นครูอย่างแท้จริง ตลอดจนทำให้ครูนั้นประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา รองลงมา คือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และด้านการจูงใจตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้ราบรื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความวิตกกังวลของผู้อื่น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน สร้างโอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี ขาวนรินทร์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ซอฟท์สกีล : ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ Soft skills ในการดูแลผู้ป่วย เช่น การแจ้งภาวะความเจ็บป่วยหรือการ

แจ้งข่าวร้ายแก่ผู้ป่วยหรือญาติ จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกับทีมแพทย์ พยาบาลควรมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและควรมีทักษะในการจูงใจและทักษะในการสื่อสารที่ดี ทั้งกับผู้ป่วยและญาติ เพื่อสื่อสารให้ผู้ป่วยและญาติทราบถึงสภาพอาการของผู้ป่วย การรักษา การวางแผนการพยาบาล และการรักษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และได้เสนอแนะสิ่งที่จะต้องติดตามต่อไป เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการจัดการความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม รู้ที่จะแสดงอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ออกมา ได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพาภรณ์ พิงบุญพานิชย์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า การจัดการอารมณ์ของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงเข้าใจว่าสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อเราหรือพฤติกรรมของเรายังไงบ้าง ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถประเมินจุดเด่น - จุดบกพร่อง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรัตน์ ชุมภูศรี (2563) ที่ศึกษาเรื่องทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital พบว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เป็นการรับรู้ในสภาวะอารมณ์ ความรู้สึก ความชอบ ความไม่ชอบของตัวเอง ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง จึงไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

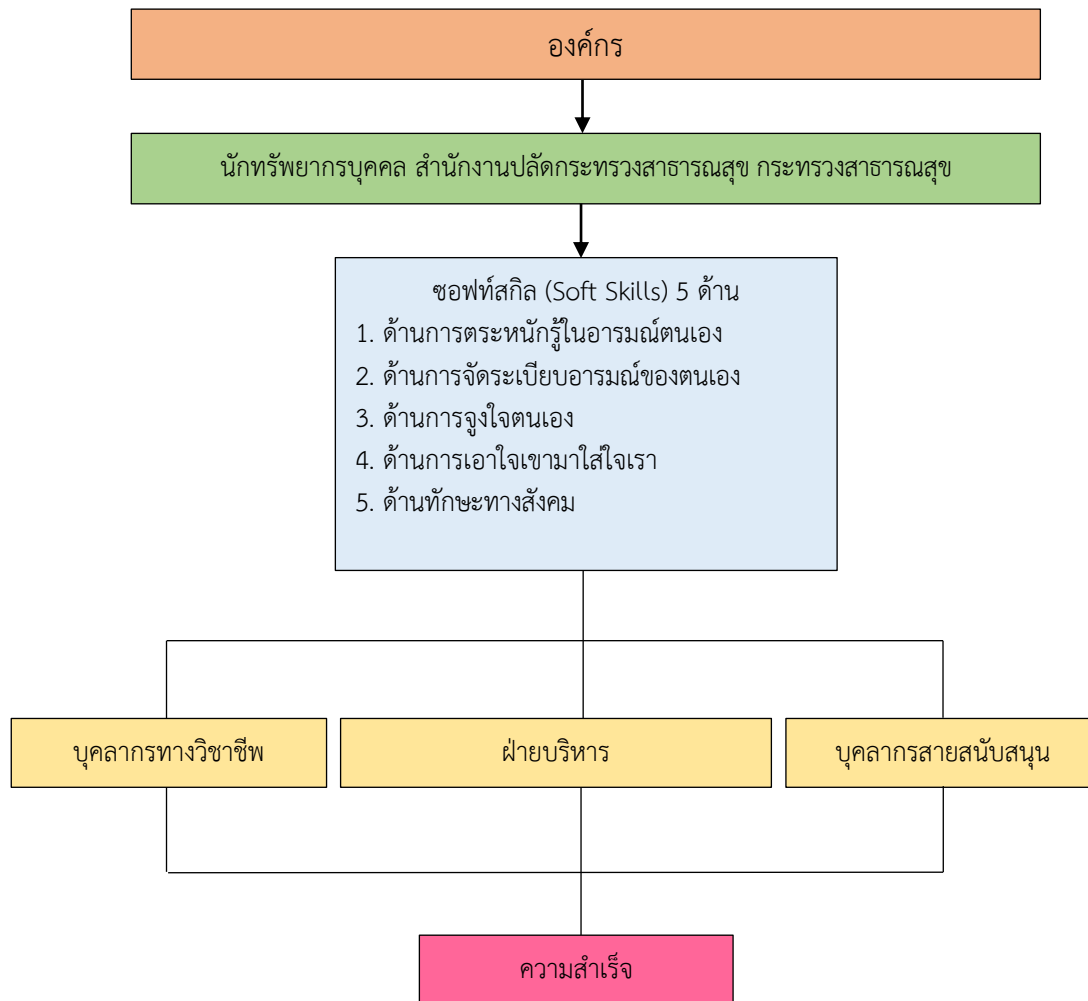
ด้านทักษะทางสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก อ้างอิงแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของคนในองค์กรและทำให้คนในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน

ด้านการจูงใจตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความพอใจที่ผลักดันให้เราขับเคลื่อนตนเองให้ริเริ่มและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพาภรณ์ พิงบุญพานิชย์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า การจูงใจตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาซอฟต์แวร์ทักษะ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พบว่า นอกจากทักษะทางวิชาชีพ (Hard Skills) แล้ว ทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะทางด้านอารมณ์ มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องประสานงาน ประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งบุคลากรทางวิชาชีพและบุคลากรที่เป็นสายสนับสนุน รวมทั้งฝ่ายบริหาร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกันหรือเข้าใจความต้องการของกันและกัน ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยที่ผลจากการวิจัยซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง 2) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านการจูงใจตนเอง 4) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา 5) ด้านทักษะทางสังคม พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญทุกด้านมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ที่เมื่อพิจารณาไปถึงรายชื่อ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

การรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะฉะนั้นนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีสัดส่วนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เพราะการจ้างงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จะจ้างในระดับปริญญาตรีมากกว่า และมีอายุงาน 1–5 ปี ซึ่งจากผลของการตอบแบบสอบถาม พบว่า ซอฟท์สกิล (Soft Skills) ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และทักษะทางสังคม โดยภาพรวมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และด้านการจูงใจตนเอง ตามลำดับ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่องซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถระบุทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิล

(Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมและแบ่งตามรายด้านอย่างมีนัยสำคัญได้ ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร สามารถนำข้อมูลไปศึกษาทักษะซอฟท์สกีล (Soft Skills) ไปวางแผนในการพัฒนาทักษะซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ช่วยให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้สำเร็จควบคู่ไปกับทักษะด้านวิชาชีพ (Hard Skills) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากร ไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษากฎระเบียบของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *ประวัติกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2566. จาก <https://www.moph.go.th/index.php/about/history>.
- _____. (2566). *วิสัยทัศน์และพันธกิจกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2566. จาก <https://www.moph.go.th/assets/images/vision.jpg>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2561). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลกริธ คอนซัลแทนท์. (2566). *Soft Skills คืออะไร?*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2566. จาก <https://www.palagrit.com/what-is-soft-skills/>.
- พิมพ์ภรณ์ พิงบุญพานิชย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(1), 1-13.
- ภารดี ขาวนรินทร์. (2564). ซอฟท์สกีล : ทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล. *วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ*, 9(1), 1-17.
- มนตรี อินตา. (2562). Soft Skills: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 20(1), 1-15.
- วรรณรัตน์ ชุมภูศรี. (2563). *ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สกล บุญสิน. (2562). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2566. จาก https://ops.moph.go.th/public/index.php/aboutus/authority_and_function.
- สุรัชย์ บุรพานนชัย. (2563). *ทักษะทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรมที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนประจำเรือ* (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantan Books.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2^d ed.). New York: Harper & Row.