

**การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากร
สายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์**

ธัญนันท์ ลินชัย

เลอสรร์ ศิริपालกะ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 612 คน เป็นการศึกษาแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามทักษะ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ และมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ทักษะ สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 3) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 4) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

2. กรมปศุสัตว์มีชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skill โดยเรียงลำดับจากความเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) 2) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) 3) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 4) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 5) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management

and Learning Skills) 6) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 7) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) และ 8) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) และควรกำหนดให้บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ต้องได้รับการพัฒนา Soft Skills อย่างน้อยปีละ 2 ทักษะ

3. กรมปศุสัตว์ควรมีการเสริมทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยสามารถเลือกจาก Soft Skills ที่กลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา เรียงลำดับตามค่าร้อยละจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก และไม่ซ้ำกับชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills ประกอบด้วย 1) ทักษะภาษาอังกฤษ (English skills) 2) ทักษะวิธีคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Skills) 3) ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (Computer Thinking Skills) และ 4) ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว (Out-of-the-box Thinking & Adaptive Thinking Skills) ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ทักษะ

4. กองการเจ้าหน้าที่นำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skill ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ และสามารถนำข้อมูลไปประกอบในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล : Individual Development Plan (IDP) สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ และรวมถึงการวิเคราะห์จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา Soft Skills ของบุคลากรกรมปศุสัตว์ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ นายมนัส เทพรัักษ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณ คณะทำงานกลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง ตลอดจนบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้ข้อมูลในด้านต่าง ๆ และขอขอบพระคุณ นายสาโรช งามขำ นายสัตวแพทย์ทรงคุณวุฒิ นายเกียรติศักดิ์ กล้าเอม ผู้เชี่ยวชาญด้านพืชอาหารสัตว์ และ นายปรีชา จันทรนิธานศรี หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ที่ปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกัลยาณมิตรผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างทดสอบทุกท่าน ตลอดจนบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ที่ช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวก เรียบร้อยทุกประการ และขอขอบพระคุณบุคลากรผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของผู้จัดทำ ผู้ซึ่งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาและมอบโอกาสที่ดีในชีวิตตลอดจนคอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจในระหว่างทำการศึกษานี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะมีประโยชน์สำหรับกรมปศุสัตว์

คณะผู้จัดทำ

ตุลาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
3. ขอบเขตของการศึกษา	2
4. นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)	7
2.1.1 ความหมายของทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)	7
2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)	10
ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช	10
เคน เดย์ ประธานภาควิชาเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	11
(Partnership for 21 st Century Skills)	
สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF)	13
องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD)	15
The Future of Skills : Employment in 2030	18
ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง COVID – 19	19
สถาบันแห่งอนาคต The Institute for the Future (ITF)	21
2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	25
2.3 แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	38
3.1 รูปแบบการศึกษา	38
3.2 วิธีการศึกษา	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.4 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
3.7 การกำหนดค่าระดับความคิดเห็น	46
บทที่ 4 ผลการศึกษา	48
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	48
ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์	53
ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา	102
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
5.1 สรุปผลการศึกษา	108
5.2 อภิปรายผล	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	123
แบบสอบถามทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงาน ที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills	124

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 The World Economic Forum (WEF) ได้นำเสนอทักษะ 10 ด้าน ที่ควรค่าแก่การสร้างเสริมเพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 (2020) และได้จัดทักษะจำเป็น ในปี 2025	15
3.1 แนวคิด ทฤษฎี บทความ ผลการสำรวจและการวิจัย และแนวคิด ทฤษฎีหลัง COVID – 19 ที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills)	40
3.2 จำนวนประชากร ขนาดตัวอย่างคำนวณด้วยสูตรของทาร์โร ยามาเน่ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับมา	42
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทั่วไป	48
4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม	53
4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายทักษะ	54
4.4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) รายตำแหน่ง	64
4.5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) รายตำแหน่ง	68
4.6 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) รายตำแหน่ง	71
4.7 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการคิด และการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) รายตำแหน่ง	75
4.8 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) รายตำแหน่ง	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการปรับตัว และความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) รายตำแหน่ง	82
4.10 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการจัดการตัวเอง และการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) รายตำแหน่ง	85
4.11 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) รายตำแหน่ง	89
4.12 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามลักษณะทั่วไป สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวมรายทักษะ	93
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง	99
4.14 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ในภาพรวม	102

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

จากอดีตจนถึงปัจจุบันรวมถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะเห็นได้ว่ารูปแบบการทำงานมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ในการตัดสินใจซึ่งแต่เดิมจะเห็นได้ว่าจะใช้สัญชาตญาณหรือประสบการณ์ มาใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ แต่ในปัจจุบัน จะเน้นการนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจ เนื่องจากเราสามารถรวบรวมข้อมูลได้ง่ายและแม่นยำ การนำข้อมูลมาใช้ประกอบทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเป็นเข็มทิศสำคัญในการตัดสินใจ ในแต่ละประเด็น รวมไปถึงการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มาช่วยในการทำงาน เช่น การพัฒนารูปแบบการรับส่งเอกสารจากการใช้ประโยชน์พัฒนาเป็นงานอีเมลหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการทำงานจะต้องอาศัยทักษะที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน ในช่วงเวลานั้น ๆ หากมีทักษะที่ไม่ตรงตามรูปแบบการทำงานอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพที่จะลดลง มีโอกาสที่จะสูญเสียทรัพยากรมากขึ้นเพื่อที่จะทำให้มีผลงานออกมา ซึ่งผลงานที่ออกมานั้น ก็อาจจะมีประสิทธิผลที่ไม่เป็นที่คาดหวังมากนัก ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจะต้องพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร มีทักษะที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันมีการแบ่งประเภทของทักษะออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ ประกอบด้วย Hard Skills เป็นทักษะความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้าน อีกประเภทคือ Soft Skills เป็นทักษะทางด้านสังคม ความคิด ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อาทิเช่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายกับองค์กรว่าจะสามารถพัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างไร ซึ่งกรมปศุสัตว์ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้ง 2 ประเภท โดยดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานภายในหรือตามแต่ละกลุ่มหน่วยงานตามภารกิจเป็นหลักในการวิเคราะห์และพัฒนาทักษะประเภท Hard Skills ให้แก่บุคลากรที่ทำงานตามภารกิจโดยมีกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยและเป็นที่ปรึกษา ส่วนการพัฒนาทักษะทางด้าน Soft Skills โดยกองการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวางแผนและออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร ซึ่งทักษะทางด้าน Soft Skills นั้นมีความสำคัญมากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ จากการศึกษาค้นคว้าของ The Stanford Research Institute International และ The Carnegie Mellon Foundation (Trueid Creator : ทรูไอดี ครีเอเตอร์, 2020) ชี้ให้เห็นว่า งานที่ใช้เวลาระยะยาวสามารถสำเร็จได้ต้องใช้ Soft skills มากถึง 75% และใช้ Technical skills (Hard skills) เพียง 25% อีกทั้งจากผลสำรวจของ Linkedin เปิดเผยว่าองค์กรมากกว่า 92% ให้ความสำคัญกับ Soft skills มากกว่า Hard Skills และองค์กรกว่า 80% ระบุว่า Soft skills มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา Soft Skills ควบคู่กับ Hard Skills

เพื่อให้บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถทำงานขับเคลื่อนกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่น่าและขับเคลื่อน การปศุสัตว์ไทย สู่อุณหภูมิมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก”

จากเหตุผลความจำเป็นข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นที่กรมปศุสัตว์จะต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ได้แก่ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวบาล สัตวแพทย์ และเจ้าพนักงานสัตวบาล เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมปศุสัตว์ ให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ ในด้าน Soft Skills โดยการวิเคราะห์ว่า ในปัจจุบันและในอนาคตมี Soft Skills ไດบ้างที่บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ควรที่จะต้องมีจากบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาสังเคราะห์แจกตามลำดับความถี่ของแต่ละทักษะ เพื่อให้ได้ทักษะที่จำเป็นพร้อมให้คำนิยามและความหมายของทักษะนั้น ๆ จากนั้นดำเนินการออกแบบข้อคำถามที่สะท้อนถึงทักษะในด้านนั้น ๆ และทำการจัดทำแบบสำรวจข้อคิดเห็นแก่บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยหลังจากที่ได้ข้อมูลออกมาผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skill สำหรับใช้ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล: Individual Development Plan (IDP) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ของกรมปศุสัตว์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

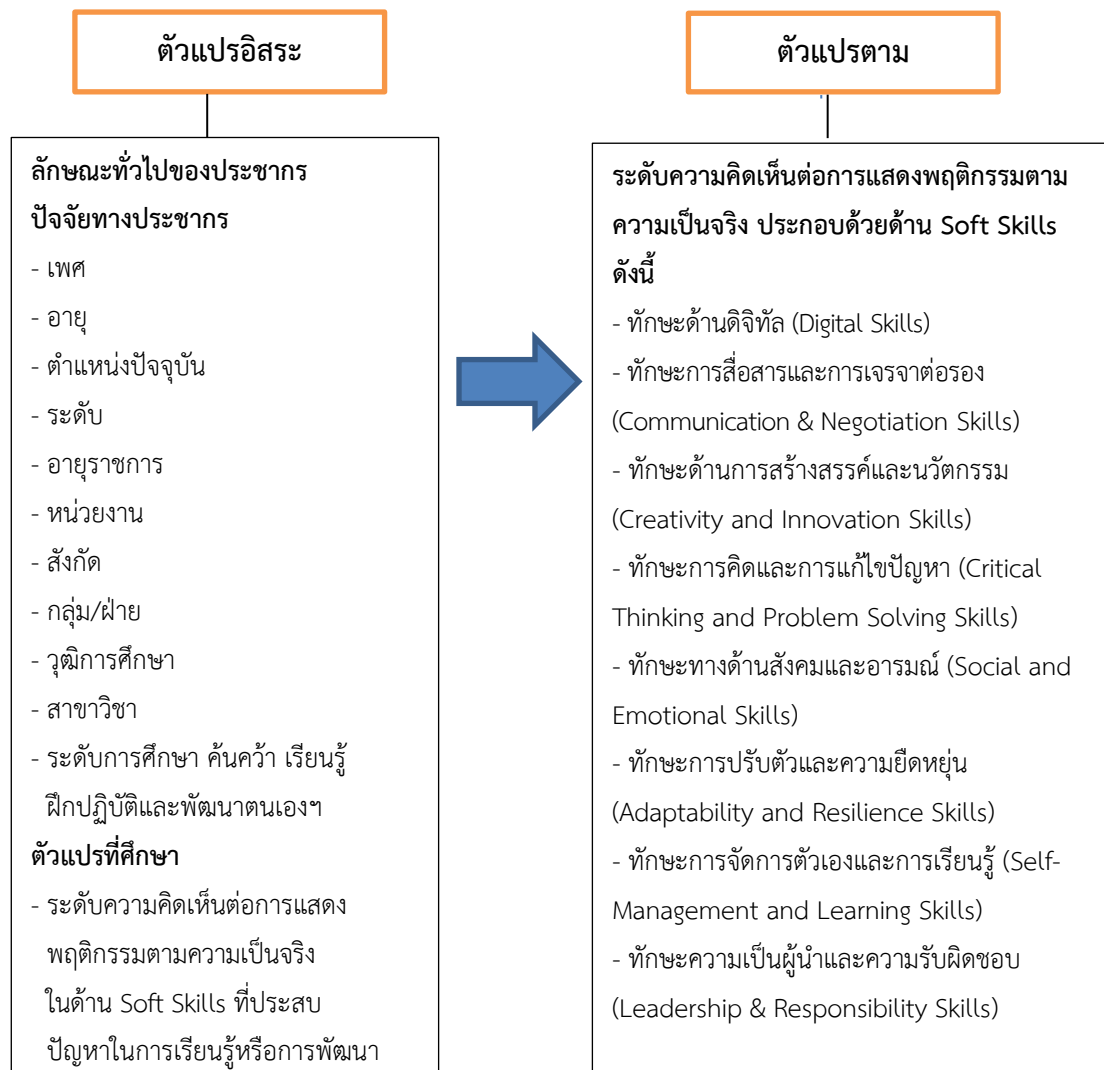
2.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากตัวอย่าง (Servey Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตัวอย่าง (Ssample) ซึ่งจะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด (population) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม ศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วย ข้าราชการในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล สังกัดหน่วยงานการบริหารราชการส่วนกลางและการบริหารราชการส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 361 คน จากประชากรเป้าหมาย จำนวน 3,694 คน มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยประกอบด้วยด้าน Soft Skills จำนวน 8 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้านดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 3) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา 5) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ 6) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 7) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และ 8) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางประชากร ตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ อายุราชการ หน่วยงาน สังกัด กลุ่ม/ฝ่าย วุฒิการศึกษา สาขาวิชา และระดับการศึกษา คั่นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ดังแผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 1.1 ที่มา : จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

4. นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทายและการปฏิบัติ ถือเป็นทักษะ รวมถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องใช้เวลาพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น

4.2 ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) หมายถึง ทักษะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทภารกิจ ของกรมปศุสัตว์ ตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต) และ หน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) ประกอบด้วย

4.3.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายสัตวแพทย์ และ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ

4.3.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และ ระดับอาวุโส

4.4 Hard Skills หมายถึง ทักษะหลักหรือทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรกรมปศุสัตว์ในแต่ละตำแหน่ง แต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นทักษะที่บุคลากรมีความชำนาญหรือ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในงานด้านนั้น ๆ ของตนเอง

4.5 Soft Skills หมายถึง ทักษะที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดได้ เป็นทักษะ ทางด้านอารมณ์การปรับตัว สังคม ความคิด เป็นทักษะที่ยกระดับการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.6 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบงาน การทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

4.7 ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือ การสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของ ผู้อื่นเพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบเชิงบวก ให้สามารถนำความเข้าใจไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงความสามารถในการใช้ การเจรจาต่อรอง อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อยุติที่เป็นที่น่าพอใจ ทุกฝ่าย

4.8 ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) หมายถึง การรู้จักใช้เทคนิคในการสร้างแนวคิดอันหลากหลาย ปรับปรุงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม

4.9 ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) หมายถึง การรู้จักเลือกใช้วิธีการและให้เหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์การทำงานของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่าง ๆ ตีความและหาข้อสรุป นำไปสู่หนทางการแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4.10 ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) หมายถึง การเสริมสร้างทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การเต็มใจรับฟัง เรียนรู้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และผลักดันการทำงานของบุคลากรในทุก ๆ พื้นที่ ตลอดจนการมองโลกในแง่ดีแต่ไม่ใช่แง่เดียว (Grounded Optimism) และสามารถทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความแตกต่างกันทางสังคมหรือวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.11 ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี จัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง และสามารถปรับตัวภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4.12 ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเองและสามารถบริหารจัดการตนเองได้ มีมุมมองความคิดที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปรับมุมมองต่อสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน คำนวณว่า หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และสามารถกระตุ้นตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย

4.13 ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รู้จักการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 กรมปศุสัตว์มีชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

5.2 กองการเจ้าหน้าที่มีแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์

5.3 กองการเจ้าหน้าที่สามารถนำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ไปเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและตอบโจทย์ของยุทธศาสตร์ แผนงานในระดับประเทศ ระดับกระทรวง รวมไปถึงการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การวิเคราะห์จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา Soft Skills ของบุคลากรกรมปศุสัตว์, การบริหารจัดการองค์ความรู้ของกรมปศุสัตว์ (Knowledge Management) เป็นต้น

5.4 บุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถนำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล: Individual Development Plan (IDP) เพื่อให้เกิดการพัฒนา (Develop) ทักษะและความรู้เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการทำงาน การปรับปรุง (Improve) จุดแข็ง – จุดอ่อนของตนเองและสามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการเตรียมพร้อม (Prepare) เพื่อการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล ความรู้ ทฤษฎี บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ในการสังเคราะห์ชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)
 - 2.1.1 ความหมายของทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)
 - 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)
- 2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

2.1.1 ความหมายของทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

1. ทักษะ (skill)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของ ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า skill

สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน (อ้างถึงใน วิชยະ น้อยมาลา, 2564) พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยได้ขยายความหมาย ของคำว่า ทักษะ (skill) ว่าหมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น คุรุมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอนนักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ สมรรถนะทักษะ (Hard skill) จะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง และ จรณทักษะ [จะระนะ-] (Soft skill) จะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ดังนี้

1) สมรรถนะทักษะ (Hard skill) หมายถึง ทักษะความสามารถในการทำงานที่ได้จากการเรียนรู้หรือการฝึกฝนวิชาการ วิชาชีพ ที่เป็นหลักสูตร หรือหลักสูตรระยะสั้น เพื่อใช้ในการเรียนต่อ หรือใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น การอ่าน การเขียน การพูด การฟัง การพิมพ์ดีด การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การทำบัญชี การเรียนวิชาช่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล การขับรถยนต์ การประกอบอาหาร การสอนวิชาการต่าง ๆ การบริหารจัดการ การเพาะพันธุ์ไม้ การทำเกษตรกรรม

การประมง การวิเคราะห์หีวจัย การออกแบบ การคำนวณ การก่อสร้าง การเล่นเกมกีฬาประเภทต่าง ๆ การวาดภาพ การแสดง การขับร้องเพลง การเล่นเกมดนตรี ผลของสมรรถนทักษะมีลักษณะเป็นรูปธรรมมองเห็นได้ สัมผัสได้ และวัดและประเมินผลได้โดยใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินโดยทั่วไป

2) จรณทักษะ [จระระนะ-] (Soft skill) หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัตินเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาดความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ จรณทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและสามารถทำงานประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จรณทักษะเป็นพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูและการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงานหรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปกติ จรณทักษะวัดและประเมินผลยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง (<http://legacy.orst.go.th>, จรณทักษะ. 20 มีนาคม 2557)

โดยสรุป ทักษะ หมายถึง ความชัดเจนหรือความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน การทำงานร่วมกับผู้อื่น

คำว่า “ทักษะ” ได้รับการบัญญัติให้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Skill ในพจนานุกรมเคมบริดจ์ (พจนานุกรมแปล อังกฤษ-ไทย อ.สอ เสถบุตร) ได้ให้ความหมายว่า “an ability to an do activity or job well, especially Because you have practiced it” อีกนัยหนึ่งคือ ความสามารถในการทำงานใด ๆ ได้ดี เพราะได้รับการฝึกฝนมาแล้ว

ในภาษาอังกฤษ ทักษะในการทำงานถูกแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก ๆ คือ Hard Skill (ทักษะแข็ง) และ Soft Skill (ทักษะนิ่ม) ดังนี้

1. Hard Skill (ทักษะแข็ง) คือ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ เช่น ถ้าคุณเป็นทนายความ คุณต้องรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ และสามารถร่างสัญญาได้ ถ้าคุณเป็นวิศวกร คุณต้องรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและหลักการคำนวณ โดยสรุปคือ ทักษะส่วนใหญ่ที่คุณศึกษาและเรียนรู้มาในมหาวิทยาลัย คือ ทักษะแข็ง

2. Soft Skill (ทักษะนิ่ม) มีขอบเขตที่กว้างกว่า Hard Skill โดยเป็นทักษะที่สามารถใช้ได้กับทุกสายอาชีพ ประกอบด้วยทักษะการสื่อสารและพัฒนาแนวคิดเป็นหลัก เพราะฉะนั้น Hard Skill จึงไม่ใช่อะไรที่หายากในตลาดแรงงาน ในทางกลับกัน ทักษะนิ่ม (Soft skill) กลับเป็นทักษะที่ขาดแคลนในทุกวันนี้ และยังเป็นที่ต้องการของทุก ๆ องค์กรไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ Soft Skill เป็นศัพท์ที่ในวงการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทักษะหรือความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับคน ทักษะนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับความชำนาญในงานด้านใดด้านหนึ่งโดยตรง แต่เป็นตัวผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จและก้าวหน้า Soft Skill เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Quotient) เช่น ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การจูงใจ การจัดการอารมณ์ของตัวเอง

การเจรจาต่อรอง การคิดเชิงกลยุทธ์ การสร้างทีมงาน ซึ่งแตกต่างจาก Hard Skills ที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient)

2. ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

ศตวรรษที่ 21 (21st) หมายถึง ช่วงเวลาระหว่าง ค.ศ. 2001 – ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2643 (อ้างอิงใน วรลักษณ์ คำหวาง และ นางลักษณ์ ใจฉลาด, 2560) ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและอธิบายความหมายของทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

Pearson Education, Inc. (2009) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถพิเศษที่เด็กจะต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถเตรียมตัวสำหรับความท้าทายในการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills. 2011) ได้ให้ความหมายของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะที่สำคัญที่นักเรียน พึงมีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะการดำรงชีวิตที่คนในศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557) ได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถที่บุคคลพึงมีเพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความท้าทายของสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

Partnership for 21st Century Skills (2006) ให้นิยามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะที่จำเป็นต่อนักเรียนสำหรับการใช้ชีวิตในยุคของการเติบโตทางเศรษฐกิจของโลกปัจจุบัน

ETS (2007) ให้นิยามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถในการสะสม และ/หรือ เก็บข้อมูลในการสร้างและจัดการข้อมูล ประเมินคุณภาพ ความสัมพันธ์ และประโยชน์ของข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

NCREL (2003) ให้นิยามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นการบรรลุผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผ่านการรู้หนังสือในยุคเทคโนโลยี (digital-age literacy) กระบวนการคิดเชิงประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (inventive thinking) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (effective communication) และการเพิ่มผลิตผลระดับสูง (high productivity)

Perreault (2004) ให้นิยามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ คุณภาพหรือคุณลักษณะบุคคลต่างจากคนอื่นที่มีทักษะและประสบการณ์ที่คล้ายกัน

James และ James (2004) ให้นิยามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถหรือความท้าทายที่แต่ละบุคคลสามารถนำไปสู่การทำงานเป็นคุณลักษณะ ทางอาชีพที่แต่ละบุคคลมี เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะผู้นำ ทักษะบริการลูกค้า และทักษะแก้ปัญหา เป็นต้น

Hunter (2011) ให้นิยามแห่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะความสามารถทางอาชีพหรือทักษะที่จำเป็นมี 6 ประเภท คือ ความสามารถทางคณิตศาสตร์ (numeracy) การสื่อสาร (communication) การวิเคราะห์ (critical thinking) และการแก้ปัญหา (problem solving) ส่วนบุคคล (personal) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) การจัดการข้อมูล (information management) เทคโนโลยีและระบบข้อมูล

น้ำทิพย์ ่องอาจวณิชย์ ได้ให้ความหมายของแห่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่ นอกเหนือจากความรู้ในวิชาเรียน ที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถและทักษะที่สำคัญที่บุคคลพึงมี เพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคน จะต้องเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิต การทำงาน และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ทักษะเหล่านี้ทำให้บางคนโดดเด่นกว่าคนอื่น การปรับความคิดเพียงเล็กน้อยอาจนำความก้าวหน้าครั้งใหญ่มาสู่ชีวิตและองค์กร การเต็มใจรับความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทำให้เราพร้อมที่จะเปิดรับความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดฝันและไม่อาจหลีกเลี่ยงในชีวิต ทักษะแบบใหม่ยังเป็นสิ่งที่แยกองค์กรหรือชาติที่ก้าวหน้าออกจากกลุ่มที่ล้าหลัง และยังช่วยเสริมศักยภาพการแข่งขันในทุกด้าน อาทิ ความแปลกใหม่ ความคล่องตัว และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความสามารถที่จะเปลี่ยนความคิดที่แตกต่างให้กลายเป็นนวัตกรรมของสินค้า บริการและทางแก้ปัญหา ความสามารถที่จะบรรลุความพยายามที่คุ้มค่าเอาชนะอุปสรรค และเชื่อมความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช (อ้างถึงใน เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ, 2559) บุคคลที่ริเริ่มและผลักดันแนวคิดการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของประเทศไทย โดยให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมพร้อมประชาชน ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าความสนใจในเรื่องศตวรรษที่ 21 เน้นไปในเรื่องของทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลักมากกว่าเนื้อหาสาระต่าง ๆ ซึ่งทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดสมรรถนะในการทำงาน

วิจารณ์ พานิช (2556) ได้เสนอว่า การเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้ แต่ต้องได้ทักษะหรือ Skill การเรียนให้ได้ทักษะเพื่อนำไปใช้โดยเฉพาะทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการเรียนรู้ อ่านออกเขียนได้ไม่พอ ต้องกล่อมเกลารู้จักฝึกฝนสำนึกความเป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่แท้ Learning

Skills ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถแจกแจงทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะเป็นแนวทางนำไปพัฒนานักศึกษาในศตวรรษนี้ได้ และสามารถจำได้ง่าย คือ 3Rs 8Cs 2Ls ดังนี้

3Rs ได้แก่ 1) Reading (การอ่าน) 2) (W)riting (การเขียน) 3) (A)ritmetics (คณิตศาสตร์) ทั้งหมดไม่ได้หมายความว่า อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การเกิดนิสัยรักการอ่าน อ่านแล้วเกิดสุนทรี เกิดความสุข อ่านแล้วจับใจความเป็น สำหรับการเขียนต้องเขียนสื่อสารได้ ย่อความเป็น สรุปใจความสำคัญได้ รู้วิธีเขียนหลากหลาย แบบ ส่วนการคิดนั้น ควรเน้นให้เกิดทักษะการคิดแบบนามธรรม

8Cs ได้แก่ Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & Innovation (ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Collaboration Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Cross-cultural Understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Communications Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career & Learning Skill (ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) Change ทักษะการเรียนรู้รู้กับการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

2Ls ได้แก่ Learning (ทักษะการเรียนรู้) Leadership (ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ)

ดร.เคน เคย์ (Ken Kay, J.D.) ประธานภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) (อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) ได้จำแนกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกเป็นสาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ การปกครองและหน้าที่พลเมือง และแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และ (3) ทักษะชีวิตและการทำงาน โดยมีเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subject and 21st Century Themes) ดังนี้

1. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น คนในศตวรรษที่ 21 จึงควรมีทักษะ 3 องค์ประกอบ คือ

1) พื้นฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ (Information Literacy) เป็นการเข้าถึงสารสนเทศและการประเมินสารสนเทศ สามารถใช้และจัดการสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์

2) พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อ (Media Literacy) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ (Analyze Media) เพื่อเข้าใจกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร มีความเข้าใจพื้นฐานทางจริยธรรมและกฎหมาย เพื่อเข้าถึงการสร้างผลผลิตทางสื่อ (Create Media Product)

3) พื้นฐานเกี่ยว ICT (ICT Literacy) เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการ การประเมิน และการสื่อสาร เป็นต้น

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เคน เดย์ ประธานภาควิชาเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) กล่าวว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับที่ใช้ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตที่ซับซ้อนมากและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นด้านความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การคิดเชิงวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับคนในอนาคต ในการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายและซับซ้อน ซึ่งคนในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ซึ่งทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) คือ การรู้จักใช้เทคนิคในการสร้างแนวคิดอันหลากหลาย ปรับปรุงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม

2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) คือ การรู้จักเลือกใช้วิธีการให้เหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์การทำงานของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่าง ๆ ตีความและหาข้อสรุป นำไปสู่หนทางการแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration) คือ ความสามารถในการนำเสนอความคิดทั้งในรูปแบบการพูดและการเขียนได้ชัดเจนและเหมาะสม สามารถฟังและถอดความหมายได้ถูกต้อง รวมถึงการรู้จักใช้สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม

3. ทักษะชีวิตและการทำงาน เคน เดย์ (2562) กล่าวว่า ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบันมีความสำคัญมากกว่าทักษะการคิดและความรู้เนื้อหา เนื่องจากการใช้ชีวิตและการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี จัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้

2) ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self-Direction) คือ ความสามารถในการบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่ต้องมีใครควบคุม สามารถจัดการและต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อใช้พัฒนาตนเองในอนาคต

3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Culture Skills) คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความแตกต่างกันทางสังคมหรือวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4)การเพิ่มผลผลิตและการรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) คือความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้มีอุปสรรค หรือแรงกดดันต่าง ๆ รู้จักวางแผน จัดลำดับความสำคัญ และจัดการกับงานให้ลุล่วง เป็นผู้ทำงานที่ดี ทำงานเป็นทีม มีความน่าเชื่อถือ รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมา

5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) คือความสามารถในการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รู้จักการวางแผนการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) (2015) (อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) ได้เสนอว่า ในการเติบโตของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัจจุบันคนงานจำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่างทักษะที่แตกต่างจากในอดีต นอกเหนือจากทักษะพื้นฐาน เช่น การรู้หนังสือและการคำนวณแล้วองค์กรยังต้องการความสามารถ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และคุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น ความพากเพียร ความอยากรู้อยากเห็น และความคิดริเริ่ม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานทำให้ทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะเหล่านี้มากขึ้น ไม่ใช่เพียงบางส่วนเท่านั้น ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเศรษฐกิจดำเนินไปด้วยความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน งานแต่ละงานจะมี ความต้องการ ความเชี่ยวชาญทางทักษะมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้างและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เทคโนโลยียังเข้ามาแทนที่การใช้แรงงานคนมากขึ้นเรื่อย ๆ และถูกผสมเข้าไปในชีวิตและการทำงานส่วนใหญ่ ในช่วง 50 ปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่ง ในหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้เห็นการลดลงอย่างต่อเนื่องของงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะ ความรู้ความเข้าใจแต่เพิ่มขึ้นในทักษะการวิเคราะห์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพิ่มขึ้นตามลำดับ จากการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก องค์กร World Economic Forum (WEF) (2015) ได้ผลการศึกษารูปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill) ออกมาเป็น 16 ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มของความรู้พื้นฐาน (Foundational Literacies) กลุ่มของความสามารถ (Competencies) และ กลุ่มของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ (Character Qualities)

The World Economic Forum (WEF) ได้ตีพิมพ์บทความให้ความรู้เรื่อง ทักษะ 10 ด้านที่ควรค่าแก่การส่งเสริมเพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 จากการวิเคราะห์ทักษะทั้ง 10 ด้าน พบว่า สามารถนำมาถอดสมการและสรุปอยู่ในกรอบของหลัก 4 Cs คือ การคิดในเชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสาร (Communication) และความร่วมมือ (Collaboration) จากปี 2020 ที่ผ่านมา นอกจากจะเป็นปีแห่งการดิสรภัยของหลากหลายสิ่งทั้งเทคโนโลยี และวิกฤตโรคระบาดครั้งใหญ่ในรอบศตวรรษ ยังถือเป็นปีที่ตลาดแรงงานได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก ทั้งการปรับเปลี่ยนไป Work from home เพื่อลดความเสี่ยงของการติดเชื้อและแพร่เชื้อ

โควิด-19 รวมถึงคนทำงานหลายตำแหน่งยังต้องพัฒนาศักยภาพ ทักษะ จำเป็น เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้ธุรกิจฝ่าวิกฤตยากลำบากนี้ไปได้ จากรายงานของ The World Economic Forum ได้เผยผลการคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” หรือยุคที่เทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตประจำวันมากขึ้นแบบคูณสอง ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation (คือ การใช้เทคโนโลยีให้ทำงาน หรือหน้าที่ต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีคนช่วยเหลืออยู่เบื้องหลัง หรือมีคนช่วยเหลือเป็นจำนวนน้อยที่สุด) เข้ามาทดแทนการจ้างคน ด้วยผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป มีโอกาสเสี่ยงตกงานสูง อ้างอิงจากการสำรวจล่าสุด พบว่า มีคนทำงานกว่า 50% ที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มหลักด้วยกัน คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนี้ คือ ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง

The World Economic Forum (WEF) (Praornpit Katchwattana, 2021) ได้จัดทักษะจำเป็น ในปี 2025 ประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในอนาคต โดยมีทักษะย่อยมากถึง 5 ใน 10 ทักษะจำเป็นที่อยู่ในกลุ่มนี้ เพราะในอนาคตการทำงานจะยังมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น โลกยุคใหม่จึงต้องการพนักงานที่มีทักษะการคิด และตัดสินใจที่ดี รวมถึงสามารถคิดค้นคว้าวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้ ทักษะเหล่านี้จึงเป็นทักษะจำเป็นที่พนักงานควรมีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งไหนก็ตาม โดยทักษะในกลุ่มนี้ คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม (อันดับ 1) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (อันดับ 3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (อันดับ 4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (อันดับ 5) และ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด (อันดับ 10)

2) ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง ทักษะในกลุ่มนี้เป็นทักษะที่เพิ่มเข้ามาในปีนี้นี้ เพราะเมื่อองค์กรต้องเจอปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลง อย่างในปี 2020 ที่ผ่านมาก ทุกองค์กรต้องเผชิญกับวิกฤตโควิด-19 สิ่งที่ต้องการคาดหวังจากพนักงาน คือ พวกเขาต้องสามารถรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทักษะเหล่านี้จึงเป็นทักษะที่พนักงานควรพัฒนาและฝึกฝนอยู่เสมอ โดยทักษะในกลุ่มนี้ คือ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (อันดับ 2) และ ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว (อันดับ 9)

3) ในอนาคตโลกจะยังต้องการผู้นำที่มีอุดมการณ์และเป้าหมายในการขับเคลื่อนโลกไปข้างหน้า ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสังคมการทำงานที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม และมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดึงศักยภาพสูงสุดของทีมออก ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยทักษะในกลุ่มนี้ คือ ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (อันดับ 6)

4) เมื่อทุกองค์กรต้องการปรับตัวสู่ดิจิทัลมากขึ้น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนเครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับ Data & AI.

Cloud Computing, Digital Marketing & E-Commerce, Software Engineering หรือ Product Development นอกจากนี้ ทักษะด้านการออกแบบและเขียนโปรแกรมก็จะมีความต้องการมากขึ้นเช่นกัน โดยทักษะในกลุ่มนี้ คือ ทักษะการใช้ ดูแลและจัดการเทคโนโลยี (อันดับ 7) และ ทักษะการออกแบบและเขียนโปรแกรม (อันดับ 8)

ตารางที่ 2.1 The World Economic Forum (WEF) ได้นำเสนอทักษะ 10 ด้าน ที่ควรค่าแก่การส่งเสริมเพื่อตอบสนองการพัฒนาในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 (2020) และได้จัดทักษะจำเป็น ในปี 2025 ดังนี้

Top 10 Skills in 2020	Top 10 Skills in 2025
1. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	2. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์	3. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
4. ทักษะการบริหารคน	4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
5. ทักษะการประสานงานกับผู้อื่น	5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่
6. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์	6. ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม
7. ทักษะการตัดสินใจและตัดสินใจ	7. ทักษะการใช้ ดูแลและจัดการเทคโนโลยี
8. ทักษะปฐมนิเทศบริการ	8. ทักษะการออกแบบและเขียนโปรแกรม
9. ทักษะการเจรจาต่อรอง	9. ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน
10. ทักษะความยืดหยุ่นทางปัญญา	ทักษะการปรับตัว
	10. ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด

ที่มา : จากรายงานของ The World Economic Forum (WEF)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) (อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) เป็นองค์กรระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และยอมรับระบอบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการค้าเสรีในการร่วมกันและพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาคยุโรปและโลก แต่เดิมองค์กรนี้ได้ถูกก่อตั้งขึ้นในนาม องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจของยุโรป หรือ โออีอีซี (Organization for European Economic Co-operation: OEEC) ก่อตั้งขึ้นในช่วงสมัยสงครามเย็น มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันฟื้นฟูภาวะเศรษฐกิจของประเทศยุโรปหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ให้กลับคืนมาและคงไว้อย่างมั่นคงตามแนวทางเศรษฐกิจทุนนิยมโดยแผนการมาร์แชลล์ สัญญาในการก่อตั้งองค์การนี้ได้มีการลงนามกัน ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส เมื่อวันที่ 16 เมษายน ค.ศ.1948 โดยมีสมาชิกประเทศยุโรปตะวันตกจำนวน 19 ประเทศ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ความสามารถในการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ภาษาสัญลักษณ์ และเนื้อหาข้อความอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม จัดการและแก้ไขความขัดแย้ง

3. ความสามารถในการโต้ตอบโดยอิสระ โดยคำนึงถึงภาพรวม วางแผนชีวิตและดำเนินตามโครงการส่วนตัวที่วางไว้ ปกป้องและยืนยันสิทธิ ผลประโยชน์ ข้อจำกัด และความต้องการ

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีงานวิจัยขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ภายใต้โครงการ OECD Future of Education and Skill 2030 (2019b) กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยมีการกำหนดทักษะสำหรับปี 2030 (Skills for 2030) คือความสามารถในการดำเนินกระบวนการหนึ่ง ๆ และสามารถใช้อย่างมีความรับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย OECD Learning Compass 2030 แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ทักษะเชิงความรู้ (Cognitive) และทักษะเชิงการรู้คิดของตนเอง (Metacognitive) (2) ทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional) และ (3) ทักษะเชิงปฏิบัติและกายภาพ (Practical and Physical) มีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ทักษะเชิงความรู้ (Cognitive) และทักษะเชิงการรู้คิดของตนเอง (Metacognitive)

1) ทักษะเชิงความรู้ คือ ชุดของกลยุทธ์ทางความคิดที่สามารถใช้ประโยชน์จากภาษา ตัวเลข การให้เหตุผล และความรู้ที่ได้รับมา ซึ่งรวมทั้งที่เป็นภาษาพูด ไม่เป็นภาษาพูด และทักษะการคิดขั้นสูง (ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์) ในส่วนทักษะเชิงการรู้คิดของตนเอง คือ ทักษะในการเรียนรู้ที่จะเรียน และความสามารถในการตระหนักรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมของตนเอง รวมถึงการกำกับตนเอง (OECD, 1018) มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน พลเมืองที่มีทักษะการคิดเหล่านี้จะเป็นผู้มีความพอเพียงในตนเองและพึงพิงสังคมน้อยลง พวกเขาสามารถที่จะดูแลและตอบสนองสังคมได้

2) ทักษะเชิงการรู้คิดของตนเองเป็นที่เข้าใจว่าอยู่ในรูปแบบของ “ทักษะเชิงวิเคราะห์ที่ไม่เป็นกิจวัตร ซึ่งเป็นการตระหนักรู้การเรียนรู้ของตนเอง (ในเรื่องกระบวนการเรียนรู้) ซึ่งจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้เทคนิคการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญมากสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มนุษย์สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ดีกว่าปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากมนุษย์พัฒนาความเชื่อ และความเข้าใจในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นบนโลก ผ่านความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ เช่น เมื่อต้องไปอยู่ในประเทศใหม่ โรงเรียนใหม่ที่ทำงานใหม่ มนุษย์เรียนรู้ที่จะปรับตัวอยู่ในโครงสร้างใหม่ของสิ่งแวดล้อม ปรับ หรือแทนที่โครงสร้างและความเชื่อเก่าที่อาจจะไม่เกี่ยวข้องอีกต่อไป ซึ่งทำได้ดีกว่า AI

3) ทักษะทางดิจิทัลของนักเรียน จำเป็นต้องวิวัฒนาการควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี เพื่อให้เรายังคงแข่งขันได้ ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ต่อเนื่องซึ่งต้องมีความยืดหยุ่น

ทัศนคติที่เป็นบวกสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความสงสัยใคร่รู้สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่มีความต้องการผู้เชี่ยวชาญด้าน ICT มากขึ้น แต่สิ่งที่จำเป็นมากกว่า คือ การทำให้คนงานมีชุดทักษะที่พร้อมปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วได้ ดังนั้น การศึกษาจำเป็นต้องมุ่งสื่อสาร “ทักษะที่หลอมรวม (Fusion Skills) ซึ่งหมายถึง ส่วนผสมของทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills) และ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เพื่อให้คนทำงานสามารถยกระดับตนเองสู่อาชีพใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

2. ทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional) หมายถึง ชุดความสามารถของบุคคลในการจัดการแบบความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนได้อย่างคงเส้นคงวาเพื่อให้ผู้คนได้พัฒนาตนเอง ปลุกความสัมพันธ์ที่ดีทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน ที่ทำงานและในชุมชน ตลอดจนการกระทำเรื่องต่าง ๆ อย่างมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นพลเมือง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความตระหนักรู้ในตัวเองและความสามารถของตน ความรับผิดชอบ และความร่วมมือรวมพลัง ความเคารพผู้อื่น และความสามารถในการสื่อสาร เป็นสิ่งที่สำคัญมากทั้งในชั้นเรียนและการทำงาน ยิ่งผู้คนมีความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ วัฒนธรรมและภาษา ในขณะที่ยังประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ที่โรงเรียนขึ้นอยู่กับทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ เช่น ความอดทนพยายาม ความมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสงสัยใคร่รู้ และความมั่นคงทางอารมณ์ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ คนทำงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีได้ยาก เนื่องจาก AI ไม่สามารถทดแทนงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกเหล่านี้ได้เพราะต้องอาศัยทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความซับซ้อน อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับเทคโนโลยีที่ทันสมัยคนทำงานต้องพัฒนาทักษะเรื่องนี้ รวมถึงการตั้งใจและการต่อรอง ต้องเรียนรู้ว่าเราตระหนักถึงคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของเราและผู้อื่นอย่างไร การให้คุณค่าแก่การสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นเรื่องสำคัญ ไม่เฉพาะต่อบังเอิญบุคคล แต่รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม คุณภาพ และความเกี่ยวพันกันของสถาบันต่าง ๆ ในสังคมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากรศาสตร์ ยิ่งเพิ่มพูนความสำคัญในเรื่องทักษะด้านสังคมและอารมณ์ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ช่วงชีวิตที่ยาวขึ้น ความต้องการในการดูแลสุขภาพที่มากขึ้น สะท้อนให้เห็นในการเกิดขึ้นของอาชีพใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ ซึ่งต้องการทั้งทักษะทางวิทยาศาสตร์ และทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ เช่น การดูแล การสร้างสังคม การเคารพซึ่งกันและกัน เป็นต้น ทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาการและโอกาสในตลาดแรงงาน กล่าวคือ การประสบความสำเร็จในโรงเรียนต้องการทักษะเหล่านี้เช่นเดียวกับในตลาดแรงงาน ในขณะที่ทักษะทางความคิด เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญการได้รับจ้าง การศึกษาวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคม มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพทางอาชีพและรายได้ ในความเป็นจริงทักษะดังกล่าวมีความสำคัญเทียบเท่า หรือ อาจจะมากกว่าทักษะทางปัญญาหากพิจารณาถึงการจ้างงานในอนาคต

3. ทักษะเชิงปฏิบัติและกายภาพ (Practical and Physical) หมายถึง ความสามารถในการใช้อุปกรณ์การดำเนินการและการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมถึงทักษะทางกาย เช่น ความสามารถในการใช้สารสนเทศ อุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสาร เครื่องจักรใหม่ การเล่นเกมดนตรี การทำงานฝีมือ การเล่น

กีฬา ทักษะชีวิต เช่น ความสามารถในการแต่งตัว เตรียมอาหาร รักษาความสะอาด และความสามารถในการเคลื่อนไหว ซึ่งรวมทั้งความแข็งแรง ความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและความทนทานของร่างกาย เป็นต้น มีประเด็นที่น่าสนใจคือ การพัฒนาทักษะทางกายผ่านดนตรี และศิลปะ สามารถช่วยสนับสนุนทักษะเชิงความรู้ (Cognitive Skills) และ ทักษะการรู้คิดของตนเอง (Metacognitive Skills) การเรียนรู้ดนตรีและศิลปะต้องเรียนรู้ผ่านทางกาย การเข้าใจและแสดงออกเป็นศิลปะ นักเรียนต้องมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ จนปัจจุบันนักวิจัยยังไม่สามารถระบุกิจกรรมในเชิงเปรียบเทียบได้ว่า อะไรช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านความคิดของเด็ก ในทางเดียวกันกับการศึกษาด้านศิลปะและดนตรี อย่างไรก็ตามในการพัฒนาทักษะทางกายในเชิงศิลปะนั้นจะกระตุ้นให้กระบวนการคิด (เชิงปัญญา) และการรู้คิดทำงานขณะที่ศิลปะคือ การแสดงออกผ่านทักษะทางร่างกาย ความเชี่ยวชาญในศิลปะต้องการกระบวนการในเชิงความคิดและการรู้คิดด้วย (OECD, 1018) ทักษะเชิงปฏิบัติและทางร่างกาย เป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนในการทำงาน และการมีความเป็นอยู่ที่ดี ในเมื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีเป็นเรื่องสำคัญในระดับโลก ผลศึกษาสามารถช่วยนักเรียนให้พัฒนานิสัยที่สร้างสุขภาพที่ดีและการได้รับความรู้เรื่องสุขภาพ งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า นิสัยที่ถูกสร้างในวัยเด็กจะนำสู่นิสัยเมื่อเป็นผู้ใหญ่ การสร้างนิสัยของการรักษาสุขภาพและดูแลตนเองในวัยเด็กจะสร้างให้พวกเขาเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพแข็งแรงดี

ในรายงานเรื่อง **The Future of Skills : Employment in 2030** (อ้างถึงใน สำนักงานงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) ซึ่งศึกษาแนวทางว่าควรพัฒนาทักษะอะไรหากต้องการมีงานทำในอนาคต โดยไม่ได้ดูแค่การแทนที่ของระบบอัตโนมัติเท่านั้น แต่ยังดูแนวโน้มของโลกประกอบ ยังคาดว่าในอนาคตจะมีอาชีพใหม่ เช่น นักให้คำปรึกษาผู้มีอายุเกิน 100 ปี (100 Year Counselor) หรือนักออกแบบประสบการณ์ (Immersive Experience Designer) เกิดขึ้น ผลจากการศึกษาระบุว่า ในอนาคตจากคนทำงาน 5 คน จะเหลืองานสำหรับคนเพียง 1 คนเท่านั้น และทักษะที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงานกำลังเปลี่ยนแปลง ไปเรื่อย ๆ รายงาน **The Blueprint for Reskilling Worker** โดย Pearson ซึ่งร่วมมือกับ Nesta และคณะนักวิจัยจาก The Oxford Martin School เรื่อง **The Future of Skills : Employment in 2030** รวบรวมผู้เชี่ยวชาญมานุษยวิทยาที่หลากหลายกับการใช้การเรียนรู้เชิงรุก สร้างสรรค์งานวิจัยที่ให้มุมมองที่กว้างขวางเกี่ยวกับการจ้างงานในอนาคต พบว่า แม้ว่าร้อยละ 70 ของผู้ที่มีงานอยู่แล้วก็ยังกังวลใจใน ความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรู้สึกมีโอกาสมากขึ้นถ้าได้ลงทุนในทักษะที่ถูกต้อง (Right Skills)

ทั้งในสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร พบว่า อาชีพที่มีแนวโน้มการจ้างงานสูงขึ้นเป็นอาชีพทางการศึกษา (Education) การดูแลสุขภาพ (Health care) และงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ (Public-sector Occupations) และด้วยสภาพการเป็นสังคมผู้สูงอายุสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สถาปนิกและงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ได้รับประโยชน์จากการเติบโตของเมือง (Greater Urbanization) ตลอดจนความสนใจในเรื่องความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม ผลวิจัยมีการคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่หลากหลายของอาชีพในกลุ่มมนุษย์ออฟฟิศ (White Collars) เช่น แม้ในภาพรวมอาชีพฝ่ายขายจะมีแนวโน้มความต้องการลดลง แต่วิศวกรที่ทำงานขาย (Sale Engineers) และตัวแทนขาย

อสังหาริมทรัพย์ (Real Estate Agent) ยังเป็นอาชีพที่เติบโตได้ งานด้านการสร้างสรรค์ ดิจิทัล ออกแบบ วิศวกรรม ยังมีอนาคตในทั้งสองประเทศ ส่วนอาชีพที่จะมีการจ้างงานลดลงหรือถูกทดแทนได้จะเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง กิจการโรงงาน การผลิตรูปแบบเดิม (Traditional Manufacturing)

ความรู้ในเรื่องภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา งานธุรการและการบริหารเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากขึ้นสำหรับงานทุกประเภท ในทางตรงกันข้ามความรู้เรื่อง STEM ที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะจำกัดเฉพาะบางอาชีพที่เกี่ยวข้อง และยังพบว่า อาชีพที่ใช้ทักษะต่ำและปานกลาง (Low-Medium Skills) จะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร ในขณะที่การทำงานหลายอย่าง เช่น การเตรียมอาหาร (Food Preparation) งานบริการการต้อนรับด้วยความเอาใจใส่ (Hospitality) จะมีความต้องการสูงขึ้นและมีความสำคัญเห็นได้จากแนวโน้มของผู้บริโภคที่มีความต้องการมากขึ้นในเรื่องเหล่านี้ งานที่ใช้ทักษะในระดับปานกลาง (Medium Skills in Nature) ก็จะมีความต้องการน้อยลงแต่ก็ไม่ใช่ทุกงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่องานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โรงงาน ธุรการ เลขานุการ และฝ่ายขาย (Education Journal, 2017)

จากรายงานเรื่อง The Future of Skills : Employment in 2030 (2017) ที่กล่าวถึงทักษะ 4 เรื่อง ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกา และ สหราชอาณาจักร เห็นตรงกันว่าเป็นทักษะแห่งอนาคต คือ

1) กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning Strategies) สามารถเอาข้อมูลใหม่ ๆ มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2) ความมีเอกลักษณ์ (Originality) เสนอไอเดียใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากที่มีอยู่ได้ หรือคิดหาวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยมีมา

3) การคิดไอเดียใหม่ ๆ (Fluency of Ideas) อันนี้จะเน้นเรื่องของปริมาณของไอเดียใหม่ ๆ ที่สามารถนำเสนอได้ อาจจะไม่จำเป็นต้องถูกต้องหรือใช้ได้เสมอไป

4) การเรียนรู้แบบ Active Learning คือรู้จักเลือกใช้วิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้/การสอนสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นอันดับต้น ๆ เช่น ทักษะด้านจิตวิทยาการอธิบาย (Instructing) การรับรู้ทางสังคม (Social Perceptiveness) สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา การศึกษาและการฝึกฝน การประสานงาน การตัดสินใจ การประเมินและวิเคราะห์ระบบ การใช้เหตุผล การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการเฝ้าสังเกตการณ์ (Monitoring)

ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง COVID – 19 (สำนักงาน ก.พ.: OCSC e-Journal, 2020)

สถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ทำให้องค์กรต้องรับมือกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ ส่งผลให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสารกับเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ภารกิจงานบางส่วนก็ถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้คำว่า “New Normal” กลายเป็นคำยอดฮิตที่ได้ยินจนคุ้นชิน และทำให้บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จะตอบโจทย์โลกในอนาคตยุคหลังโควิด-19 โดยบริษัทที่ปรึกษา McKinsey ได้จัดทำรายงาน “To emerge stronger from the COVID – 19

crisis, companies should start reskilling their workforces now” เพื่อแนะแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มทักษะ ดังนี้

1) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) “Expand the ability to operate in a fully digital environment” หมายถึง ขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ องค์กรควรต้องสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะในเชิงเทคนิคเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่องค์กรมุ่งไปสู่การใช้เทคโนโลยีและการใช้งานข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น บุคลากรก็มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยี การใช้ข้อมูลและการประมวลผลมากขึ้นเช่นกัน

2) ทักษะการใช้ความคิดขั้นสูง (Higher Cognitive Skills) “Develop cognitive skills to ensure that critical players can respond to the need for redesign and innovation” หมายถึง พัฒนาทักษะการใช้ความคิด เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นในการคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การทำงานนอกสถานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการคิดเชิงเหตุผล (Critical Thinking) และทักษะการบริหารจัดการงานที่ดี (Project Management) และเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงาน โดยพัฒนาทักษะการใช้ความคิดด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะด้านความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation) ทักษะด้านการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นต้น

3) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) “Strengthen social and emotional skills to ensure effective collaboration” หมายถึง เสริมสร้างทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การมีทักษะการสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกันในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้หน้าที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและผลักดันการทำงานของบุคลากรในทุก ๆ พื้นที่

4) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) “Build adaptability and resilience skills to thrive during an evolving business situation” หมายถึง การเสริมสร้างทักษะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นของบุคลากร องค์กรจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) และความสามารถในการพึ่งพาและรับผิดชอบชีวิตตนเอง (Self-Reliance) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และองค์กรจะต้องช่วยบุคลากรในการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา การจัดการกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจเพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

สถาบันแห่งอนาคต The Institute for the Future (ITF) แห่งมหาวิทยาลัยฟินิกซ์ (อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) มีการจัดเสวนาเรื่อง Future Work Skills 2020 เพื่อคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขาได้ลงมติว่ามีทักษะ 10 ประการ ที่เชื่อว่าจะส่งผลอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของกำลังแรงงานในอนาคตในปี 2020 ที่คนในยุคนี้และยุคหน้าต้องให้ความสนใจ ได้แก่

1) ทักษะการสร้างความเข้าใจเชิงลึก (Sense-making) หรือความหมายที่อยู่เบื้องลึก (Meaning and Insight) คือ ความสามารถในการรับรู้สภาพแวดล้อมและเข้าใจอย่างลึกซึ้งในโลกที่ซับซ้อน หรือความสำคัญของสิ่งที่กำลังแสดงออก รวมทั้งการเรียนรู้สิ่งใหม่ในเชิงลึก การแสวงหาคำตอบของคำถามและการสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น นับเป็นทักษะที่จะมีอิทธิพลในการเรียนรู้ของผู้คน การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ การรับข้อมูลจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ และเลือกตัวเลือกที่ดีขึ้น เป็นทักษะที่จักรกลยังทำได้ไม่ดีพอ ผลักดันให้เราสร้างสรรค์ข้อมูลเชิงลึกเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนใคร และมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเพื่อแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและดีขึ้นในสถานการณ์ที่แตกต่างไป

2) ทักษะความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) หรือทักษะด้านความฉลาดใน 3 เรื่อง ได้แก่ ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ที่จะส่งผลต่ออาชีพของบุคคล ทั้งนี้ ความฉลาดในแต่ละเรื่องความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อกันและกัน ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทางสมอง กล่าวคือ ความฉลาดทางสังคม (SI) คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ และจัดการอารมณ์ที่ซับซ้อนและตอบสนองได้เหมาะสม ตลอดจนความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) คือ ความสามารถในการรับรู้ และแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและปรับได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และมีความรู้ในเรื่องความรู้สึก รวมทั้งสามารถใช้ความรู้สึกในการสื่อสารความคิดและควบคุมความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ) ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงแรงกระตุ้น (Motivational CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงความคิด (Cognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงความคิดของความคิด (Metacognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงพฤติกรรม (Behavioral CQ) โดยสรุปความฉลาดทางสังคม คือ ความรู้ในเรื่องสถานการณ์ทางสังคม และทักษะในการปรับตัวและเข้าใจความหมายในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและตรงไปตรงมาเพื่อรับรู้ปฏิกิริยาตอบสนองและกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองที่พึงประสงค์ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่หุ่นยนต์สามารถแสดงออกได้นั้นมีข้อจำกัดอย่างมาก พนักงานที่ชาญฉลาดทางสังคมสามารถจะประเมินอารมณ์และความรู้สึกของผู้คนรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว และปรับเปลี่ยนคำพูด น้ำเสียง และกิริยาให้เหมาะสม ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ทำให้มนุษย์มีความได้เปรียบเหนือกว่าเครื่องจักรกล

3) ทักษะความคิดเชิงประยุกต์และแปลกใหม่ (Novel and Adaptive thinking) เป็นการคิดที่กว้างกว่าการคิดตามกรอบกฎเกณฑ์ มีความพยายามที่จะแสวงหาความคิดเชิงนวัตกรรมและปรับเปลี่ยนในเรื่องต่าง ๆ ความสามารถในการคิดและการหาวิธีแก้ปัญา และการตอบสนองนอกเหนือจาก

การท่องเที่ยวหรือตามกฎเกณฑ์ทั่วไป ความคิดแปลกใหม่และความคิดในเชิงประยุกต์ในการสร้างสรรค์ผลงาน ทักษะเหล่านี้อยู่ในระดับที่มีคุณภาพสูงในทศวรรษหน้า โดยเฉพาะเมื่อระบบอัตโนมัติและการเคลื่อนย้ายงานไปยังประเทศอื่น ๆ นั้น ยังคงดำเนินการต่อไป

4) ทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-cultural Competency) จะกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับผู้คนเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและเป็นสากล ทักษะนี้ประกอบไปด้วยทักษะย่อยหลายเรื่อง เช่น การเข้าสังคม การยอมรับแนวคิดที่แตกต่าง ความเข้าใจในจิตวิญญาณจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความสามารถในการทำงานในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ และมีความเข้าใจและตอบสนองต่อเรื่องราวใหม่ ๆ มีงานวิจัยบอกว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือสิ่งที่จำเป็นไปสู่กลุ่มที่ขาดโอกาสจริง ๆ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ นั้น คือ การผสมผสานของ อายุ ทักษะ ศาสตร์ความรู้ สไตล์การคิด และการทำงานที่สมาชิกในกลุ่มจะนำมาสู่กลุ่มของตน ความหลากหลายจะกลายเป็นความสามารถหลักสำหรับองค์กร พนักงานต้องสามารถชี้ให้เห็นและสื่อสารสิ่งที่เชื่อมต่อกันได้ อยู่เหนือความแตกต่าง และทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

5) ทักษะการคิดเชิงคำนวณเพื่อประมวลผล (Computational Thinking) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับทุกคน ซึ่งรวมถึงความรู้เรื่องระบบ โปรแกรม การออกแบบซอฟต์แวร์ การใช้งาน และความเข้าใจข้อมูล ความสามารถในการแปลงข้อมูลจำนวนมากให้เป็นแนวคิดนามธรรมและเข้าใจการใช้เหตุผลจากข้อมูลเทคโนโลยีและภาษาโปรแกรมที่เป็นมิตรกับผู้ใช้ โดยสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายหรือแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ทักษะการรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่ (New Media Literacy) หมายถึง ความสามารถในการผูกพันและสื่อสารในสภาพแวดล้อมที่เป็นสื่อใหม่ มีเป้าหมายที่จะเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดความเป็นอิสระของปัจเจกชนของการเรียนรู้ทางดิจิทัล และการเรียนรู้ทางสังคมในรูปแบบปกติ ความสามารถในการประเมินเชิงวิพากษ์และพัฒนาเนื้อหาที่ใช้รูปแบบสื่อใหม่และใช้ประโยชน์จากสื่อเหล่านี้เพื่อการสื่อสารเชิงโน้มน้าวใจ ความคาดหวังจะเพิ่มมากมายในด้านความสามารถของพนักงานในการผลิตเนื้อหาโดยใช้สื่อสมัยใหม่ พนักงานต้องมีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อสมัยใหม่ สร้างสรรค์และนำเสนอข้อมูลผ่านภาพให้ได้ ความรู้ในเรื่องแบบอักษร และการจัดหน้า ต้องมีทักษะที่ลึกซึ้งซับซ้อนมากขึ้นที่จะใช้เครื่องมือเหล่านี้ในการดึงดูดให้ผู้ชมเข้ามามีส่วนร่วมและสามารถโน้มน้าวใจได้ จะช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายทางสังคมได้กว้างขวาง

7) ทักษะความสามารถในหลากหลายศาสตร์ (Transdisciplinarity) การรู้หนังสือและความสามารถในการเข้าใจแนวคิดหลายสาขาวิชา เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน พนักงานในอนาคตของทศวรรษหน้าจะมีลักษณะคุณสมบัติเป็นรูปแบบตัวที่ โดยมีความรู้เชิงลึกในศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง และมีความสามารถในการสื่อสารและเข้าใจศาสตร์อื่น ๆ ด้วย

8) ความมีเหตุผล ความเห็นอกเห็นใจเพื่อที่จะสร้างทางออกที่ดีที่สุด ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ความสามารถในการเป็นตัวแทนและพัฒนางานและกระบวนการทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่ต้องการ พนักงานในอนาคตจะต้องมีความคล่องแคล่ว รู้และเข้าใจว่าจะต้องมีความคิดในการทำงานแต่ละประเภทที่แตกต่างกันนั้นอย่างไร และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความสามารถที่จะทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จ ทักษะดังกล่าวจะมีพลังทำให้ผู้คนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9) ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ (Cognitive Load Management) ความสามารถในการแยกแยะและกรองข้อมูลตามความสำคัญและเพื่อทำความเข้าใจวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์ความรู้โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการรับรู้ข้อมูลจำนวนมาก เช่น การกลั่นกรองทางสังคม การจัดลำดับ การตัดป้ายข้อมูลที่สำคัญ และการเพิ่มข้อมูลที่ใช้อธิบายข้อมูลอื่น (Metadata) ให้แก่เนื้อหาซึ่งจะช่วยให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันมากขึ้นหรือข้อมูลมีคุณภาพสูงขึ้น

10) ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาวะการทำงานบนโลกเสมือน (Virtual Collaboration) ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันการมีส่วนร่วมและแสดงตัวตนในฐานะสมาชิกของทีมในโลกเสมือน แต่ละบุคคลต้องพัฒนากลยุทธ์การมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มที่อยู่กันอย่างกระจายตัว เรียนรู้เทคนิคที่หยิบยืมมาจากเกม ซึ่งทำให้มีประสิทธิภาพมากในการทำให้ชุมชนเสมือนขนาดใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมได้

สถาบัน The Institute for the Future (ITF) คำนึงถึงพลังขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันครั้งใหญ่ (Big Disruptive Shifts) ได้เลือกพลังขับเคลื่อน 6 ประการ จากงานวิจัยซึ่งถือว่ามี ความสำคัญที่สุด และเกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในอนาคต ประกอบด้วย

1) การมีอายุยืนยาว (Extreme Longevity) การเพิ่มขึ้นของชีวิตที่ยืนยาวของมนุษย์ทั่วโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในธรรมชาติของอาชีพและการเรียนรู้ ผู้สูงอายุจะต้องการโอกาสและสิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการทางการแพทย์มากขึ้น เพื่อรองรับสุขภาพที่ดีขึ้นและชีวิตที่ยังกระตือรือร้นในวัยอาวุโส

2) การเติบโตของเครื่องจักรและระบบอัจฉริยะ (Rise of Smart Machines and Systems) ระบบอัตโนมัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Automation) ทำให้คนงานเปลี่ยนวิธีการทำงานประจำแบบทำซ้ำ ๆ วิธีการทำงานร่วมกันแบบใหม่กับเครื่องจักรจะช่วยสร้างความเข้มแข็งร่วมกัน และส่งผลให้เกิดการยกระดับความร่วมมือใหม่และการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร

3) โลกในวิถีคอมพิวเตอร์หรือโลกแห่งการคำนวณ (Computational World) การเพิ่มจำนวนอย่างมากมายมหาศาลในพลังของอุปกรณ์ส่งสัญญาณหรือเครื่องตรวจจับ (Sensors) และการประมวล (Processing) ทำให้โลกเข้าสู่ระบบที่สามารถตั้งโปรแกรมได้ (Programmable System)

4) นิเวศวิทยาการสื่อสารใหม่ (New Media Ecology) เครื่องมือการสื่อสารใหม่ ต้องการการรู้ในเรื่องสื่อใหม่ (New Media Literacies) นอกเหนือจากข้อความ เทคโนโลยีมีมิติเดียวใหม่ กำลังนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่แนวทางการสื่อสาร

5) องค์กรที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ (Superstructured Organizations) เทคโนโลยีทางสังคมเป็นแรงขับเคลื่อนรูปแบบใหม่ของการผลิต และการสร้างคุณค่าอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ความฉลาดของการร่วมกลุ่มคน (Collective Intelligence) ได้ช่วยเพิ่มและจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อติดต่อเชื่อมโยงทางสังคมกับผู้คนจำนวนมาก และจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในองค์กรขนาดใหญ่มากเท่านั้น

6) โลกที่มีการเชื่อมต่อถึงกันทั่วโลก (Globally Connected World) การเชื่อมโยงระหว่างกันทั่วโลกที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดความหลากหลายและการปรับตัว ณ จุดศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน ในองค์กร องค์กรต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในประเทศกำลังพัฒนา สามารถพัฒนาแบบก้าวกระโดดรวดเร็วกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วบางด้าน

โดยสรุป

เมื่อได้รู้จักทักษะในศตวรรษที่ 21 แล้ว คำถามสำคัญต่อไปคือการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของคนไทยจะต้องทำอะไรบ้าง หรือในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ทุกคนจะมีวิธีการพัฒนาอย่างไรเพื่อให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 (เนติประเสริฐ, 2562)

ในระดับตัวบุคคล คนยุคใหม่จะอยู่นิ่งและปล่อยชีวิตให้ไหลไปตามระบบไม่ได้อีกต่อไป เมื่อสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ขยับขึ้นมาให้ทันโลกได้เร็วพอ ทุกคนจึงต้องตั้งคำถามกับตัวเองให้มากขึ้นและบ่อยขึ้น ว่าตัวเองกำลังทำอะไร ถนัดอะไร มีทักษะอะไร อยากจะมีชีวิตแบบไหน เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Learn how to Learn) วิเคราะห์และตอบตัวเองให้ได้ว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ตัวเองขาดอยู่ และออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) ของตัวเองเพื่อไปเติมทักษะเหล่านั้นให้เต็ม ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถสร้างได้ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “ความคิดแบบเติบโตไปข้างหน้า” (Growth Mindset)

ในระดับสังคมรอบตัว สภาพเศรษฐกิจโลกบอกไว้ชัดเจนว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องถูกสร้างอยู่ตลอดเวลาจึงจะเห็นผล นั่นหมายความว่า เวลาที่ทุกคนใช้ชีวิตประจำ ต้องช่วยกันสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ การเรียนรู้เริ่มต้นง่าย ๆ จากตัวเราเอง แบ่งปันความรู้ที่เรามีให้คนรอบข้าง ซึ่งในปัจจุบันช่องทางในการติดต่อสื่อสารหรือการแสดงความคิดเห็น มีอยู่หลายช่องทาง ช่วยกันแยกแยะความจริงออกจากข้อมูลเท็จ คนยุคใหม่จึงจะต้องศึกษาเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้มากขึ้นเพื่อให้รู้เท่าทัน จะได้สามารถนำไปหล่อหลอมให้เกิดสภาพแวดล้อมในบ้านและในสังคมที่เอื้อให้เกิดการสร้างทักษะเหล่านี้กับทุก ๆ คนได้

ในระดับประเทศหรือภาพรวมของประเทศ ในเมื่อโลกยุคใหม่หมุนไปเร็วขนาดนี้ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่จัดสวัสดิการสังคม การศึกษา ให้กับประชาชนในประเทศ ควรจะต้องคิดค้นพัฒนา ปรับเปลี่ยนนโยบายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เช่น การจัดให้มีการเรียนรู้สำหรับบุคคลผู้ประกอบ ทั้งในด้านการดำเนินงานและการเงิน เปิดเผยข้อมูลด้านสถิติในระดับประเทศสำหรับอาชีพต่าง ๆ

เพื่อให้เห็นแนวโน้มหรือเทรนในธุรกิจที่กำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้แบบเจาะลึกในทักษะต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันเราจะเห็นการบริหารจัดการแนวโน้มในภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนของภาครัฐอาจจะมีบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็จะมาช้า และมาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทักษะในด้าน Soft Skills เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้ ข้อสังเกตที่น่าสนใจของกลุ่มทักษะเหล่านี้คือ เป็นทักษะที่มนุษย์เท่านั้นที่มีและพัฒนาต่อยอด/ยกระดับได้ กล่าวคือในช่วงเวลา 4 – 5 ปีที่ผ่านมาเราจะได้ยินคำว่า ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI : Artificial Intelligence มาทำงานในเชิงพาณิชย์มากขึ้น บริษัทระดับโลกประกาศลดจำนวนพนักงาน และนำหุ่นยนต์มาทำงานแทนมากขึ้น เช่น บริษัท Amazon Alibaba เป็นต้น แม้กระทั่งธนาคารในประเทศไทยเองก็มีการปรับตัว มีการปรับลดพนักงาน และนำระบบคอมพิวเตอร์มาให้บริการลูกค้าแทนพนักงาน เพราะรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด ไม่เหนื่อย และที่สำคัญคือ ต้นทุนต่ำ หากแต่สิ่งที่เทคโนโลยียังแข่งขันกับมนุษย์ไม่ได้คือ ทักษะด้าน Soft Skills ดังนั้น บุคลากรที่มีทักษะด้าน Soft Skills สูงจะเป็นที่จับตามอง และเป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ จากที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะในศตวรรษที่ 21 : 21st Century Skills จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรภาครัฐต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้กับตนเอง และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ซึ่งการดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. 2563 นอกเหนือจากเรื่องการแก้ไขปัญหาทางสังคมแล้ว บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งพอที่สังคมจะพึ่งพาได้ เพราะหากศักยภาพด้านต่าง ๆ ไม่เข้มแข็ง สังคมพึ่งพาหน่วยงานภาครัฐน้อยลง

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์ โดยสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565 ได้ดังนี้

1. เป็นแผนปฏิบัติการที่มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี “ทักษะ” ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ จะทำให้ภาครัฐมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นรัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน 2) เป็นรัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ 3) การมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

2. เป็นแผนปฏิบัติการที่มีหลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ระดับหน่วยงาน ดำเนินการสร้าง “ผู้นำ” และ “กลุ่มกำลังคนสำคัญ” ที่มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐไปสู่รัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

3. กลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐตามเจตนารมณ์ของแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ประเด็น และแนวทาง 14 วิธีการ ดังนี้

ประเด็นและแนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ (1) ปรับกรอบความคิด (Mindset) สร้างความตระหนักรู้ให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุดเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (2) การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ และ (3) การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์เหมาะสม

ประเด็นและแนวทางที่ 2 การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การสร้างและพัฒนาทีมบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยกำลังคนคุณภาพและผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ (2) สร้างและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอ และ (3) การทบทวนบทบาท ภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับการกิจการสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ 3 การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 4 วิธี ได้แก่ (1) การระบุทักษะที่จำเป็นและวางแผนการสร้างพัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงานเพื่อรองรับการการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงาน (2) การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีกรอบความคิดใหม่ทำงานเพื่อประชาชน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (3) การสรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) เข้าสู่ระบบราชการ และ (4) การกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประเด็นและแนวทางที่ 4 การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 วิธีการ ได้แก่ (1) การปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบ (2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล (3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น”สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้” และ (4) การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

2.2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ.
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ 1) บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต 3) หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสรุปประเด็นการพัฒนาได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อม

และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลัก สากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงาน ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับ ยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนไว้ 2 กลุ่ม 10 ทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ และ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ เพื่อให้การพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องกับบริบท (Relevant) ไม่ซับซ้อน (Simple) และไม่ซ้ำซ้อน (Focused) ดังนี้

1. ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ประกอบด้วยทักษะสำคัญในการ ตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบ ราชการ เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทาย และยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงของ องค์พหุต่าง ๆ ได้ จำนวน 4 ทักษะ ได้แก่

1.1 ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของ เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงาน และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่าง รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโต้ภัยการปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนาจการขึ้นไปยังหมายถึงรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็น ผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ในการปรับเปลี่ยน

เป็นองค์การดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

1.2 ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจาสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

1.3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยวิเคราะห์ปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ หรือระบุรูปแบบหรือการเชื่อมต่อระหว่างสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนได้ และใช้วิธีการสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งอาจใช้วิธีการ “คิดนอกกรอบ” และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนด้วยเทคนิคที่สร้างสรรค์และหลากหลายประยุกต์ใช้กรอบแนวทางที่หลากหลายในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

1.4 ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยแยกส่วนของปัญหาหรือสถานการณ์และคิดสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะองค์กรและคิดหาแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึงความสามารถในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสมเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัญหาที่มีความซับซ้อน ตัดสินใจและประเมินผลกระทบของปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก

2. ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ประกอบด้วยทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพ จำนวน 6 ทักษะ ได้แก่

2.1 การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ และความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำการกิจกรรมงานและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กรแต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนา กลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ

2.3 การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง การระบุแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การใช้ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

2.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

2.5 การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริหาร ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนของผู้รับบริการ รวมถึงนำไปสู่

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึง การแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กร ให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

2.6 การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูล ที่ รอบด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ ของภาครัฐอย่างทันเวลามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาษาของประชาชน ภายใต้ ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ขึ้นไป ยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานและการคำนึงถึงประชาชนและ ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

กรอบทักษะดังกล่าวได้มีการกำหนดเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในแต่ละ กลุ่มสามารถแสดงออกมาได้ในการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ตามปัจจัยแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ กรอบทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และ ความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดรายละเอียดพฤติกรรม ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและหน่วยงานของบุคคลต่อไป

2.2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2565 เป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมุ่งประสงค์ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมทุกระดับ ทั้งข้าราชการและ พนักงานราชการ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของบุคลากร 2 แนวทาง ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไป ตามภารกิจ โดยเฉพาะการสร้าง ทักษะการคิด กฎหมาย และการใช้เทคโนโลยี เพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง เช่น ชลประทาน ฝนหลวง ปศุสัตว์ ฯลฯ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการพัฒนาและการแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้น การสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน 3 ระดับ แบ่งเป็น

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นกลุ่มนักบริหาร เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้นำองค์การและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สุด
2. ภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบุคลากรทุกกลุ่ม ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์การ เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้าน “ภาวะผู้นำ” ให้เกิดขึ้นในองค์การ
3. การเตรียมพร้อมเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ระดับสากล โดยมีแนวทางมุ่งเสริมสร้าง 2 ประเด็นหลัก คือ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับทั้งในและต่างประเทศ
2. พัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านการเกษตรต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร มุ่งยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งกระทรวงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องและพัฒนาไปควบคู่กัน เน้นความโปร่งใส ทันต่อยุคสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรเป็นสำคัญทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 โดยในแผนกลยุทธ์ดังกล่าว มีความสอดคล้องในมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
4. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมี

ประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1.1 บุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยกำหนดโครงการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นอนาคต (Future Skills) ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

2.2.5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566
ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะอย่างมืออาชีพ โดยการพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ทุกระดับ/สายงาน ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะความรู้ สมรรถนะ อย่างมืออาชีพ (Smart Officer) สามารถปฏิบัติงานหลากหลายและมีประสิทธิภาพ โดยเป็น 2 แนวทาง คือ (1) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน Soft Skill (ความสามารถด้านสังคม) และ (2) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง Hard Skill (ความสามารถด้านอาชีพ) โดยมีเป้าประสงค์ให้บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนา ทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

2.3 แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมปศุสัตว์

ประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

ในการศึกษาประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ สำหรับสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วยข้าราชการ ตำแหน่งในสายงานนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ดังนี้

1. ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการสัตวแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาลสัตว์ การศึกษา วิเคราะห์ ชันสูตรและวินิจฉัยโรคสัตว์ การสำรวจโรค การกำจัด ควบคุม และป้องกันโรคระบาดสัตว์ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางด้านสุขภาพสัตว์ การสุขภาพสัตว์ การค้นคว้าทดลองในการผลิตชีวภัณฑ์ รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขวิธีการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและกำจัดโรคสัตว์ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเทคโนโลยีชีวภาพการปศุสัตว์ เทคโนโลยีทางด้านวิทยาการสืบพันธุ์ของสัตว์ เพื่อให้ได้วิธีการผลิตสัตว์เศรษฐกิจที่มีคุณภาพและได้ปริมาณตามเป้าหมายการผลิต การศึกษาและวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์จากสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ประกอบด้วยระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

2. ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการสัตวบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานสัตวบาล การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานสัตวบาล การคั่นคว่ำ ทดลอง และวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์และการผสมพันธุ์สัตว์ การขยายและแพร่พันธุ์สัตว์ การคั่นคว่ำและปรับปรุงคุณภาพอาหารสัตว์ การเสนอแนะให้ความรู้ หลักการ และวิธีการใหม่ ๆ ทางสัตวบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

3. ประเภททั่วไป ตำแหน่งสัตวแพทย์

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางสัตวแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและกำจัดโรคสัตว์ เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การออกใบอนุญาตในการเคลื่อนย้ายสัตว์และซากสัตว์ภายในประเทศ การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อเพื่อผลิตชีวภัณฑ์ ตลอดจนช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และปฏิบัติการในห้องทดลอง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

4. ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางสัตวบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ การตอนสัตว์ และผสมพันธุ์สัตว์ การผสมอาหาร การปลูกพืชอาหารสัตว์ และถนอมอาหารสัตว์ ช่วยปฏิบัติงานด้านการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์และวัตถุดิบ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรศักดิ์ ธรรมนิมิตร (วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (2014) : มกราคม – มิถุนายน 2557) ศึกษาเรื่อง วาระนโยบายการศึกษาในศตวรรษที่ 21 : นโยบายทางเลือกหรือนโยบายทางรอดของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ประชากรมีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และความสามารถในการถูกจ้างงาน แต่อย่างไรก็ตามภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน และมีนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้จากตัวอย่างของประเทศเกาหลีใต้ และการจัดการศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย ในกรณีประเทศไทยจึงควรมีการพิจารณาถึงความสำคัญในนโยบายดังกล่าว และมีเกณฑ์ที่พิจารณาว่ามีการเตรียมพร้อมสำหรับวาระนโยบายการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนว่านโยบายดังกล่าวควรมีการให้ความสนใจอย่างแท้จริง ลักษณะการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างทักษะ

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ, ณัฐวิทย์ พจนตันติ (วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2559) ศึกษาเรื่อง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทุกภูมิภาคของโลกสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว เชื่อมต่อกันอย่างไรพรหมแดน ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของนักศึกษาภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา ที่เน้นทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับอนาคต การประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับ พ.ศ. 2557 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญสำหรับนักศึกษาในยุคนี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ นอกจากทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แล้วนั้น การพัฒนาให้นักศึกษาสามารถดำรงชีวิตและยืนหยัดในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขทั้งด้านการดำเนินชีวิตและด้านหน้าที่การงาน สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในศตวรรษนี้ สามารถเอาตัวรอดเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม และประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณลักษณะ ทักษะแห่งอนาคตใหม่ พัฒนาจิตสำนึกต่อธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกต่อการเป็นพลเมืองและจรรยาบรรณให้สังคมในอนาคตน่าอยู่มากยิ่งขึ้น นั่นคือ จิตห้าลักษณะสำหรับอนาคตที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) จิตเชี่ยวชาญ 2) จิตรู้สังเคราะห์ 3) จิตสร้างสรรค์ 4) จิตเคารพ และ 5) จิตรู้จริยธรรม

ขุนกร แก้วมณี (วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ ประสงค์, ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะศตวรรษที่ 21 โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ ทักษะความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สารสนเทศ และการสื่อสาร และทักษะที่อยู่ในระดับดี คือ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะคณิตศาสตร์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนานักศึกษาพยาบาลทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้เป็นบัณฑิตที่มีทักษะศตวรรษที่ 21 ในระดับที่เหมาะสมโดยเฉพาะด้านการอ่านและการเขียน ต่อไป

พิชากรณ พงษ์พิศ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ รองลงมาคือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะทางคณิตศาสตร์ 2) การเปรียบเทียบความสามารถทางทักษะของผู้เรียน

ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปี สถานะทางการลงทะเบียน คณะแผนกเฉลี่ยสะสมปัจจุบัน อาชีพผู้ปกครอง การพักอาศัยในระหว่างศึกษา และการเข้าร่วมด้านกิจกรรมนิสิต มีความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า กลุ่มสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีระดับความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านผู้สอน และปัจจัยสิ่งสนับสนุน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนให้ความสำคัญถึงการเรียนรู้ มีความตั้งใจกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อการเรียน รวมถึงผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ชี้แนะกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ดังนั้น ทุกปัจจัยจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านผู้สอน และปัจจัยสิ่งสนับสนุน มีประสิทธิภาพในการทำนายความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยมีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกันต่อความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 54.80

ชุดิมา ไชยเสน (2563) ศึกษาเรื่อง ทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2562 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามรายด้าน ทุกด้านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะความเป็นผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 2) ทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามเพศ ชั้นปี และสำนักวิชา ประกอบด้วย 2.1) จำแนกตามเพศ นักศึกษาหญิงมีทักษะการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะความเป็นผู้นำ มากกว่านักศึกษาชาย และยังพบความแตกต่างกันในทักษะการเข้าใจ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยนักศึกษาหญิงมีทักษะมากกว่านักศึกษาชาย 2.2) จำแนกตามชั้นปี นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีทักษะชีวิตและอาชีพมากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป และ 2.3) จำแนกตามสำนักวิชา

นักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม และนักศึกษาสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มีทักษะคอมพิวเตอร์ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและการรู้เท่าทันสื่อ มากกว่านักศึกษาสำนักวิชาวิทยาศาสตร์, นักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มีทักษะคอมพิวเตอร์ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและการรู้เท่าทันสื่อ มากกว่านักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร และนักศึกษาสำนักวิชาแพทยศาสตร์, นักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม นักศึกษาสำนักวิชาแพทยศาสตร์ นักศึกษาสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และนักศึกษาสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มีทักษะการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม มากกว่านักศึกษาสำนักวิชาวิทยาศาสตร์, นักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มีทักษะการเข้าใจ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม มากกว่านักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร, นักศึกษาสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร มีทักษะการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม มากกว่านักศึกษาสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์

นริศสรา บุญสอาด (2563) ศึกษาเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะความสนใจใคร่รู้มีจินตนาการ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณการแก้ปัญหา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ และทักษะการคิดในเชิงธุรกิจ และทักษะประกอบการ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการ ตามลำดับ 3) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ ทักษะความสนใจใคร่รู้มีจินตนาการ และ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.866 สามารถทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 75.10

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ((Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 2) เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่เหมาะสมกับบริบทของคนไทย เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จำแนกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ของของโลศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 5 สถานการณ์ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร 2) ความหลากหลายของคนต่างช่วงวัยและยุคสมัย 3) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี 4) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอาชีพและลักษณะการทำงาน และ 5) การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพและประมวลผลจากบทความทางวิชาการ รายงานผลงานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 11 และ 12 ได้ผลสรุปเป็นชุดทักษะแห่งอนาคตทั้งสิ้น 41 ทักษะ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับแต่ละช่วงวัยในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยได้จัดลำดับความสำคัญทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต 5 อันดับแรก ในแต่ละช่วงวัย โดยพิจารณาจากความหลากหลายในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการประมวลผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลการจัดลำดับ ดังนี้ 1) ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงปฐมวัย ประกอบด้วย 1.1) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 1.2) ความอยากรู้อยากเห็น 1.3) ความสามารถทางกายภาพ การแก้ปัญหา และ การสื่อสาร 1.4) การอ่านออกเขียนได้ และ 1.5) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และ การเข้าใจผู้อื่น 2) ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประกอบด้วย 2.1) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 2.2) การอ่านออกเขียนได้ 2.3) การเป็นผู้เรียนรู้เชิงรุก 2.4) การเป็นพลเมืองที่ดี และ 2.5 ความอยากรู้อยากเห็น และ การคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงวัยแรงงาน ประกอบด้วย 3.1) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และ การแก้ปัญหา 3.2) ความรู้ทางธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ 3.3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 3.4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3.5) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย 4) ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงวัยผู้สูงอายุ 4.1) การปรับตัว 4.2) การมองโลกในแง่ดี 4.3) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 4.4) ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และ การเข้าใจผู้อื่น และ 4.5) การแก้ปัญหา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มุ่งศึกษาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skills) ในลักษณะการสำรวจเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยประกอบด้วยด้าน Soft Skills จำนวน 8 ทักษะ และระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา และนำผลการศึกษามาใช้ในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ และยังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล: Individual Development Plan (IDP) เพื่อให้เกิดการพัฒนา (Develop) ทักษะและความรู้เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการทำงาน การปรับปรุง (Improve) จุดแข็ง – จุดอ่อนของตนเองและสามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุป

3.2 วิธีการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยผู้ศึกษาให้ความสนใจในแนวคิดหรือการสำรวจการวิจัย ในระยะย้อนหลังไปไม่เกิน 5 ปี และแนวคิด ทฤษฎีหลัง COVID – 19 ตลอดจนการคาดการณ์จากหลาย ๆ สถาบันแห่งอนาคตรวม 7 แนวคิด ประกอบด้วย

1) ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช ได้เสนอว่า การเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้ แต่ต้องได้ทักษะหรือ Skill การเรียนให้ได้ทักษะเพื่อนำไปใช้โดยเฉพาะทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการเรียนรู้ อ่านออกเขียนได้ไม่พอ ต้องกลมกลืนฝึกฝนสำนึกความเป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่แท้ Learning Skills ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถแจกระเบิดทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะเป็นแนวทางนำไปพัฒนานักศึกษาในศตวรรษนี้ได้ และสามารถจำได้ง่าย คือ 3Rs 8Cs 2Ls

2) เคน เดย์ ประธานภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ได้จำแนกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกเป็นสาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ การปกครองและหน้าที่พลเมือง และเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ

เทคโนโลยี (2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และ (3) ทักษะชีวิตและการทำงาน โดยมีเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subject and 21st Century Themes)

3) สถาบันแห่งอนาคต The Institute for the Future (ITF) แห่งมหาวิทยาลัยเพนนิกซ์ มีการจัดเสวนา เรื่อง Future Work Skills 2020 เพื่อคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขาได้ลงมติว่ามีทักษะ 10 ประการ ที่เชื่อว่าจะส่งผลอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของกำลังแรงงานในอนาคตในปี 2020 ที่คนในยุคนี้และยุคหน้าต้องให้ความสนใจ

4) ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง COVID – 19 โดยบริษัทที่ปรึกษา McKinsey ได้จัดทำรายงาน “To emerge stronger from the COVID – 19 crises, companies should start reskilling their workforces now” เพื่อแนะแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มทักษะ ได้แก่ (1) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) (2) ทักษะการใช้ความคิดขั้นสูง (Higher Cognitive Skills) (3) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) (4) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)

5) World Economic Forum: WEF ได้จัดทำรายงาน The Future of Jobs ว่าด้วยเรื่องแนวโน้มและทิศทางของอาชีพในอนาคตตลอดจนทักษะการทำงานที่จำเป็นภายในอนาคตอันใกล้ (ปี 2025) ประกอบด้วย ทักษะ 4 กลุ่มหลัก คือ (1) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (2) ทักษะด้านคน (3) ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนี้เป็น คือ (4) ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง

6) จากรายงานเรื่อง The Future of Skills: Employment in 2030 ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในอนาคตที่กล่าวถึงทักษะ 4 เรื่อง ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรเห็นตรงกันว่าเป็นทักษะแห่งอนาคต ได้แก่ (1) กลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning Strategies) (2) ความมีเอกลักษณ์ (Originality) (3) การคิดไอเดียใหม่ ๆ (Fluency of Ideas) และ (4) การเรียนรู้แบบ Active Learning

7) องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) จากงานวิจัยโครงการ OECD Future of Education and Skill 2030 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ได้กำหนดทักษะสำหรับปี 2030 (Skills for 2030) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ทักษะเชิงความรู้ (Cognitive) และทักษะเชิงการรู้คิดของตนเอง (Metacognitive) (2) ทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional) และ (3) ทักษะเชิงปฏิบัติและกายภาพ (Practical and Physical)

2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) จากการรวบรวม วิเคราะห์ จากข้อมูล เอกสารบทความ งานวิจัย แนวคิดการเรียนรู้ เพื่อจัดทำเป็นชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills จาก 7 แนวคิดข้างต้น ประกอบด้วย 8 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 3) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา 5) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ 6) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น 7) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และ 8) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

ตารางที่ 3.1 แนวคิด ทฤษฎี บทความ ผลการสำรวจและการวิจัย และแนวคิด ทฤษฎีหลัง COVID – 19 ที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ประกอบด้วย

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในด้าน Soft Skills	ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช (3Rs 7Cs 2Ls)	เคน เคย์ (2562) ประธานาธิบดีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	สถาบันแห่งอนาคต (IFTF) 2020	ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง COVID – 19	World Economic Forum (Top 10 Skills of 2025)	The Future of Skills : Employment in 2030	โครงการ OECD Future of Education and Skills 2030
1. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
2. ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)	✓	✓	✓	✓		✓	✓
3. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)	✓	✓	✓		✓	✓	✓
4. ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
7. ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)	✓	✓			✓		✓

ที่มา : จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสายงาน ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต) และหน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/

สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) จำนวน 3,694 คน ข้อมูล ณ วันที่ 5 สิงหาคม 2565 (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่, 2565)

1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ สังกัดส่วนกลาง 559 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 679 คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,238 คน

2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล สังกัดส่วนกลาง 326 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค
216 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 542 คน

3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ สังกัดส่วนกลาง 192 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 964 คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,156 คน

4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล สังกัดส่วนกลาง 206 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค
552 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 758 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและคำนวณ
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดมี
ค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 0.05 และมีระดับความเชื่อมั่น 95% และความ
เหมาะสมในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เลือกโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการคำนวณแบ่งกลุ่ม
ตัวอย่างตามอัตราส่วนในแต่ละตำแหน่ง จึงได้กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จำนวน 121 คน
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล จำนวน 53 คน ตำแหน่งสัตวแพทย์ จำนวน 113 คน และตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 74 คน ตามสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ รายละเอียด
ตารางที่ 3.1

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

สูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05

N = ขนาดประชากร

แทนค่าในสูตรจะได้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{3,694}{1+(3,694)(0.05)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3,694}{1+(3,694)(0.0025)} \\
&= \frac{3,694}{1+9.24} \\
&= \frac{3694}{1+9.24} \\
&= 360.74
\end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร ขนาดตัวอย่างคำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับมา

ตำแหน่ง	ขนาดประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณ (361 คน)			กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับมา (612 คน)		
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมทั้งสิ้น	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมทั้งสิ้น	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวมทั้งสิ้น
นายสัตวแพทย์	559	679	1,238	55	66	121	101	123	224
นักวิชาการสัตวบาล	326	216	542	32	21	53	72	47	119
สัตวแพทย์	192	964	1,156	19	94	113	18	89	107
เจ้าพนักงานสัตวบาล	206	552	758	20	54	74	44	118	162
รวม	1,283	2,411	3,694	126	235	361	235	377	612

ที่มา : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 5 สิงหาคม 2565

จากการทอแบบสอบถามออกไปปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวนมากเกินกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจึงได้คำนวณแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามอัตราส่วนในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับกลับมา ได้กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จำนวน 224 คน ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล จำนวน 119 คน ตำแหน่งสัตวแพทย์ จำนวน 107 คน และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน 162 คน รวมทั้งสิ้น 612 คน ตามสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ รายละเอียดตารางที่ 3.2

1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ สังกัดส่วนกลาง 101 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 123 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 224 คน

2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล สังกัดส่วนกลาง 72 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 47 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 119 คน

3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ สังกัดส่วนกลาง 18 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 89 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 107 คน

4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล สังกัดส่วนกลาง 44 คน และ สังกัดส่วนภูมิภาค 118 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 162 คน

3.4 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นโดยผู้ศึกษาให้มีความเหมาะสมในการศึกษาและให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ อายุราชการ หน่วยงาน สังกัด กลุ่ม/ฝ่าย วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขาวิชา และระดับการศึกษา คั่นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ มีลักษณะการถาม คือ แบบปลายปิด โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบจำนวน 10 ข้อ โดยให้เติมคำตอบในช่องว่าง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สาขาวิชา

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ โดยประกอบด้วยด้าน Soft Skills จำนวน 8 ทักษะ ดังนี้ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) และ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีลักษณะการถามเป็นแบบประเมินค่า 5 คำตอบ จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้าน Soft Skills มีลักษณะการถาม คือ แบบปลายปิด โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบจำนวน 1 ข้อ มี 20 คำตอบ สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ และมีลักษณะการถาม คือ แบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบจำนวน 2 ข้อ โดยให้เติมคำตอบในช่องว่าง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปัญหาด้าน Soft Skills และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้าน Soft Skills

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้นำไปทดสอบเครื่องมือ (Pretest) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาตามหลักวิชา และความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามคำตอบทุกข้อ ความเข้าใจของภาษา ความเข้าใจตรงกันของคำถาม และพิจารณาแก้ไข จัดทำเป็นต้นฉบับ และนำไปทดลองใช้กับข้าราชการกรมปศุสัตว์ในสายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต) และหน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) จำนวนตัวอย่าง 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ดังนี้

1. การหาค่าประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 มาหาค่าอำนาจจำแนกโดยการตรวจให้คะแนนแบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ การแสดงพฤติกรรมมากที่สุด การแสดงพฤติกรรมมาก การแสดงพฤติกรรมปานกลาง การแสดงพฤติกรรมน้อย การแสดงพฤติกรรมน้อยที่สุด การให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ รวมคะแนนของแต่ละคนมาเรียงกันแล้วทำการวิเคราะห์ข้อเพื่อหาอำนาจจำแนก

2. ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ตรวจสอบเนื้อหา และโครงสร้างให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 0.05 และมีระดับความเชื่อมั่น 95% จึงนำไปใช้ในการศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการศึกษาได้จัดทำบันทึกเสนอกรมปศุสัตว์ ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ในด้าน Soft Skills ถึงกอง/สำนัก สำนักงานปศุสัตว์เขต 1 – 9 และสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด ผ่าน QR Code เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. นำข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

3. แบบสอบถาม ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ได้รับคืนมา 612 ชุด

3.6 การกำหนดค่าระดับความคิดเห็น

เกณฑ์การกำหนดค่าระดับความคิดเห็น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และแบ่งประเภทคำถามออกเป็น 2 ประเภท คือ คำถามในเชิงบวก และคำถามในเชิงลบ โดยผู้ตอบแบบสอบถามประเมินเลือกตอบตรงกับความคิดเห็นในระดับใดระดับหนึ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับการประเมิน (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ได้แก่

1. คำถามในเชิงบวก โดยใช้มาตรวัด 5 คำตอบ ดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| - ถ้าตอบ “มากที่สุด” | ให้คะแนน 5 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “มาก” | ให้คะแนน 4 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “ปานกลาง” | ให้คะแนน 3 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “น้อย” | ให้คะแนน 2 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “น้อยที่สุด” | ให้คะแนน 1 คะแนน |

2. คำถามในเชิงลบ โดยใช้มาตรวัด 5 คำตอบ ดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| - ถ้าตอบ “มากที่สุด” | ให้คะแนน 1 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “มาก” | ให้คะแนน 2 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “ปานกลาง” | ให้คะแนน 3 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “น้อย” | ให้คะแนน 4 คะแนน |
| - ถ้าตอบ “น้อยที่สุด” | ให้คะแนน 5 คะแนน |

จากการวางแผนดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ การให้คะแนนแยกเป็นในเชิงบวก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ และ การให้คะแนนแยกเป็นในเชิงลบ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 1 2 3 4 5 ตามลำดับ ค่าของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในภาพรวมทั้งฉบับที่เป็นไปได้ สูงสุด คือ 30 คะแนน ค่าที่เป็นไปได้ต่ำสุด คือ 6 คะแนน ทั้งนี้ ในส่วนของการอธิบายความหมายของข้อมูลร่วมกันจะใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{30 - 6}{5} = 4.80$$

เกณฑ์การพิจารณาตัดสินระดับของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อต้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม จากวิธีดังกล่าว สามารถจัดระดับความคิดเห็นได้ (บุญชม ศรีสะอาดและมนตรี อนันตรักษ์, 2549) ดังนี้

- | | |
|-------------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 6.00 - 10.80 | หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 10.81 - 15.60 | หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 16.61 - 20.40 | หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 20.41 - 25.20 | หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก |
| ค่าเฉลี่ย 25.21 - 30.00 | หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด |

ค่าของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในรายทักษะที่เป็นไปได้ สูงสุดคือ 5 คะแนน ค่าที่เป็นไปได้ต่ำสุด คือ 1 คะแนน ทั้งนี้ ในส่วนของการอธิบายความหมายของข้อมูลร่วมกันจะใช้เกณฑ์ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การพิจารณาตัดสินระดับของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายทักษะ จากวิธีดังกล่าว สามารถจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

3.7. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ลงรหัสแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาดำเนินการประมวลผลด้วยเครื่องสมองกล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Socience Programme SPSS/PC+)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมีวิธีการและใช้สถิติ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล วิเคราะห์สถิติโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงลักษณะต่าง ๆ ทางประชากร โดยนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่ 1 คือ วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง แสดงเป็นตาราง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลทั่วไปทางประชากร

3.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ประกอบด้วยด้าน Soft Skills จำนวน 8 ทักษะ คำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง โดยการนำเสนอผลการศึกษาในส่วนที่ 2 คือ วิเคราะห์ระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ แสดงเป็นตาราง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ทั้งในภาพรวม รายทักษะ และรายตำแหน่ง

3.3 วิเคราะห์ค่าสถิติโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริง แสดงเป็นตารางข้อมูลเปรียบเทียบตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์รายตำแหน่ง ด้วยค่าจำนวน คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตารางแสดงการเปรียบเทียบเป็นรายตำแหน่ง

3.4 แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ประกอบด้วยด้าน Soft Skills จำนวน 20 ทักษะ สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ โดยการนำเสนอผลการศึกษาในส่วนที่ 3 คือ วิเคราะห์ระดับด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา แสดงเป็นตารางจำนวนร้อยละของการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริง

3.5 วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้าน Soft Skills เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับผลการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทั้งในภาพรวม รายทักษะ และรายตำแหน่ง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา

3.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ในภาพรวม

3.2 วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

3.3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา/การเรียนรู้ด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทั่วไป โดยสรุปดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 612)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	367	60.0
- หญิง	245	40.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 612)	ร้อยละ
2. อายุ - อายุไม่เกิน 21 ปี - อายุ 21 – 37 ปี - อายุ 38 – 53 ปี - อายุ 54 – 60 ปี	1 263 325 23	0.2 43.0 53.0 3.8
3. การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน - ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ - ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล - ตำแหน่งสัตวแพทย์ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	224 119 107 162	36.6 19.4 17.5 26.5
4. ระดับ - ปฏิบัติการ - ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน - อาวุโส	140 133 70 76 104 89	23.0 21.7 11.4 12.4 17.0 14.5
5. อายุราชการ - อายุราชการไม่เกิน 5 ปี - อายุราชการ 6 – 15 ปี - อายุราชการ 16 – 25 ปี - อายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	232 321 25 34	37.8 52.5 4.1 5.6
6. หน่วยงาน - ส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต) - ส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ)	235 377	38.4 61.6
7. สังกัด - กอง/สำนัก - สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/เขต - สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	173 248 191	28.3 40.5 31.2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 612)	ร้อยละ
8. กลุ่ม/ฝ่าย		
- กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์	45	7.3
- กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	69	11.3
- กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	50	8.2
- กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์	66	10.8
- สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	199	32.5
- ศูนย์/ สถานี/ ตำบล	137	22.4
- กลุ่ม/ส่วน	46	7.5
9. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	4.6
- ปริญญาตรี	499	81.5
- ปริญญาโท	83	13.6
- ปริญญาเอก	2	0.3
10. สาขาวิชา		
- สัตวแพทยศาสตร์	167	27.3
- สัตวศาสตร์/ สัตวบาล/ ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์/ เทคโนโลยีการเกษตร/ วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยีการผลิตสัตว์/ เทคโนโลยี การผลิตพืช/ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์/ วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์/ การจัดการ การผลิตสัตว์/ เกษตรกรรม/ การจัดการทรัพยากรเกษตร/ โภชนศาสตร์/ วิจัยและพัฒนาการเกษตร เป็นต้น	339	55.4
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์	48	7.8
- บริหารธุรกิจ/ วิทยาการจัดการ/ รัฐประศาสนศาสตร์/ รัฐศาสตร์/ นิติศาสตร์/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม/ การจัดการทั่วไป เป็นต้น	28	4.6
- อื่น ๆ เช่น ระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์/ สัตวแพทยสาธารณสุข/ สัตวศาสตร์ทางสัตวแพทย์/ พืชวิทยา/ สรีรวิทยาการสัตว์/ คลินิกศึกษาทาง สัตวแพทย์ เป็นต้น	30	4.9

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 612)	ร้อยละ
11. พฤติกรรมการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม		
- ไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง	9	1.5
- ศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง	307	50.1
- ศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำ สม่ำเสมอ	296	48.4

ที่มา : จากการศึกษานำจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป โดยสรุป ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.0 เป็นชาย และ ร้อยละ 40.0 เป็นหญิง
 2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 38 – 53 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ อายุ 21 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ อายุ 54 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ส่วนอายุไม่เกิน 21 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.2

3. การดำรงตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด คือ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คิดเป็นร้อยละ 26.5 และตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนตำแหน่งสัตวแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

4. ระดับของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 23.0 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 21.7 ส่วนระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 14.5 ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 11.4

5. อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุราชการ 6 – 15 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ อายุราชการไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 และ อายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.6 ส่วนอายุราชการ 16 – 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.1

6. หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.6 เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ และ ร้อยละ 38.4 เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ได้แก่ สำนัก/กอง และสำนักงานปศุสัตว์เขต

7. สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนมากที่สุด สังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือ สังกัดสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ สังกัดสำนัก/กอง คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

8. กลุ่ม/ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างศูนย์/สถานี และด่านกักกันสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 10.8 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 8.2 กลุ่มตัวอย่างกลุ่ม/ส่วน อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 7.3

9. วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.6 ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.6 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3

10. สาขาวิชาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.4 จบการศึกษาในสาขาวิชาสัตวศาสตร์/ สัตวบาล/ ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์/ เทคโนโลยีการเกษตร/ วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยีการผลิตสัตว์/ เทคโนโลยีการผลิตพืช/ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์/ วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์/ การจัดการการผลิตสัตว์/ เกษตรกรรม/ การจัดการทรัพยากรเกษตร/ โภชนศาสตร์/ วิจัยและพัฒนาการเกษตร เป็นต้น รองลงมาคือ จบการศึกษาในสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 27.3 ส่วนผู้ที่จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 7.8 จบการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น ระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์/ สัตวแพทยสาธารณสุข/ ศัลยศาสตร์ทางสัตวแพทย์/ พืชวิทยา/ สรีรวิทยาการสัตว์/ คลินิกศึกษาทางสัตวแพทย์ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 4.9 และจบการศึกษาในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ/ วิทยาการจัดการ/ รัฐประศาสนศาสตร์/ รัฐศาสตร์/ นิติศาสตร์/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม/ การจัดการทั่วไป เป็นต้น มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.6

11. พฤติกรรมการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.1 มีการศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง รองลงมาคือ มีการศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำ เสมอ ร้อยละ 48.4 และ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง ร้อยละ 1.5

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทั้งในภาพรวม รายทักษะ และรายตำแหน่ง

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม โดยสรุปดังนี้

ด้าน Soft Skills	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)	4.15	0.77	มาก
2. ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)	4.15	0.75	มาก
3. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)	4.21	0.71	มากที่สุด
4. ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)	4.06	0.62	มาก
5. ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)	4.38	0.68	มากที่สุด
6. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)	4.32	0.68	มากที่สุด
7. ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)	4.30	0.68	มากที่สุด
8. ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)	4.33	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวมต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ และอยู่ในระดับมาก 3 ทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 คะแนน 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 คะแนน 3) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 4) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้ายที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

8) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายทักษะ โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)						
1.1 ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ได้อย่างคล่องแคล่ว	180 (29.4)	306 (50.0)	123 (20.1)	2 (0.3)	1 (0.2)	4.08 มาก
1.2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ Touch-Screen การประมวลคำ การจัดไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบน โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น	171 (27.9)	290 (47.4)	136 (22.2)	14 (2.3)	1 (0.2)	4.01 มาก
1.3 ท่านเข้าใจและเข้าถึง อินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้	207 (33.8)	291 (47.6)	107 (17.5)	7 (1.1)	-	4.14 มาก
1.4 ท่านเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น	200 (32.7)	266 (43.4)	137 (22.4)	9 (1.5)	-	4.07 มาก
1.5 ท่านสามารถสร้างและใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยใช้ ภาพ วิดีโอ และเสียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	103 (16.8)	256 (41.8)	209 (34.2)	39 (6.4)	5 (0.8)	3.67 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1.6 ท่านเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูล ที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรมและ ถูกกฎหมาย	214 (35.0)	281 (45.9)	108 (17.7)	7 (1.1)	2 (0.3)	4.14 มาก
2. ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)						
2.1 ท่านเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ กรมปศุสัตว์ ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน ทั่วไปอย่างถูกต้องเหมาะสม	198 (32.4)	300 (48.9)	104 (17.0)	9 (1.5)	1 (0.2)	4.12 มาก
2.2 ท่านมีบุคลิกภาพหรืออิริยาบถ ที่ดีในการนำเสนอข้อมูลและ สื่อสาร ด้วยวาจาที่ชัดเจน เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย	145 (23.7)	317 (51.8)	136 (22.2)	10 (1.6)	4 (0.7)	3.96 มาก
2.3 ท่านสามารถสื่อสารได้อย่าง ถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละ กลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและ ตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน	144 (23.5)	323 (52.8)	132 (21.6)	11 (1.8)	2 (0.3)	3.97 มาก
2.4 ท่านใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัย ได้หลากหลาย เพื่อการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ	141 (23.0)	291 (47.5)	162 (26.5)	16 (2.7)	2 (0.3)	3.90 มาก
2.5 ท่านศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับ สิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาและให้สามารถได้ข้อตกลง วิธีการ ที่เหมาะสม	131 (21.4)	337 (55.1)	131 (21.4)	12 (1.9)	1 (0.2)	3.96 มาก
2.6 ท่านแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ ของคู่สนทนา และให้คู่สนทนา รู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้งทุกฝ่าย	205 (33.5)	285 (46.6)	111 (18.1)	10 (1.6)	1 (0.2)	4.12 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
3. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)						
3.1 ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ	186 (30.4)	305 (49.9)	111 (18.1)	10 (1.6)	-	4.09 มาก
3.2 ท่านสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้	142 (23.2)	298 (48.7)	159 (26.0)	11 (1.8)	2 (0.3)	3.93 มาก
3.3 ท่านเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว และสามารถสร้างสรรค์นำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น	175 (28.6)	325 (53.1)	106 (17.3)	6 (1.0)	-	4.09 มาก
3.4 ท่านเข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้	188 (30.7)	333 (54.4)	87 (14.2)	4 (0.7)	-	4.15 มาก
3.5 ท่านส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่	159 (26.0)	312 (51.0)	132 (21.5)	9 (1.5)	-	4.01 มาก
3.6 ท่านเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม	211 (34.5)	311 (50.8)	85 (13.9)	5 (0.8)	-	4.19 มาก
4. ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)						
4.1 เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและท่านไม่รู้จักร ท่านจะรับหาคำตอบเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง	220 (36.0)	303 (49.5)	84 (13.7)	5 (0.8)	-	4.21 มากที่สุด
4.2 ท่านเปิดใจรับความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน	256 (41.8)	294 (48.0)	56 (9.2)	6 (1.0)	-	4.31 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
4.3 ในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผน เป็นต้น	257 (42.0)	284 (46.4)	67 (10.9)	4 (0.7)	-	4.30 มากที่สุด
4.4 ท่านจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	200 (32.7)	315 (51.5)	92 (15.0)	5 (0.8)	-	4.16 มาก
4.5 ก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหาท่านจะหาข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ	210 (34.3)	315 (51.4)	83 (13.6)	4 (0.7)	-	4.19 มาก
*4.6 เมื่อท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านเคยขอให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยแก้ปัญหา นั้น ๆ ได้	228 (37.3)	282 (46.0)	85 (13.9)	15 (2.5)	2 (0.3)	4.17 มาก
5. ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)						
5.1 ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	254 (41.5)	299 (48.9)	51 (8.3)	6 (1.0)	2 (0.3)	4.30 มากที่สุด
5.2 ท่านใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก	310 (50.7)	248 (40.5)	48 (7.8)	5 (0.8)	1 (0.2)	4.41 มากที่สุด
5.3 ท่านบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ ไม่ไว้วางใจ หรือหงุดหงิดในสถานการณ์ต่าง ๆ และฝึกให้ตนเองมีสติในการแสดงออกเสมอ	184 (30.1)	317 (51.8)	101 (16.5)	8 (1.3)	2 (0.3)	4.10 มาก

การแสดงผลกิจกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
5.4 ท่านทำงานร่วมกับสมาชิก ในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบ ร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมี ส่วนร่วมของทุกคนในทีม	277 (45.2)	269 (44.0)	60 (9.8)	4 (0.7)	2 (0.3)	4.33 มากที่สุด
5.5 ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ในการทำงาน ทำกิจกรรม ร่วมกับ บุคคลที่มีความหลากหลายทาง สังคมและวัฒนธรรม	241 (39.3)	296 (48.4)	68 (11.1)	6 (1.0)	1 (0.2)	4.26 มากที่สุด
5.6 ท่านสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม องค์กรกับหน่วยงานอื่น	184 (30.1)	290 (47.4)	125 (20.4)	8 (1.3)	5 (0.8)	4.05 มาก
6. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)						
6.1 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ หน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและ สามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่ คาดคิดได้ดี	206 (33.7)	330 (53.9)	70 (11.4)	5 (0.8)	1 (0.2)	4.20 มาก
6.2 ท่านสามารถปรับตัวและ เปลี่ยนแปลง ให้สามารถทำงานได้ทั้ง Work From Home (WFH) หรือ ในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและ แบบเป็นทีม	217 (35.4)	304 (49.7)	82 (13.4)	4 (0.7)	5 (0.8)	4.18 มาก
6.3 ท่านมีความสนใจแนวคิดใหม่ ๆ และยินดีที่จะทำงานใหม่ ๆ สามารถ พัฒนาและปรับตัวได้โดยการพยายาม ออกจากจุดเดิมของชีวิตและการ ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	209 (34.1)	330 (53.9)	68 (11.1)	4 (0.7)	1 (0.2)	4.21 มากที่สุด
6.4 ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัว ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ	191 (31.2)	329 (53.8)	84 (13.7)	7 (1.1)	1 (0.2)	4.15 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
6.5 ท่านบริหารเวลาและจัดการ กับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมาย ได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ควบคุม	229 (37.4)	312 (51.0)	65 (10.6)	4 (0.7)	2 (0.3)	4.25 มากที่สุด
6.6 ท่านจัดการกับความเห็นและ ความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้ การทำงานที่มีความหลากหลาย ของคน เพื่อหาทางออกที่ เหมาะสมได้	188 (30.7)	330 (53.9)	86 (14.1)	7 (1.1)	1 (0.2)	4.14 มาก
7. ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)						
7.1 ท่านมีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่าง ต่อเนื่อง สำรวจสิ่งใหม่ ๆ และ มีส่วนร่วมกับผู้คนประเภทต่าง ๆ ปลูกฝังความตระหนักรู้ในตนเอง	183 (29.9)	304 (49.7)	117 (19.1)	8 (1.3)	-	4.08 มาก
7.2 ท่านเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับสถานการณ์และ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	195 (31.9)	317 (51.8)	95 (15.5)	5 (0.8)	-	4.15 มาก
7.3 ท่านรู้จักปรับตัวให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ด้วยตนเองอยู่เสมอ	201 (32.8)	317 (51.8)	90 (14.7)	4 (0.7)	-	4.17 มาก
7.4 ท่านแสวงหาโอกาสในการ เรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับการสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การแบ่งปัน องค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	197 (32.2)	305 (49.9)	103 (16.8)	7 (1.1)	-	4.13 มาก
7.5 ท่านจัดลำดับความสำคัญและ บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้	237 (38.8)	303 (49.5)	67 (10.9)	5 (0.8)	-	4.26 มากที่สุด
7.6 ท่านยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น และมองความผิดพลาด เป็นการเรียนรู้	281 (45.9)	274 (44.8)	52 (8.5)	5 (0.8)	-	4.36 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
8. ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)						
8.1 ท่านแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ และชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้	118 (19.3)	346 (56.6)	136 (22.2)	10 (1.6)	2 (0.3)	3.93 มาก
8.2 ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม	289 (47.2)	271 (44.3)	48 (7.8)	4 (0.7)	-	4.38 มากที่สุด
8.3 ท่านบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง	250 (40.8)	292 (47.7)	65 (10.6)	4 (0.7)	1 (0.2)	4.28 มากที่สุด
8.4 ท่านสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	199 (32.5)	308 (50.3)	99 (16.2)	6 (1.0)	-	4.14 มาก
8.5 ท่านบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้	199 (32.5)	320 (52.3)	87 (14.2)	5 (0.8)	1 (0.2)	4.16 มาก
8.6 ท่านมุ่งเน้นการทํากิจกรรรม และการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและ ผู้รับบริการในภาพรวม	248 (40.5)	285 (46.5)	75 (12.3)	4 (0.7)	-	4.27 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ รายทักษะ โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านเข้าใจและเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ และ 2) ท่านเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน เท่ากัน 3) ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์

และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ได้อย่างคล่องแคล่ว มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน 4) ท่านเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน 5) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ Touch-Screen การประมวลคำ การจัดไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านสามารถสร้างและ ใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยการใช้ ภาพ วิดีโอ และเสียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ใน ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และ 2) ท่านแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอมพยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนา และให้คู่สนทนายรู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้งทุกฝ่าย มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน เท่ากัน 3) ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน 4) ท่านมีบุคลิกภาพหรืออริยาบถที่ดีในการนำเสนอข้อมูลและสื่อสาร ด้วยวาจาที่ชัดเจน เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย และ 5) ท่านศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและให้สามารถได้ข้อตกลง วิธีการ ที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัยได้หลากหลาย เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ใน ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน 2) ท่านเข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 3) ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ และ 4) ท่านเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว และสามารถสร้างสรรค์นำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 คะแนน เท่ากัน 5) ท่านส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนน

เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านเปิดใจรับความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยาก และมีความซับซ้อน มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 คะแนน 2) ในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผน เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 3) เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและท่านไม่รู้จัก ท่านจะรับหาคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 4) ก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ท่านจะหาข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน *5) เมื่อท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านเคยขอให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ย 4.41 คะแนน 2) ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพ ซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 คะแนน 3) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสามัคคีอันดีในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 4) ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรม ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 5) ท่านบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ ไม่ไว้วางใจ หรือหงุดหงิด ในสถานการณ์ต่าง ๆ และฝึกให้ตนเองมีสติในการแสดงออกเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดง

พฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 คะแนน 2) ท่านมีความสนใจแนวคิดใหม่ ๆ และยินดีที่จะทำงานใหม่ ๆ สามารถพัฒนาและปรับตัวได้โดยการพยายามออกจากจุดเดิมของชีวิตและการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 3) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน 4) ท่านสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สามารถทำงานได้ทั้ง Work From Home (WFH) หรือในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและแบบเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 คะแนน 5) ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ คะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน และลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านจัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้ คะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมองความผิดพลาดเป็นการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 คะแนน 2) ท่านจัดลำดับความสำคัญและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 3) ท่านรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 4) ท่านเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน 5) ท่านแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน คะแนนเฉลี่ย 4.13 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านมีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่างต่อเนื่อง สำรวจลงสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมกับผู้คนประเภทต่าง ๆ ปลูกฝังความตระหนักรู้ในตนเอง คะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 คะแนน 2) ท่านบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 คะแนน

3) ท่านมุ่งเน้นการทำการกิจกรรมและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กรยังคำนึงถึง การสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 คะแนน

4) ท่านบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนน

5) ท่านสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตาม หลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ท่านแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ และชักจูง โนมน้าวให้บุคคลคล้อยตาม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ คะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$ (ความหมาย)
1. ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ได้อย่างคล่องแคล่ว						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	77 (34.4)	114 (50.9)	32 (14.3)	1 (0.4)	-	4.19 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	31 (26.1)	66 (55.5)	22 (18.4)	-	-	4.08 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	22 (20.6)	52 (48.6)	31 (29.0)	1 (0.9)	1 (0.9)	3.89 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	50 (30.9)	74 (45.7)	38 (23.4)	-	-	4.07 มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ Touch-Screen การประมวลคำ การจัดไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	82 (36.6)	101 (45.1)	37 (16.5)	4 (1.8)	-	4.17 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	32 (26.9)	66 (55.5)	18 (15.1)	3 (2.5)	-	4.07 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	18 (16.8)	45 (42.1)	39 (36.4)	5 (4.7)	-	3.71 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	39 (24.1)	78 (48.1)	42 (26.0)	2 (1.2)	1 (0.6)	3.93 มาก

การแสดงผลพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
3. ท่านเข้าใจและเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	92 (41.1)	109 (48.7)	21 (9.3)	2 (0.9)	-	4.30 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	41 (34.5)	57 (47.9)	21 (17.6)	-	-	4.17 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	24 (22.4)	48 (44.9)	32 (29.9)	3 (2.8)	-	3.87 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	50 (30.9)	77 (47.5)	33 (20.4)	2 (1.2)	-	4.10 มาก
4. ท่านเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	85 (38.0)	93 (41.5)	44 (19.6)	2 (0.9)	-	4.17 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	41 (34.5)	57 (47.9)	20 (16.8)	1 (0.8)	-	4.16 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	20 (18.7)	48 (44.9)	37 (34.5)	2 (1.9)	-	3.80 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	54 (33.3)	68 (41.8)	36 (22.4)	4 (2.5)	-	4.06 มาก
5. ท่านสามารถสร้างและใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยใช้ ภาพ วีดิโอ และเสียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	45 (20.1)	89 (39.7)	73 (32.6)	14 (6.3)	3 (1.3)	3.71 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	19 (16.0)	51 (42.9)	43 (36.1)	6 (5.0)	-	3.70 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	17 (15.9)	39 (36.4)	39 (36.4)	10 (9.4)	2 (1.9)	3.55 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	22 (13.7)	77 (47.5)	54 (33.3)	9 (5.5)	-	3.70 มาก
6. ท่านเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	80 (35.7)	99 (44.2)	39 (17.4)	4 (1.8)	2 (0.9)	4.12 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	36 (30.2)	67 (56.3)	16 (13.5)	-	-	4.17 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	38 (35.5)	42 (39.2)	25 (23.4)	2 (1.9)	-	4.08 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	60 (37.0)	73 (45.1)	28 (17.3)	1 (0.6)	-	4.19 มาก

จากตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ได้อย่างคล่องแคล่ว พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.89 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การใช้สไลด์บอร์ด การใช้ Touch-Screen การประมวลผล การจัดไฟล์ข้อมูล บนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.71 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมมีความเข้าใจและเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.87 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนน 3) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.80 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมสามารถสร้างและใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยการใช้ ภาพ วิดีโอ และเสียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.71 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล และ 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.70 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.55 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 3) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1. ท่านเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไป อย่างถูกต้องเหมาะสม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	52 (23.2)	121 (54.1)	45 (20.1)	5 (2.2)	1 (0.4)	3.97 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	39 (32.8)	63 (52.9)	17 (14.3)	-	-	4.19 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	52 (48.6)	39 (36.4)	13 (12.2)	3 (2.8)	-	4.31 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	55 (34.0)	77 (47.5)	29 (17.9)	1 (0.6)	-	4.15 มาก
2. ท่านมีบุคลิกภาพหรืออริยาบถที่ดีในการนำเสนอข้อมูลและสื่อสาร ด้วยวาจาที่ชัดเจน เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	38 (16.9)	124 (55.3)	55 (24.7)	5 (2.2)	2 (0.9)	3.85 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	24 (20.1)	61 (51.3)	34 (28.6)	-	-	3.92 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	36 (33.6)	54 (50.5)	14 (13.1)	3 (2.8)	-	4.15 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	47 (29.1)	78 (48.1)	33 (20.4)	2 (1.2)	2 (1.2)	4.02 มาก
3. ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	40 (17.9)	118 (52.6)	58 (26.0)	7 (3.1)	1 (0.4)	3.84 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	21 (17.6)	64 (53.8)	34 (28.6)	-	-	3.90 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	39 (36.4)	54 (50.5)	11 (10.3)	3 (2.8)	-	4.21 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	44 (27.2)	87 (53.7)	29 (17.9)	1 (0.6)	1 (0.6)	4.10 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
4. ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัยได้หลากหลาย เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	46 (20.5)	100 (44.6)	68 (30.4)	8 (3.6)	2 (0.9)	3.80 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	23 (19.3)	61 (51.3)	35 (29.4)	-	-	3.90 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	23 (21.5)	56 (52.3)	24 (22.4)	4 (3.8)	-	3.92 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	49 (30.2)	74 (45.7)	35 (21.6)	4 (2.5)	-	4.03 มาก
5. ท่านศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและให้สามารถ ได้ข้อตกลง วิธีการ ที่เหมาะสม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	41 (18.3)	126 (56.3)	51 (22.8)	5 (2.2)	1 (0.4)	3.90 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	21 (17.6)	70 (58.8)	27 (22.8)	1 (0.8)	-	3.93 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	31 (29.0)	58 (54.2)	15 (14.0)	3 (2.8)	-	4.10 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	38 (23.4)	83 (51.3)	38 (23.4)	3 (1.9)	-	3.96 มาก
6. ท่านแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนา และให้ คู่สนทนารู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้งทุกฝ่าย						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	60 (26.8)	108 (48.2)	48 (21.5)	7 (3.1)	1 (0.4)	3.98 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	44 (36.9)	56 (47.1)	19 (16.0)	-	-	4.21 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	44 (41.1)	49 (45.8)	12 (11.2)	2 (1.9)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	57 (35.2)	72 (44.4)	32 (19.8)	1 (0.6)	-	4.14 มาก

จากตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ

กรมปศุสัตว์ ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไปอย่างถูกต้องเหมาะสม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.31 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมบุคลิกภาพหรืออิริยาบถที่ดีในการนำเสนอข้อมูลและสื่อสาร ด้วยวาจาที่ชัดเจน เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมสามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัยได้หลากหลาย เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.80 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมการศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและให้สามารถได้ข้อตกลง วิธีการ ที่เหมาะสม พบว่าบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมการแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนา และให้คู่สนทนายูติเห็นพ้องกันทั้งทุกฝ่าย พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.98 คะแนน

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1. ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	70 (31.3)	103 (46.0)	44 (19.6)	7 (3.1)	-	4.05 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	28 (23.6)	73 (61.3)	18 (15.1)	-	-	4.08 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	36 (33.6)	48 (44.9)	22 (20.6)	1 (0.9)	-	4.11 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	52 (32.2)	81 (50.0)	27 (16.6)	2 (1.2)	-	4.13 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
2. ท่านสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	55 (24.7)	94 (42.0)	67 (29.8)	7 (3.1)	1 (0.4)	3.87 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	17 (14.3)	69 (58.0)	32 (26.9)	-	1 (0.8)	3.85 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	31 (29.0)	46 (43.0)	28 (26.1)	2 (1.9)	-	4.10 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	39 (24.1)	89 (54.9)	32 (19.8)	2 (1.2)	-	4.02 มาก
3. ท่านเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว และสามารถสร้างสรรค้นำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	59 (26.4)	116 (51.8)	46 (20.5)	3 (1.3)	-	4.03 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	31 (26.1)	71 (59.6)	17 (14.3)	-	-	4.12 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	35 (32.7)	52 (48.6)	19 (17.8)	1 (0.9)	-	4.13 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	50 (30.9)	86 (53.1)	24 (14.8)	2 (1.2)	-	4.14 มาก
4. ท่านเข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	63 (28.0)	122 (54.6)	38 (17.0)	1 (0.4)	-	4.10 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	42 (35.3)	63 (52.9)	14 (11.8)	-	-	4.24 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	33 (30.8)	57 (53.3)	15 (14.0)	2 (1.9)	-	4.13 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	50 (30.9)	91 (56.2)	20 (12.3)	1 (0.6)	-	4.17 มาก
5. ท่านส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	55 (24.7)	116 (51.8)	49 (21.7)	4 (1.8)	-	4.00 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	28 (23.6)	67 (56.3)	24 (20.1)	-	-	4.03 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	32 (29.9)	51 (47.7)	22 (20.5)	2 (1.9)	-	4.06 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	44 (27.2)	78 (48.1)	37 (22.8)	3 (1.9)	-	4.00 มาก
6. ท่านเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	73 (32.6)	114 (50.9)	34 (15.2)	3 (1.3)	-	4.15 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	45 (37.8)	57 (47.9)	17 (14.3)	-	-	4.24 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	34 (31.8)	57 (53.3)	15 (14.0)	1 (0.9)	-	4.16 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	59 (36.4)	83 (51.3)	19 (11.7)	1 (0.6)	-	4.24 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.11 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 คะแนน 3) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้าน การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และที่ล้มเหลว และสามารถสร้างสรรค์นำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น พบว่า บุคลากรสาย งานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.13 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการ สัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้าน การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมเข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็น ข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมี ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 3) ตำแหน่ง สัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.13 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้าน การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ พบว่า บุคลากรสายงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 คะแนน 3) ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ และ 4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 คะแนน เท่ากัน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้าน การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมการเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอก กรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม พบว่า บุคลากรสายงาน ที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป น้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล และ 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 คะแนน

เท่ากัน 3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1. เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและท่านไม่รู้จัก ท่านจะรับหาคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	74 (33.0)	116 (51.8)	32 (14.3)	2 (0.9)	-	4.17 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	47 (39.5)	57 (47.9)	14 (11.8)	1 (0.8)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	39 (36.4)	51 (47.7)	16 (15.0)	1 (0.9)	-	4.20 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	60 (37.0)	79 (48.7)	22 (13.7)	1 (0.6)	-	4.22 มากที่สุด
2. ท่านเปิดใจรับความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	86 (38.4)	113 (50.4)	23 (10.3)	2 (0.9)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	52 (43.7)	57 (47.9)	10 (8.4)	-	-	4.35 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	46 (43.0)	52 (48.6)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.33 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	72 (44.4)	72 (44.4)	16 (10.0)	2 (1.2)	-	4.32 มากที่สุด
3. ในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผน เป็นต้น						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	91 (40.7)	102 (45.5)	30 (13.4)	1 (0.4)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	56 (47.1)	57 (47.9)	6 (5.0)	-	-	4.42 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	43 (40.2)	48 (44.9)	14 (13.0)	2 (1.9)	-	4.23 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	67 (41.4)	77 (47.5)	17 (10.5)	1 (0.6)	-	4.30 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
4. ท่านจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	60 (26.8)	119 (53.2)	44 (19.6)	1 (0.4)	-	4.06 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	38 (32.0)	68 (57.1)	13 (10.9)	-	-	4.21 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	48 (44.9)	46 (43.0)	10 (9.3)	3 (2.8)	-	4.30 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	54 (33.3)	82 (50.7)	25 (15.4)	1 (0.6)	-	4.17 มาก
5. ก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ท่านจะหาข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	66 (29.5)	118 (52.6)	40 (17.9)	-	-	4.12 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	46 (38.7)	62 (52.1)	11 (9.2)	-	-	4.30 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	42 (39.2)	51 (47.7)	11 (10.3)	3 (2.8)	-	4.23 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	56 (34.6)	84 (51.9)	21 (12.9)	1 (0.6)	-	4.20 มาก
*6. เมื่อท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านเคยขอให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยแก้ปัญหานั้น ๆ ได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	1 (0.4)	2 (0.9)	32 (14.3)	97 (43.3)	92 (41.1)	1.76 น้อยที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	-	3 (2.5)	16 (13.5)	60 (50.3)	40 (33.7)	1.85 น้อย
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	-	6 (5.6)	13 (12.2)	52 (48.6)	36 (33.6)	1.90 น้อย
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	1 (0.6)	4 (2.5)	24 (14.8)	73 (45.1)	60 (37.0)	1.85 น้อย

จากตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมเมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและท่านไม่รู้จำท่านจะรีบหาคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง

และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 คะแนน 3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมเปิดใจรับความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.35 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.33 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะ การคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผน เป็นต้น พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.42 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 3) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ท่านจะหา

ข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมเมื่อท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านเคยขอให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยแก้ปัญหาไหมนั้น ๆ ได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับน้อย 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 1.90 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล และ 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 1.85 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 1.76 คะแนน

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$ (ความหมาย)
1. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	77 (34.4)	125 (55.8)	20 (9.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.23 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	46 (38.7)	66 (55.5)	6 (5.0)	-	1 (0.8)	4.35 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	55 (51.4)	40 (37.4)	9 (8.4)	3 (2.8)	-	4.37 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	76 (47.0)	68 (41.8)	16 (10.0)	2 (1.2)	-	4.35 มากที่สุด
2. ท่านใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	94 (42.0)	106 (47.3)	22 (9.9)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.30 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	66 (55.5)	50 (42.0)	3 (2.5)	-	-	4.53 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	61 (57.0)	35 (32.7)	9 (8.4)	2 (1.9)	-	4.45 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	89 (54.9)	57 (35.2)	14 (8.7)	2 (1.2)	-	4.44 มากที่สุด
3. ท่านบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ ไม่ไว้วางใจ หรือหุนหันุนใจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ และฝึกให้ตนเองมีสติในการแสดงออกเสมอ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	50 (22.3)	114 (50.9)	54 (24.1)	4 (1.8)	2 (0.9)	3.92 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	37 (31.1)	62 (52.1)	20 (16.8)	-	-	4.14 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	45 (42.1)	53 (49.5)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.32 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	52 (32.2)	88 (54.3)	20 (12.3)	2 (1.2)	-	4.17 มาก
4. ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	82 (36.6)	108 (48.2)	30 (13.4)	2 (0.9)	2 (0.9)	4.19 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	56 (47.1)	55 (46.2)	8 (6.7)	-	-	4.40 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	57 (53.3)	41 (38.3)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.43 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	82 (50.7)	65 (40.2)	15 (9.1)	-	-	4.41 มากที่สุด
5. ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรม ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	70 (31.3)	113 (50.4)	36 (16.1)	4 (1.8)	1 (0.4)	4.10 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	44 (36.9)	66 (55.5)	9 (7.6)	-	-	4.29 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	51 (47.7)	49 (45.8)	5 (4.6)	2 (1.9)	-	4.39 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	76 (47.0)	68 (41.8)	18 (11.2)	-	-	4.36 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
6. ท่านสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	52 (23.2)	111 (49.6)	56 (25.0)	4 (1.8)	1 (0.4)	3.93 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	34 (28.6)	63 (52.9)	20 (16.8)	-	2 (1.7)	4.07 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	40 (37.4)	47 (43.9)	18 (16.8)	2 (1.9)	-	4.17 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	58 (35.9)	69 (42.8)	31 (18.9)	2 (1.2)	2 (1.2)	4.11 มาก

จากตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมการมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.37 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล และ 4) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.35 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.53 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.45 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.44 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ

ไม่ไว้วางใจ หรือหงุดหงิด ในสถานการณ์ต่าง ๆ และฝึกให้ตนเองมีสติในการแสดงออกเสมอ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และอยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.43 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.41 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.40 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรม ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.39 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.36 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.29 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมการสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.11 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$ (ความหมาย)
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	66 (29.5)	124 (55.3)	32 (14.3)	2 (0.9)	-	4.13 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	38 (32.0)	68 (57.1)	13 (10.9)	-	-	4.21 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	45 (42.1)	54 (50.5)	6 (5.6)	1 (0.9)	1 (0.9)	4.32 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	57 (35.2)	84 (51.9)	19 (11.7)	2 (1.2)	-	4.21 มากที่สุด
2. ท่านสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ให้สามารถทำงานได้ทั้ง Work from Home (WFH) หรือในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและแบบเป็นทีม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	70 (31.3)	117 (52.2)	32 (14.3)	2 (0.9)	3 (1.3)	4.11 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	40 (33.7)	65 (54.6)	13 (10.9)	-	1 (0.8)	4.20 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	40 (37.4)	52 (48.6)	13 (12.2)	1 (0.9)	1 (0.9)	4.20 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	68 (41.8)	69 (42.8)	24 (14.8)	1 (0.6)	-	4.26 มากที่สุด
3. ท่านมีความสนใจแนวคิดใหม่ ๆ และยินดีที่จะทำงานใหม่ ๆ สามารถพัฒนาและปรับตัวได้โดยการพยายามออกจากจุดเดิมของชีวิตและการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	69 (30.8)	128 (57.2)	26 (11.6)	1 (0.4)	-	4.18 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	37 (31.1)	69 (58.0)	12 (10.1)	-	1 (0.8)	4.19 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	37 (34.5)	57 (53.3)	11 (10.3)	2 (1.9)	-	4.21 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	66 (40.7)	76 (47.0)	19 (11.7)	1 (0.6)	-	4.28 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
4. ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	59 (26.4)	120 (53.5)	40 (17.9)	5 (2.2)	-	4.04 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	34 (28.6)	70 (58.8)	14 (11.8)	-	1 (0.8)	4.14 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	43 (40.2)	55 (51.4)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.30 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	55 (34.0)	84 (51.9)	23 (14.1)	-	-	4.20 มาก
5. ท่านบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ควบคุม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	70 (31.3)	129 (57.6)	23 (10.3)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.19 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	41 (34.5)	63 (52.9)	14 (11.8)	-	1 (0.8)	4.20 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	54 (50.5)	42 (39.2)	9 (8.4)	2 (1.9)	-	4.38 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	64 (39.6)	78 (48.1)	19 (11.7)	1 (0.6)	-	4.27 มากที่สุด
6. ท่านจัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	57 (25.5)	125 (55.8)	39 (17.4)	2 (0.9)	1 (0.4)	4.05 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	31 (26.1)	70 (58.8)	17 (14.3)	1 (0.8)	-	4.10 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	45 (42.1)	53 (49.5)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.32 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	55 (34.0)	82 (50.7)	23 (14.1)	2 (1.2)	-	4.17 มาก

จากตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ

ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้
อย่างดี พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดง
พฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดย
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 2) ตำแหน่ง
นักวิชาการสัตวบาล และ 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับ
สุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ
การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ
ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้
สามารถทำงานได้ทั้ง Work From Home (WFH) หรือในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและแบบเป็นทีม พบว่า
บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตาม
ความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนน
เฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 2) ตำแหน่ง
นักวิชาการสัตวบาล และ 3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน เท่ากัน และ ลำดับสุดท้ายมี
คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.11 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ
การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ
ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมมีความสนใจแนวคิดใหม่ ๆ และยินดี ที่จะ
ทำงานใหม่ ๆ สามารถพัฒนาและปรับตัวได้โดยการพยายามออกจากจุดเดิมของชีวิตและการทดลองทำสิ่ง
ใหม่ ๆ อยู่เสมอ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อ
การแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง
โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.28
คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย
4.19 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย
4.18 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ
การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติ
ภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมสามารถจัดการกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ
และดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ พบว่า บุคลากรสายงานที่
ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง
อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป
น้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย

4.20 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.38 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.27 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมจัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 คะแนน

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
1. ท่านมีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่างต่อเนื่อง สำรวจลองสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมกับผู้คนประเภทต่าง ๆ ปลูกฝังความตระหนักรู้ในตนเอง						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	59 (26.4)	112 (50.0)	50 (22.3)	3 (1.3)	-	4.01 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	31 (26.1)	68 (57.1)	19 (16.0)	1 (0.8)	-	4.08 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	40 (37.4)	48 (44.9)	18 (16.8)	1 (0.9)	-	4.18 มาก

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	53 (32.9)	76 (47.0)	31 (18.9)	2 (1.2)	-	4.11 มาก
2. ท่านเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	62 (27.8)	117 (52.2)	44 (19.6)	1 (0.4)	-	4.07 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	35 (29.4)	68 (57.1)	15 (12.7)	1 (0.8)	-	4.15 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	41 (38.3)	48 (44.9)	16 (14.9)	2 (1.9)	-	4.20 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	57 (35.2)	84 (51.9)	20 (12.3)	1 (0.6)	-	4.22 มากที่สุด
3. ท่านรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	62 (27.7)	116 (51.8)	46 (20.5)	-	-	4.07 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	34 (28.6)	71 (59.6)	14 (11.8)	-	-	4.17 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	43 (40.2)	51 (47.7)	12 (11.2)	1 (0.9)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	62 (38.4)	79 (48.7)	19 (11.7)	2 (1.2)	-	4.24 มากที่สุด
4. ท่านแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริม การพัฒนา การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	63 (28.0)	113 (50.4)	47 (21.2)	1 (0.4)	-	4.06 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	35 (29.4)	64 (53.8)	19 (16.0)	1 (0.8)	-	4.12 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	44 (41.1)	50 (46.7)	11 (10.3)	2 (1.9)	-	4.27 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	55 (34.0)	78 (48.1)	26 (16.0)	3 (1.9)	-	4.14 มาก
5. ท่านจัดลำดับความสำคัญและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	70 (31.3)	123 (54.9)	31 (13.8)	-	-	4.17 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	42 (35.3)	63 (52.9)	14 (11.8)	-	-	4.24 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	54 (50.5)	44 (41.1)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.40 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	71 (43.9)	73 (45.1)	15 (9.1)	3 (1.9)	-	4.31 มากที่สุด
6. ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมองความผิดพลาดเป็นการเรียนรู้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	87 (38.8)	111 (49.6)	24 (10.7)	2 (0.9)	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	57 (47.9)	55 (46.2)	7 (5.9)	-	-	4.42 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	53 (49.5)	44 (41.1)	8 (7.5)	2 (1.9)	-	4.39 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	84 (51.9)	64 (39.6)	13 (7.9)	1 (0.6)	-	4.43 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) พฤติกรรมมีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่างต่อเนื่อง สำรวจลองสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมกับผู้คนประเภทต่าง ๆ ปลุกฝังความตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.18 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.11 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.08 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 คะแนน

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรม ตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และอยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.22 คะแนน 2) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล

คะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ การจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ พบว่า บุคลากร สายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความ เป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.24 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 คะแนน

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ การจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การแบ่งปันองค์ความรู้และ แนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.27 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.14 คะแนน 3) ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.12 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ การจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมการจัดลำดับความสำคัญและบริหาร จัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของ กรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่ง สัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.40 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.31 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.24 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะ การจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และ

มองความผิดพลาดเป็นการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.43 คะแนน 2) ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.42 คะแนน 3) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.39 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$ (ความหมาย)
1. ท่านแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ และชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	38 (16.9)	120 (53.5)	62 (27.8)	4 (1.8)	-	3.86 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	17 (14.3)	73 (61.3)	28 (12.6)	1 (0.8)	-	3.90 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	28 (26.2)	65 (60.7)	11 (10.3)	2 (1.9)	1 (0.9)	4.10 มาก
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	35 (21.6)	88 (54.3)	35 (21.6)	3 (1.9)	1 (0.6)	3.94 มาก
2. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	87 (38.8)	109 (48.7)	28 (12.5)	-	-	4.26 มากที่สุด
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	61 (51.3)	53 (44.5)	4 (3.4)	1 (0.8)	-	4.46 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	60 (56.1)	42 (39.3)	4 (3.7)	1 (0.9)	-	4.51 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	81 (50.0)	67 (41.4)	12 (7.4)	2 (1.2)	-	4.40 มากที่สุด
3. ท่านบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	77 (34.4)	108 (48.2)	37 (16.5)	2 (0.9)	-	4.16 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	47 (39.5)	64 (53.8)	7 (5.9)	-	1 (0.8)	4.31 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	55 (51.4)	44 (41.1)	6 (5.6)	2 (1.9)	-	4.42 มากที่สุด

การแสดงพฤติกรรม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{x}$ (ความหมาย)
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	71 (43.7)	76 (47.0)	15 (9.3)	-	-	4.35 มากที่สุด
4. ท่านสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	60 (26.8)	111 (49.6)	50 (22.3)	3 (1.3)	-	4.02 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	32 (26.9)	71 (59.6)	16 (13.5)	-	-	4.13 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	50 (46.7)	47 (43.9)	8 (7.5)	2 (1.9)	-	4.36 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	57 (35.2)	79 (48.7)	25 (15.5)	1 (0.6)	-	4.19 มาก
5. ท่านบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	54 (24.1)	122 (54.6)	46 (20.5)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.01 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	33 (27.8)	73 (61.3)	13 (10.9)	-	-	4.17 มาก
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	47 (43.9)	51 (47.7)	7 (6.5)	2 (1.9)	-	4.34 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	65 (40.2)	74 (45.7)	21 (12.9)	2 (1.2)	-	4.25 มากที่สุด
6. ท่านมุ่งเน้นการทำความกิจกรรมและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม						
ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	80 (35.7)	106 (47.3)	36 (16.1)	2 (0.9)	-	4.18 มาก
ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	46 (38.7)	63 (52.9)	10 (8.4)	-	-	4.30 มากที่สุด
ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	48 (44.9)	51 (47.7)	7 (6.5)	1 (0.9)	-	4.36 มากที่สุด
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)	74 (45.7)	65 (40.2)	23 (14.1)	-	-	4.32 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (1) แสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ และชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นทำตาม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.10 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (2) พฤติกรรมคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.51 คะแนน 2) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.46 คะแนน 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.40 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (3) พฤติกรรมบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และอยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.42 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.35 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.31 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (4) พฤติกรรมสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 3 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.36 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย

4.19 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.13 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (5) พฤติกรรมสามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้ พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 2 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.34 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.25 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.17 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 คะแนน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามตำแหน่ง (6) พฤติกรรมมุ่งเน้นการทำให้กิจกรรมและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตำแหน่ง และ อยู่ในระดับมาก 1 ตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตำแหน่งสัตวแพทย์ คะแนนเฉลี่ย 4.36 คะแนน 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 3) ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ 4) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 คะแนน

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามลักษณะทั่วไป สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวมรายทักษะ โดยสรุปดังนี้

ลักษณะทั่วไปของข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล	ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์	ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น	ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้	ทักษะความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ
1. เพศ								
- ชาย	4.04	4.19	4.20	4.05	4.38	4.33	4.31	4.36
- หญิง	4.31	4.10	4.22	4.08	4.38	4.31	4.28	4.29
2. อายุ								
- อายุไม่เกิน 21 ปี	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
- อายุ 21 – 37 ปี	4.24	4.17	4.22	4.08	4.40	4.35	4.32	4.35
- อายุ 38 – 53 ปี	4.10	4.13	4.20	4.05	4.37	4.29	4.29	4.31
- อายุ 54 – 60 ปี	3.91	4.26	4.13	4.04	4.35	4.43	4.26	4.43
3. การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน								
- ตำแหน่งนายสัตวแพทย์	4.25	4.03	4.16	4.00	4.25	4.23	4.23	4.21
- ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล	4.20	4.12	4.22	4.14	4.42	4.34	4.34	4.34
- ตำแหน่งสัตวแพทย์	3.89	4.36	4.23	4.14	4.52	4.44	4.38	4.48
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล	4.15	4.20	4.25	4.06	4.44	4.36	4.31	4.40
4. ระดับ								
- ปฏิบัติการ	4.35	4.00	4.17	4.05	4.33	4.30	4.28	4.22
- ชำนาญการ	4.27	4.12	4.20	4.25	4.32	4.26	4.29	4.27
- ชำนาญการพิเศษ	3.91	4.14	4.19	4.00	4.31	4.26	4.26	4.31
- เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-
- ปฏิบัติงาน	4.24	4.16	4.24	4.01	4.33	4.29	4.24	4.29
- ชำนาญงาน	4.13	4.27	4.23	4.15	4.53	4.42	4.35	4.51
- อาวุโส	3.81	4.31	4.22	4.09	4.49	4.40	4.38	4.43
5. อายุราชการ								
- อายุราชการไม่เกิน 5 ปี	4.22	4.14	4.26	4.08	4.42	4.35	4.33	4.33
- อายุราชการ 6 – 15 ปี	4.14	4.14	4.20	4.08	4.36	4.31	4.30	4.33
- อายุราชการ 16 – 25 ปี	4.16	4.16	4.16	4.00	4.24	4.12	4.24	4.36
- อายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	3.76	4.35	3.97	3.85	4.44	4.32	4.15	4.29

ลักษณะทั่วไปของข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล	ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์	ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น	ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้	ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
6. หน่วยงาน								
- ส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปลัดกระทรวง)	4.16	4.08	4.20	4.01	4.31	4.27	4.27	4.32
- ส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัด/สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอ)	4.15	4.19	4.21	4.10	4.42	4.35	4.32	4.34
7. สังกัด								
- กอง/สำนัก	4.20	4.05	4.20	4.00	4.28	4.25	4.29	4.26
- สำนักงานปลัดกระทรวงจังหวัด/เขต	4.20	4.19	4.23	4.10	4.44	4.34	4.27	4.35
- สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอ	4.05	4.20	4.19	4.07	4.40	4.36	4.35	4.37
8. กลุ่ม/ฝ่าย								
- กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลัดกระทรวง	4.29	4.33	4.36	4.31	4.69	4.51	4.44	4.67
- กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์	4.19	4.14	4.14	4.01	4.29	4.23	4.19	4.25
- กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปลัดกระทรวง	4.14	3.90	4.14	3.90	4.26	4.24	4.10	4.16
- กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปลัดกระทรวง	4.11	4.18	4.23	4.11	4.44	4.30	4.23	4.35
- สำนักงานปลัดกระทรวงอำเภอ	4.09	4.26	4.22	4.11	4.44	4.40	4.38	4.42
- ศูนย์/ สถานี/ ด่านกักกันสัตว์	4.20	4.09	4.20	4.00	4.36	4.29	4.32	4.29
- กลุ่ม/ส่วน (บริหารราชการส่วนกลาง)	4.15	3.91	4.13	4.00	4.09	4.11	4.24	4.22
9. วุฒิการศึกษาสูงสุด								
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	4.29	4.00	3.93	4.36	4.18	4.14	4.25
- ปริญญาตรี	4.14	4.13	4.20	4.07	4.39	4.32	4.29	4.32
- ปริญญาโท	4.28	4.23	4.34	4.08	4.36	4.39	4.42	4.39
- ปริญญาเอก	4.00	4.00	4.00	3.50	4.50	4.50	4.50	4.50
10. สาขาวิชา								
- สัตวแพทยศาสตร์	4.26	4.00	4.11	4.00	4.28	4.19	4.22	4.20
- สัตวศาสตร์/ สัตวบาล/ ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์/ เทคโนโลยีการเกษตร/ วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยีการผลิตสัตว์/ เทคโนโลยีการผลิตพืช/ การปรับปรุงพันธุ์	4.11	4.20	4.24	4.10	4.45	4.37	4.33	4.40

ลักษณะทั่วไปของข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล	ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์	ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น	ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้	ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
สัตว/ วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์/ การจัดการ การผลิตสัตว์/ เกษตรกรรม/ การจัดการ ทรัพยากรเกษตร/ โภชนศาสตร์/ วิจัยและ พัฒนาการเกษตร เป็นต้น								
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์	4.10	4.21	4.13	4.02	4.27	4.31	4.21	4.25
- บริหารธุรกิจ/ วิทยาการจัดการ/ รัฐ ประศาสนศาสตร์/ รัฐศาสตร์/ นิติศาสตร์/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ พัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม/ การจัดการทั่วไป เป็นต้น	4.37	4.13	4.17	3.94	4.27	4.30	4.27	4.23
- อื่น ๆ เช่น ระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์/ สัตวแพทยสาธารณสุข/ ศัลยศาสตร์ทางสัตว แพทย์/พิษวิทยา/สรีรวิทยาการสัตว์/คลินิก ศึกษาทางสัตวแพทย์ เป็นต้น	3.89	4.43	4.46	4.25	4.54	4.57	4.57	4.57
11. พฤติกรรมการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึก ปฏิบัติ และพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความ เข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งาน อดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม								
- ไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง	4.44	3.78	4.00	4.22	4.22	4.22	4.11	4.11
- ศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง	4.10	4.12	4.15	4.06	4.35	4.31	4.30	4.34
- ศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.20	4.20	4.27	4.07	4.42	4.33	4.32	4.33

จากตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงตามลักษณะทั่วไปสำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวมรายทักษะ โดยสรุปดังนี้

1. เพศ สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ เหมือนกัน และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพศชาย คือ ทักษะด้านดิจิทัล ส่วนเพศหญิง คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา

2. อายุ สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในสายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว กลุ่มอายุไม่เกิน 21 ปี มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล ส่วนทักษะอื่น ๆ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเท่ากันทุกทักษะ กลุ่มอายุระหว่าง 21 – 37 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 38 – 53 ปี มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา เหมือนกัน กลุ่มอายุระหว่าง 54 – 60 ปี มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น และ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เท่ากัน และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล

3. ตำแหน่งสำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล และ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ เท่ากัน และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ เหมือนกัน และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด แตกต่างกัน ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ส่วนตำแหน่งสัตวแพทย์ คือ ทักษะด้านดิจิทัล และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา

4. ระดับ สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ระดับปฏิบัติการ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ส่วนในระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด แตกต่างกัน ระดับชำนาญการ คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ระดับปฏิบัติงาน คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา และระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส คือ ทักษะด้านดิจิทัล เหมือนกัน ส่วนระดับชำนาญการพิเศษ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เท่ากัน และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล เช่นเดียวกับระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

5. อายุราชการ สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงาน ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ผู้ที่มีอายุราชการอายุราชการไม่เกิน 5 ปี อายุราชการ 6 – 15 ปี

และอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด แตกต่างกัน อายุราชการไม่เกิน 5 ปี และอายุราชการ 6 – 15 ปี คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา ส่วนอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป คือ ทักษะด้านดิจิทัล และอายุราชการ 16 – 25 ปี มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับอายุราชการไม่เกิน 5 ปี และอายุราชการ 6 – 15 ปี

6. หน่วยงาน สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ผู้ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ได้แก่ สำนัก/กอง และสำนักงานปศุสัตว์เขต มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ และผู้ปฏิบัติงานอยู่ส่วนภูมิภาค มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์

7. สังกัด สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง/สำนัก มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์เขต ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์เขต และผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล

8. กลุ่ม/ฝ่าย สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

8.1 ผู้ปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม/ฝ่าย มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์

8.2 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ และผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล เหมือนกัน

8.3 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์/สถานี/ด่านกักกันสัตว์ ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เหมือนกัน

8.4 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง และ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เท่ากัน

8.5 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านดิจิทัล และ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เท่ากัน

8.6 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม/ส่วน (บริหารราชการส่วนกลาง) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง

9. วุฒิการศึกษาสูงสุด สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว มีประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

9.1 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านดิจิทัล และ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เท่ากัน

9.2 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

9.3 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

9.4 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เท่ากัน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

10. สาขาวิชา สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว มีประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

10.1 ผู้ที่จบสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง และ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เท่ากัน

10.2 ผู้ที่จบสาขาวิชาสัตวศาสตร์/ สัตวบาล/ ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์/ เทคโนโลยีการเกษตร/ วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยีการผลิตสัตว์/ เทคโนโลยีการผลิตพืช/ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์/ วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์/ การจัดการการผลิตสัตว์/ เกษตรกรรม/ การจัดการทรัพยากรเกษตร/ โภชนศาสตร์/ วิจัยและพัฒนาศาสตร์ เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

10.3 ผู้ที่จบสาขาวิชาประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์ และผู้ที่จบสาขาวิชาบริหารธุรกิจ/ วิทยาการจัดการ/ รัฐประศาสนศาสตร์/ รัฐศาสตร์/ นิติศาสตร์/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/ พัฒนา

สังคมและสิ่งแวดล้อม/ การจัดการทั่วไป เป็นต้น มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

10.4 ผู้ที่จบสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น ระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์/ สัตวแพทยสาธารณสุข/ ศัลยศาสตร์ทางสัตวแพทย์/ พืชวิทยา/ สรีรวิทยาการสัตว/ คลินิกศึกษาทางสัตวแพทย์ เป็นต้น มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ และ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เท่ากัน ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านดิจิทัล

11. สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีพฤติกรรมการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายได้ ดังนี้

11.1 ผู้ที่มีพฤติกรรมไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านดิจิทัล ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง

11.2 ผู้ที่มีพฤติกรรมศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง และผู้ที่มีพฤติกรรมศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำ สม่ำเสมอ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ และด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา เหมือนกัน

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

ด้าน Soft Skills	ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ (n = 224)	ตำแหน่ง นักวิชาการ สัตวบาล (n = 119)	ตำแหน่ง สัตวแพทย์ (n = 107)	ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สัตวบาล (n = 162)
ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)	24.65 มาก	24.34 มาก	22.89 มาก	24.03 มาก
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)	23.35 มาก	24.03 มาก	24.93 มาก	24.38 มาก
ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)	24.20 มาก	24.55 มาก	24.65 มาก	24.70 มาก

ด้าน Soft Skills	ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ (n = 224)	ตำแหน่ง นักวิชาการ สัตวบาล (n = 119)	ตำแหน่ง สัตวแพทย์ (n = 107)	ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สัตวบาล (n = 162)
ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)	22.64 มาก	23.39 มาก	23.19 มาก	23.06 มาก
ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)	24.67 มาก	25.75 มากที่สุด	26.13 มากที่สุด	25.83 มากที่สุด
ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)	24.71 มาก	25.04 มาก	25.72 มากที่สุด	25.38 มากที่สุด
ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)	24.66 มาก	25.18 มาก	25.69 มากที่สุด	25.44 มากที่สุด
ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)	24.49 มาก	25.27 มากที่สุด	26.07 มากที่สุด	24.44 มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง โดยสรุปดังนี้

ระดับความคิดเห็นการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวมต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนายสัตวแพทย์มีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.71 คะแนน 2) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.67 คะแนน 3) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.66 คะแนน 4) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.65 คะแนน 5) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.49 คะแนน 6) ทักษะด้าน การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.20 คะแนน 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 23.35 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 22.64 คะแนน

ระดับความคิดเห็นการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวมต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาลมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก 8 ทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย

25.75 คะแนน 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.27 คะแนน 3) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.18 คะแนน 4) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.04 คะแนน 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.55 คะแนน 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.34 คะแนน 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.03 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 23.39 คะแนน

ระดับความคิดเห็นการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวมต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ตำแหน่งสัตวแพทย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งสัตวแพทย์มีความคิดเห็นต่อการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก 4 ทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 26.13 คะแนน 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 26.07 คะแนน 3) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.72 คะแนน 4) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.69 คะแนน 5) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.93 คะแนน 6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.65 คะแนน 7) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 23.19 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 8) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 22.89 คะแนน

ระดับความคิดเห็นการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวมต่อระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาลมีความคิดเห็นต่อการแสดงผลพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก 4 ทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.83 คะแนน 2) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) และ 3) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.44 คะแนน เท่ากัน 4) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 25.38 คะแนน 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.70 คะแนน 6) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 24.38 คะแนน 7) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มีคะแนนเฉลี่ย

24.03 คะแนน และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 23.06 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา

3.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ในภาพรวม

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ในภาพรวม โดยสรุปดังนี้

ด้าน Soft Skills	จำนวน (n = 612)	ร้อยละ
1. ทักษะภาษาอังกฤษ	362	59.2
2. ทักษะด้านดิจิทัล	211	34.5
3. ทักษะวิธีคิดเชิงออกแบบ	190	31.1
4. ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์	186	30.4
5. ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	171	27.9
6. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	170	27.8
7. ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว	147	24.0
8. ทักษะความสามารถในการบริหารความจำ	140	22.9
9. ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด	124	20.3
10. ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	106	17.3
11. ทักษะเพิ่มผลลัพธ์จากการทำงานระยะไกล	105	17.2
12. ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	104	17.0
13. ทักษะความเข้าใจความแนวคิดจากหลายสาขาอาชีพ	99	16.2
14. ทักษะด้านสังคมและอารมณ์	87	14.2
15. ทักษะความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน	77	12.6
16. ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้	71	11.6
17. ทักษะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	70	11.4
18. ทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย	68	11.1
19. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น	61	10.0
20. ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน	56	9.2
21. ทักษะอื่น ๆ	14	2.3

จากตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา ในภาพรวม โดยสรุปดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม โดยเรียงลำดับร้อยละจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ทักษะภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 59.20 (2) ทักษะด้านดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 34.50 (3) ทักษะวิธีคิดเชิงออกแบบ คิดเป็นร้อยละ 31.10 (4) ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 30.40 (5) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง คิดเป็นร้อยละ 27.90 (6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.80 (7) ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 24.00 (8) ทักษะความสามารถในการบริหารความจำ คิดเป็นร้อยละ 22.90 (9) ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด คิดเป็นร้อยละ 22.30 (10) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 17.30 (11) ทักษะเพิ่มผลลัพธ์จากการทำงานระยะไกล คิดเป็นร้อยละ 17.20 (12) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 17.00 (13) ทักษะความเข้าใจความแนวคิดจากหลายสาขาอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 16.20 (14) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ คิดเป็นร้อยละ 14.20 (15) ทักษะความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 12.60 (16) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 11.60 (17) ทักษะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 11.40 (18) ทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 11.10 (19) ทักษะ การปรับตัวและความยืดหยุ่น คิดเป็นร้อยละ 10.00 (20) ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และ ลำดับสุดท้าย ที่มีคะแนนร้อยละน้อยที่สุด คือ ทักษะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะด้านการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ทักษะการสร้างเครือข่ายตามวิถีคนไทย ทักษะการทำงานอย่างบูรณาการ ทักษะการจับใจความสำคัญ ทักษะระบบการติดตามงาน ทักษะการมีส่วนร่วม เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 2.30

3.2 วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

จากการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่าง โดยความสามารถในการแก้ปัญหานั้นเราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้มากกว่าแก้โจทย์คณิตศาสตร์ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมากมาย ตั้งแต่การทำบัญชีและการเขียนชุดคำสั่งคอมพิวเตอร์ไปจนถึงงานนักสืบและงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ศิลปะ การแสดง และการเขียน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีปัญหาที่แตกต่างกันไป และจะมีวิธีแก้ปัญหานั้นนำมาใช้ได้แตกต่างกันตามแต่ละปัญหา อย่างวิธีการแก้ปัญหานั้น จอร์จ โพลยา นักคณิตศาสตร์นำเสนอในปี 1945 เราสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหานั้นและรับมือกับปัญหาอะไรก็ตามอย่างเป็นระบบด้วยการทำตามหลัก 4 ข้อ คือ

ทำความเข้าใจปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินตามแผนที่วางไว้ และประเมิน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักการทั้ง 4 ข้อ มาเป็นแนวทางในการจำแนกคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปดังนี้

1. ทำความเข้าใจปัญหา เริ่มจากการกำหนดปัญหาให้ชัดเจน หากเราไม่เข้าใจปัญหาอย่างชัดเจน วิธีแก้ปัญหของเราอาจไม่ได้ผลหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เราต้องตั้งคำถามและมองหาลากหลายมุมเพื่อจะกำหนดปัญหา เช่น เราจะแก้ปัญหในการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างไร? และเราควรกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้เข้าถึงสาเหตุของปัญหา เราต้องการทำอะไรให้สำเร็จ เราอยากค้นพบอะไร เราจะต้องอธิบายสิ่งที่รู้และสิ่งที่ไม่รู้เกี่ยวกับปัญหานี้ รวมทั้งรู้ว่าหาข้อมูลจากที่ไหนเพื่อช่วยให้เราบรรลุเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เมื่อเห็นปัญหาและกำหนดเป้าหมายชัดเจนแล้ว จะทำให้เห็นภาพของปัญหาชัดเจน รวบรวมข้อมูลจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหา หาแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรืออื่น ๆ พอมีข้อมูลแล้วให้เรียบเรียง ลงเขียนใหม่ ย่อให้สั้น หรือสรุปข้อมูล ทำเป็นแผนภาพหรือตารางประกอบ จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจำแนก ได้แก่

1) การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ เหตุผล และข้อมูล เพื่อหาปัญหาที่แท้จริงและให้ตรงจุด

2) เมื่อรู้สาเหตุที่แท้จริงจึงวางแผนแก้ปัญหาได้

3) จัดลำดับของปัญหาในทักษะด้านนั้น ๆ มีกี่ข้อ อะไรบ้าง

4) สอบถามและศึกษาจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญเฉพาะด้านและค้นหาจากตำรา คู่มือ ควบคู่กัน

5) ทำความเข้าใจปัญหาและศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างละเอียด

2. วางแผนแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ข้อมูล ในการหาวิธีแก้ปัญหา คือ ดูจากข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่ได้รวบรวมและวิเคราะห์ความสำคัญของข้อมูล เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลให้หาความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์โดยรวม เริ่มวิเคราะห์จากข้อมูลดิบก่อน หรือแยกย่อยข้อมูลให้เล็กลงเพื่อจะได้จัดการได้ง่ายขึ้น หรือนำมาเรียงลำดับตามความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้อง ทำข้อมูลออกมาเป็นแผนภาพ กราฟ และแบบจำลองเหตุผลจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนต่อมาคือ การหาวิธีแก้ไขที่เป็นไปได้ แตกเป็นปัญหาย่อย ๆ และหาทางแก้ทีละปัญหา และระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหาละปัญหา หรือหาความเหมือน ลองหาปัญหาที่เคยเกิดขึ้นก่อนหน้านี้หรือปัญหาที่คล้ายกัน ถ้าพบเจอสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์ที่เคยรับมือมาก่อน อาจสามารถนำวิธีการบ้างวิธีมาใช้กับสถานการณ์นี้ได้ สุดท้ายประเมินวิธีแก้ปัญหาละเลือก เราต้องวิเคราะห์มุมมองทุกมุมว่าวิธีการใดเหมาะสมกับกรณีและสถานการณ์ หรือดำเนินการทดลอง หรือจำลองสถานการณ์ หรือทดลองทางความคิด เพื่อเห็นผลในการใช้วิธีการแก้ปัญหาแต่ละวิธี ลองวิธีการแก้ปัญหาละเหมาะสมกับความต้องการมากที่สุด เป็นวิธีการที่น่าจะได้ผลและไม่ก่อให้เกิดปัญหาหนักขึ้นไปอีก จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจำแนก ได้แก่

- 1) ต้องมีการวางแผนและศึกษา ค้นคว้า คิดหาวิธีการในแก้ปัญหา
- 2) ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ สอบถามเพื่อนร่วมงาน ศึกษาด้วยตนเอง และลองเรียนรู้จากพฤติกรรมรอบข้าง ที่เหมาะสมกับตัวเรา
- 3) รับฟังและยอมรับเพื่อแก้ไขปัญหามุ่งสู่ผลสำเร็จ
- 4) มีสติ คิดให้รอบคอบรอบด้าน แก้ปัญห ด้วยความใจเย็นและรอบคอบ
- 5) หาเป้าหมายในการต้องการเรียนรู้หรือต้องการพัฒนาตนเองให้ และใช้เป็นแรงบันดาลใจ

3. ดำเนินตามแผนที่วางไว้ เมื่อได้เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดแล้ว สามารถลงมือทำตามวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ อาจกำหนดระยะเวลาก่อนเพื่อได้ทดสอบผลหรือแจ้งใช้วิธีการแก้ปัญหานี้ไปตลอดสิ่งที่ควรระวังอีกสิ่งหนึ่งคือปัญหาที่มองไม่เห็นอาจเกิดขึ้นได้ สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ได้วางแผนไว้ระหว่างการวิเคราะห์และการประเมินอาจเกิดขึ้นได้เสมอ ขั้นตอนต่อไปการตรวจและประเมินผลลัพธ์ ถามตัวเองว่าวิธีแก้ปัญหานี้ได้ผลหรือไม่ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีปัญหาซึ่งมองไม่เห็นเกิดขึ้นหรือไม่ และลองตรวจสอบกระบวนการแก้ไขปัญหามาอีกครั้ง หรือควรปรับวิธีแก้ปัญหากำหนดเป็น การแก้ปัญหานั้นดำเนินเป็นวัฏจักร การแก้ปัญหามาสร้างวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหามาได้และแต่ละวิธีต้องได้รับการประเมิน หากแก้ปัญหามาได้ แสดงว่าวิธีการที่เราค้นพบเหมาะสม หรือหากต้องค้นหาวิธีแก้ปัญหามาใหม่ และเริ่มกระบวนการแก้ปัญหามาอีกครั้ง ไตร่ตรองวิธีการแรกอีกครั้งและปรับ ลองวิธีการอื่น ๆ และตรวจสอบผลลัพธ์ ทำกระบวนการนี้ไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งแก้ปัญหามาได้สำเร็จ จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจำแนก ได้แก่

- 1) ทดลอง ค้นหาคำตอบ และลงมือทำอย่างจริงจัง มีความอดทนไม่ท้อแท้
- 2) พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รอบด้าน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 3) มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ หมั่นฝึกฝนและทำบ่อย ๆ จนเชี่ยวชาญและเกิดความชำนาญ
- 4) หากพบว่าวิธีการที่ทำอยู่ไม่สามารถแก้ปัญหามาได้ อาจหาวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหามาใหม่
- 5) เพิ่มศักยภาพในส่วนที่ยังขาดหายไปโดยการฝึกอบรมในด้านทักษะที่ต้องการเรียนรู้

4. ประเมินผล โดยฝึกการใช้ทักษะให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ฝึกใช้เป็นประจำ หมั่นฝึกทักษะแก้ปัญหามาบ่อย ๆ หากต้องการพัฒนาทักษะนี้หรือทักษะด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น และนำมาใช้ได้ตลอดเหมือนกับฝึกใช้กล้ามเนื้อของร่างกาย จะต้องฝึกใช้บ่อย ๆ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเกมลับสมองสามารถเพิ่มความคล่องในการใช้ทักษะแก้ปัญหามาได้ เกมคณิตศาสตร์ช่วยทดสอบทักษะการแก้ปัญหามาเช่นกัน เราจะได้ทำส่วนต่าง ๆ ของสมองที่ใช้วิเคราะห์ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหามาตัวเลขหรือแก้ปัญหามาคำ เล่นวิดีโอเกมถือว่าเป็น “ความขี้เกียจทางสติปัญญา” มานาน แต่ผลการวิจัยใหม่ ๆ แสดงให้เห็นว่าการเล่นวิดีโอเกมสามารถพัฒนาส่วนต่าง ๆ ของการคิด เช่น การรับรู้มิติ การใช้เหตุผล และความจำ แต่ก็ไม่ใช่ทุกเกมที่จะได้

ทุกอย่างเท่ากันหมด เช่น เกมแนวยิงแบบบุคคลที่หนึ่งสามารถพัฒนาการให้เหตุผลเชิงมิติสัมพันธ์ แต่ไม่อาจพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้เท่าเกมอื่น เป็นต้น การทำงานอดิเรกเป็นอีกวิธีที่เราสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง เลือกงานอดิเรกที่มีส่วนเสริมทักษะการแก้ปัญหาให้ทำงานหรือทำให้ส่วนของสมองที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะการแก้ปัญหาทำงาน ดังนั้น การทำงานอดิเรกสักอย่างจะทำให้บริเวณสมองที่ควบคุมการวิเคราะห์รวมทั้งการใช้เหตุผลและการแก้ปัญหารทำงาน เช่น การออกแบบเว็บไซต์ การเขียนโปรแกรมซอฟต์แวร์ การต่อจิ๊กซอว์ ซูโดกุ และหมากรุก เป็นงานอดิเรกที่ทำให้เราได้ฝึกคิดอย่างมีกลยุทธ์ และอย่างมีระบบ การทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสามารถช่วยให้เราพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยรวมได้จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหในการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ แต่ไม่มีคำตอบใดสรุปถึงการลองประเมินผลตนเองว่าเมื่อทำตามแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเรียบร้อยแล้วได้ประเมินผลลัพธ์ออกมาหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ในมุมมองของผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางการประเมินผลว่า หากเรามีการฝึกฝน/หมั่นศึกษาการใช้ทักษะเป็นประจำ และนำมาใช้บ่อย ๆ ย่อมได้ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประโยชน์ในการใช้งานแก่ผู้ปฏิบัติอย่างแน่นอน เป็นการเสริมคุณค่าการทำงาน และประสบการณ์ของตนเองด้วย

3.3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา/การเรียนรู้ด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้หรือการพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถานการณ์โลกปัจจุบันส่งผลให้เศรษฐกิจในหลายภาคส่วนต้องหยุดชะงัก จึงต้องทำความเข้าใจบริบทของโลกใหม่พร้อมปรับตัวให้ทันท่วงที “การพัฒนา” เพื่อให้สามารถเผชิญและรับมือกับภาวะปกติใหม่ได้อย่างเท่าทันและมีประสิทธิภาพ โดยกลยุทธ์สำคัญ 2 ประการ ที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าของบุคลากรประกอบด้วย “Upskill” และ “Reskill” และจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจำแนกคำตอบได้ดังนี้

1) แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เช่น เรียนรู้จาก E-learning, Internet, Youtube, เป็นต้น และมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ เลือกให้เหมาะสมกับทักษะที่ต้องการพัฒนา

2) เรียนรู้อย่างรอบด้าน/ หาเวลาว่างเรียนเพิ่ม/ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล/ ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญเฉพาะด้าน

3) ควรให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

4) ทำงานแบบพี่สอนน้อง ทำให้พัฒนาความเป็นหนึ่งเดียวและมีน้ำใจให้กันภายในองค์กร

5) เพิ่มทักษะ สร้างการเรียนรู้ สร้างความเป็นธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและพื้นที่ตั้งแต่ระดับอำเภอจนถึงระดับกรมฯ ทำงานให้มีความหลากหลายสร้างเสริมประสบการณ์จากเรื่องจริงแล้วนำไปสู่การพัฒนางานในอาชีพให้มีคุณภาพและคุณค่าอย่างสูงสุด

6) พัฒนาทักษะความรู้ สามารถปรับตัวและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีข้อจำกัด สามารถเข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายไปด้วยดี

7) มองหาข้อบกพร่องของตนเอง ประเมินทักษะ เมื่อรู้ข้อบกพร่อง หาแนวทางการพัฒนาเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน จะช่วยให้เราสามารถโฟกัสและมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างตั้งใจ พร้อมเปิดรับทุกโอกาสที่เข้ามา เพื่อจะทำให้เราพัฒนาตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ

8) ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในทุกระดับ

9) พร้อมศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา สามารถทำงานและเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นได้ และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

10) บุคลากรกรมปศุสัตว์ต้องมีการเรียนรู้ให้รอบด้านมากขึ้น ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

11) มีการวางแผนในการทำงาน วิธีการ และรูปแบบ การทำงานให้มีความเหมาะสมทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานควรได้รับการพัฒนาให้มีความสะดวกทันสมัย ใช้งานได้จริงเหมาะสมกับสถานการณ์

12) ศึกษาหาความรู้จากการลงมือปฏิบัติและประสบการณ์จริง

13) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)

14) จัดหลักสูตรในการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกปี ในด้าน Hard Skill และ

Soft Skill

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต) และหน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณ จำนวน 361 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามคืนมา จำนวน 612 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skills) โดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทฤษฎี แนวทางจากกำหนดทักษะ จากบทความ งานวิจัย เพื่อใช้ในการสังเคราะห์ชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ จำนวน 8 ทักษะ ๆ ละ จำนวน 6 ข้อ รวมเป็นจำนวน 48 ข้อ คำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) จำนวน 3 ข้อ และ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมโดยตรงด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ทั้งในภาพรวม รายทักษะ และรายตำแหน่ง และ เปรียบเทียบความแตกต่างของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ตามด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ รายตำแหน่ง ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา แนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ได้ผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาลักษณะทั่วไป

ข้าราชการในสายงาน ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 612 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 60.0 มีอายุ 38 – 53 ปี เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 37 ปี ร้อยละ 43.0 ส่วนใหญ่เป็นสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ร้อยละ 36.6 และส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ โดยส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 6 – 15 ปี ร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ร้อยละ 61.6 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์เขต ร้อยละ 40.5 วุฒิกฎการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.5 และส่วนใหญ่ในสาขาวิชาสัตวศาสตร์/ สัตวบาล/ ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์/ เทคโนโลยีการเกษตร/ วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยีการผลิตสัตว์/ เทคโนโลยีการผลิตพืช/ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์/ วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์/ การจัดการการผลิตสัตว์/ เกษตรกรรม/ การจัดการทรัพยากรเกษตร/ โภชนศาสตร์/ วิจัยและ พัฒนาการเกษตร เป็นต้น ร้อยละ 55.4 และมีพฤติกรรมการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง ร้อยละ 50.2 และอยู่ในระดับการศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอ ร้อยละ 48.4 และ อยู่ในระดับไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

2. สรุปผลการศึกษาระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

2.1 การศึกษาระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills โดยจำแนกเป็น 8 ทักษะ และแบ่งระดับของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด พบว่ามีการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ทักษะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 คะแนน 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 คะแนน 3) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 คะแนน 4) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 คะแนน 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 คะแนน 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 คะแนน เท่ากัน และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน

2.2 การศึกษาระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills จำแนกเป็น 8 ทักษะ มีระดับการแสดงผลการตามความเป็นจริงในภาพรวม สรุปแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

ด้าน Soft Skills	ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ (n = 224)	ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล (n = 119)	ตำแหน่งสัตวแพทย์ (n = 107)	ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล (n = 162)
ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)	4.25 มากที่สุด	4.20 มาก	3.89 มาก	4.15 มาก
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)	4.03 มาก	4.14 มาก	4.36 มากที่สุด	4.20 มาก
ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)	4.16 มาก	4.22 มากที่สุด	4.23 มากที่สุด	4.25 มากที่สุด
ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)	4.00 มาก	4.14 มาก	4.14 มาก	4.06 มาก
ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)	4.25 มากที่สุด	4.42 มากที่สุด	4.52 มากที่สุด	4.44 มากที่สุด
ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)	4.23 มากที่สุด	4.34 มากที่สุด	4.44 มากที่สุด	4.36 มากที่สุด
ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)	4.23 มากที่สุด	4.34 มากที่สุด	4.38 มากที่สุด	4.31 มากที่สุด
ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)	4.21 มากที่สุด	4.34 มากที่สุด	4.48 มากที่สุด	4.40 มากที่สุด

2.2.1 ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ พบว่า มีระดับการแสดงผลการตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ทักษะ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 2) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 3) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 4) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 5) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

2.2.2 ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล พบว่า มีระดับการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ทักษะ โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 2) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 3) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 4) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

2.2.3 ตำแหน่งสัตวแพทย์ พบว่า มีระดับการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ทักษะ โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 3) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 4) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 5) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) 6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 7) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) และ 8) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)

2.2.4 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล พบว่า มีระดับการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ทักษะ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ทักษะ โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 3) ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 4) ทักษะในการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 6) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) 7) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

3. สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ระดับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา แนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาด้าน Soft Skills

จากการศึกษาระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในภาพรวม ในด้าน Soft Skills ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา

โดยแบ่งระดับของการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับร้อยละจากมากไปน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้

อันดับ	ด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนา
1	ทักษะภาษาอังกฤษ (English skills)
2	ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)
3	ทักษะวิธีคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Skills)
4	ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (Computer Thinking Skills)
5	ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)
6	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)
7	ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว (Out-of-the-box Thinking & Adaptive Thinking Skills)
8	ทักษะความสามารถในการบริหารความจำ (Memory Management Skills)
9	ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Problem analysis skills)
10	ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

4. สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในสายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล มีแนวทางการแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้าน Soft Skills โดยสรุป ดังนี้

1) มีการทำความเข้าใจปัญหาก่อนและหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ปัญหารวบรวมเหตุผลและข้อมูลในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะของตนเอง รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาเพื่อมองปัญหาอย่างละเอียดในหลากหลายมิติ

2) มีการวางแผนในการแก้ปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์เพื่อออกแบบหรือหาวิธีในการแก้ปัญหา มีการสอบถามข้อมูลหรือประสานผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านที่เราเกิดปัญหา ปรีกษาขอคำแนะนำเพื่อนำมาเรียนรู้ ค้นคว้าเพิ่มเติม หรือศึกษาจากคู่มือประกอบ

3) ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมกับตัวเองที่สุด ลงมือทำ ทดสอบหรือปฏิบัติ โดยมีกำหนดระยะเวลาการประเมินผล และมาทบทวนตรวจสอบผลการแก้ปัญหาในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะนั้น ๆ หรือหากจำเป็นต้องปรับวิธีการแก้ปัญหาใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

4) ควรมีความอดทน หมั่นฝึกฝน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ และควรลองหาวิธีการที่มาฝึกฝนหลากหลายวิธี หลากหลายมิติ อย่างละทิ้ง

หรือท้อแท้ในการแก้ปัญหา กระทำจนเรามีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงและสามารถเป็นแนวทาง เพื่อแนะนำผู้อื่นหรือนำมาใช้ประโยชน์ต่อยอดได้อย่างยั่งยืน

5. สรุปแนวทางการการเรียนรู้หรือการพัฒนาด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในสายงานตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล พบว่ามีแนวทางการเรียนรู้หรือการพัฒนาด้าน Soft Skills ด้วยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ฝึกฝน สอบถามจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้มีความรู้เฉพาะด้าน ตลอดจนช่องทาง Internet ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอและนำเทคนิคความรู้ ข้อแนะนำที่ได้มาศึกษาเรียนรู้และพัฒนาในทักษะด้านนั้น ๆ หรือหากมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นทางการ จากหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนจะไม่ละทิ้งโอกาสนั้น ๆ เพราะทำให้พวกเขาได้รับความรู้มากขึ้น ทั้งจากการเข้ารับการฝึกอบรมจากประสบการณ์จริงและตรงตามความต้องการ ทำให้เกิดการนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันได้จริง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงในด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามทักษะ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ และมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ทักษะ สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) 2) ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) 3) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) 4) ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) 5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) 6) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) และ 8) ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)

2. ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills จำนวน 8 ทักษะ ในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล โดยพิจารณาจากผลการศึกษาทั้งหมดแล้ว สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยและมีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกกรมปศุสัตว์ มีการสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น รวมถึงใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก

2.2 สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความสามารถในการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยสามารถชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตามหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ มุ่งเน้นการทำกิจกรรมและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทยภารกิจขององค์กร ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม รู้จักการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้

2.3 สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สามารถบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ควบคุม สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สามารถทำงานได้ทั้ง Work From Home (WFH) หรือในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและแบบเป็นทีม สามารถพัฒนาและปรับตัวในการจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจร่างกาย เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถจัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง ภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้

2.4 สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ในทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การแบ่งปันองค์ความรู้และ

แนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการรับมือกับปัญหา สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถจัดลำดับความสำคัญและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมองความผิดพลาดเป็นการเรียนรู้

2.5 ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ สามารถใช้เทคนิคในการสร้างแนวคิดอันหลากหลาย ปรับปรุงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้ พร้อมเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม มีการเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว ส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่

2.6 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงานสามารถสร้างและใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยใช้ ภาพ วิดีโอ และเสียง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลากหลายช่องทาง รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง เป็นการขยายขีดความสามารถในการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ กรมปศุสัตว์ควรต้องเสริมความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะในเชิงเทคนิคเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก สนับสนุนการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น และเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย

2.7 ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์สามารถเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัยได้หลากหลาย ทั้งยังมีการศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทาง

การแก้ไขปัญหาและให้สามารถได้ข้อตกลง วิธีการที่เหมาะสม แก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้และเห็นพ้องกันทุกฝ่าย

2.8 ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving Skills) แสดงว่าบุคลากรกรมปศุสัตว์ เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและยังไม่มีรู้จัก จะริบหาคำตอบเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง มีการลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกใช้วิธีการให้เหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์การทำงานของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่าง ๆ ตีความและหาข้อสรุป นำไปสู่หนทางการแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน โดยก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหา จะหาข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ ซึ่งเป็นทักษะที่มีส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น หากเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง จะขอความร่วมมือและประสานให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยเหลือและแก้ปัญหานั้น ๆ

3. จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ ประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการพัฒนาในด้าน Soft Skill สามารถจัดอันดับทักษะตามคำร้อยละ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ที่ไม่ซ้ำกับชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skill ประกอบด้วย 1) ทักษะภาษาอังกฤษ 2) ทักษะวิจิตเชิงออกแบบ 3) ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ 4) ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

3.1 ทักษะภาษาอังกฤษ (English skills) หมายถึง ความสามารถในการอ่าน คำศัพท์ การสะกด ไวยากรณ์ ทักษะการเขียนที่เป็นรูปประธรรม การสร้างประโยคและวิธีการเขียนที่หลากหลาย ทักษะการพูด และทักษะการฟัง ในระดับสามารถสื่อสารโต้ตอบ และสามารถทำความเข้าใจระหว่างคู่สนทนาได้ และสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

3.2 ทักษะวิจิตเชิงออกแบบ (Design Thinking Skills) หมายถึง การนำแนวคิดวิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย

3.3 ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (Computer Thinking Skills) กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อให้ได้แนวทางหาคำตอบอย่างเป็นขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยบุคคลหรือคอมพิวเตอร์อย่างถูกต้อง เป็นกระบวนการแก้ปัญหาในหลากหลายลักษณะ เช่น การจัดลำดับเชิงตรรกศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการสร้างสรรค์วิธีแก้ปัญหาไปทีละขั้น รวมทั้งการย่อยปัญหาที่ช่วยให้รับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนหรือมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดได้วิธีคิดเชิงคำนวณ จะช่วยทำให้ปัญหาที่ซับซ้อนเข้าใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการคิดให้เหมือนคอมพิวเตอร์แต่เป็นกระบวนการคิด

แก้ปัญหาของมนุษย์ เพื่อสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำงานและช่วยแก้ปัญหาตามที่เรากำลังต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว (Out-of-the-box Thinking & Adaptive Thinking Skills) หมายถึง การแสวงหาวิธีการหรือผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ใหม่ ๆ หรือ การสร้างความคิดอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งเดิมให้ดีขึ้น หรือการพยายามปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของคนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือมีคุณภาพสูงขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนหรือกลุ่มเป้าหมาย ตอบโจทย์องค์กรและสังคมได้

จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Futurs Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช ซึ่งได้เสนอว่า การเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้ แต่ต้องได้ทักษะหรือ Skill การเรียนให้ได้ทักษะเพื่อนำไปใช้โดยเฉพาะทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะ การเรียนรู้ อ่านออก เขียนได้ไม่พอ ต้องกลมกลืนผสานสำนึกความเป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่แท้ Learning Skills ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน เพื่อที่จะเป็นแนวทางนำไปพัฒนานักศึกษาในศตวรรษนี้ ได้แก่ 3Rs 8Cs 2Ls ประกอบด้วย 3Rs คือ 1) Reading (การอ่าน) 2) (W)riting (การเขียน) 3) (A)rithmetics (คณิตศาสตร์) 8Cs คือ Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & Innovation (ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Collaboration Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Cross-cultural Understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Communications Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career & Learning Skill (ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) Change ทักษะการเรียนรู้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ และ 2Ls คือ Learning (ทักษะการเรียนรู้) Leadership (ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ) และ ดร.เคน เคย์ (Ken Kay, J.D.) ประธานภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ได้จำแนกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกเป็นสาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ การปกครองและหน้าที่พลเมือง และแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (2) ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม และ (3) ทักษะชีวิตและการทำงาน ประกอบกับงานวิจัยขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจ (OECD) ภายใต้โครงการ OECD Future of Education and Skill 2030 โดยมีการกำหนดทักษะสำหรับปี 2030 (Skills for 2030) คือ ความสามารถในการดำเนินกระบวนการหนึ่ง ๆ และสามารถใช้อย่างมีความรับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย OECD Learning Compass 2030 แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ทักษะเชิงความรู้ (Cognitive) และทักษะเชิงการรู้คิดของตนเอง

(Metacognitive) (2) ทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional) และ (3) ทักษะเชิงปฏิบัติและกายภาพ (Practical and Physical)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills ผู้ศึกษาจึงได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมปศุสัตว์ดำเนินการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ในสายงานตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ทุกระดับ ซึ่งควรมีการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเชื่อมโยงต่อการทำงาน เป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีผสมผสาน บูรณาการข้ามสาขาวิชา ได้ลงมือปฏิบัติจริงหรือจากประสบการณ์จริงในการทำงาน และติดตามประเมินผลการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

2. กรมปศุสัตว์นำชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาชุดทักษะที่จำเป็นในอนาคตด้าน Soft Skill สำหรับบุคลากรสายงานอื่น ๆ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการของกรมปศุสัตว์ต่อไป

3. กรมปศุสัตว์ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่หลากหลายให้แก่บุคลากรของกรมปศุสัตว์ โดยเสริมสร้างแรงจูงและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการกำกับตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาตนเองอาจไม่จำกัดเพียงในรูปแบบการฝึกอบรมเท่านั้น อาจเรียนรู้และพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในรูปแบบ Non Training, On the Job Training, การเรียน E-Learning ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566 เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วยการพัฒนาทักษะเดิม “Upskill” และเพิ่มทักษะใหม่ “Reskill” อย่างสม่ำเสมอท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. กองการเจ้าหน้าที่ ติดตามประเมินผล วิเคราะห์ผลกระทบ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลังจากการนำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่จัดทำขึ้นดังกล่าว ไปใช้ในการพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากรสำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ เพื่อตรวจสอบว่าชุดทักษะดังกล่าว เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ ให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต พร้อมรับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะดังกล่าว สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์ หลังจาก que บุคลากรได้รับการพัฒนาชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์

จากสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งในมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้เห็นถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาทั้ง Hard Skill หรือ สมรรถนะทักษะ ซึ่งเป็นทักษะและความรู้เชิงเทคนิค และ Soft Skill หรือ จรณทักษะ ซึ่งเป็นทักษะและคุณลักษณะเชิงบุคคล ทั้งสองทักษะมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ การใช้ชีวิตและการทำงานในโลกยุคปัจจุบันเต็มไปด้วย การเปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนและไม่แน่นอน ขณะเดียวกัน Soft Skill ยังเป็นทักษะที่พัฒนาได้ยากกว่าและใช้เวลาบ่มเพาะนานกว่า การเรียนรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งจะนำไปสู่รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อเตรียมพร้อมรับรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมปศุสัตว์. 2563. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566. กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 – 2565. สืบค้น 1 มิ.ย. 65. จาก https://www.opsmoac.go.th/hr-services-hr_scorecard
- กองการเจ้าหน้าที่. 2565. การพัฒนาบุคลากร. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566. สืบค้น 28 เม.ย. 65. จาก <http://www.person.dld.go.th>
- ชุนกร แก้วมณี. 2562. ทักษะศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2562
- ชุติมา ไชยเสน. 2563. รายงานวิจัยสถาบัน เรื่อง ทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2562. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ฉันทรัตน์ เสริมเสนาพร. (2563). ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา เมียนมาร์ ศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริศสรา บุญสอาด. 2563. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- น้ำทิพย์ งามอามาตย์. 2566. การพัฒนาแบบวัดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น : การประยุกต์ใช้แนวคิดการเข้าถึงคุณลักษณะที่มุ่งวัดของแบบสอบ. คุรุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- เน็ตประชารัฐ. กระทรวง พม. มุ่งมั่น! สร้างผู้นำยุคใหม่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง : 10 ก.ย. 2562/กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. ที่มา: สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. สืบค้น 12 พ.ค. 65. จาก <https://netpracharat.com/News/NewsPr/detail.aspx?id=865>
- บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาดและมนตรี อนันต์รักษ์. 2549. เอกสารประกอบวิชา 504702 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย. มหาสารคาม: ภาควิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2559.

- พรรคดี ธรรมนิมิตร์. (2557). **วาระนโยบายการศึกษาในศตวรรษที่ 21 : นโยบายทางเลือกหรือ นโยบายทางรอดของประเทศไทย**. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (2014) : มกราคม-มิถุนายน 2557.
- พิชากรณ เฟ่งพิศ. 2561. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ คำหว่าง และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). **แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (2017): มกราคม-มิถุนายน 2560.
- วิจารณ์ พานิช. **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2555.
- วิษณุ น้อยมาลา. (2564). **ทักษะจำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. **ค่าเฉลี่ยกับการแปรความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้**. ข่าวสารวิจัยการศึกษา 18 (3): 8-11.
- สำนักงาน ก.พ.. 2563. **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565**. สืบค้น 1 มิ.ย. 65. จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- สำนักงาน ก.พ.. (2563). **ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง Covid – 19**. วารสารข้าราชการ Civil Service e-Journal ปีที่ 62 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2563. สืบค้น 30 มิ.ย. 65. จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_e-journal-year-62-2-2563.pdf
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. 2554. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้น 20 เม.ย. 65. จากเดิม <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=จรมทักษะ-๒๐-มีนาคม-๒๕๕๗> เปลี่ยนเป็น <http://www.orst.go.th>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. 2554. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้น 20 เม.ย. 65. จากเดิม <http://www.royin.go.th> เปลี่ยนเป็น <http://www.orst.go.th>
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. **แนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)**. สืบค้น 25 พ.ค. 65. จาก https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564. **รายงาน เรื่อง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม**. กระทรวงศึกษาธิการ.

- อัศรเดช นิละโยธิน. 2559. **ตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง**. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- Dictionary. **พจนานุกรมแปล อังกฤษ-ไทย อ.สอ เสถบุตร**. สืบค้น 30 เม.ย. 65. จาก <https://dictionary.sanook.com/search/skill>
- Erin Conlon, PCC, JD. เอริน คอนลอน. **วิธีการ พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา**. สืบค้น 1 มิ.ย. 65. จาก <https://www.duhoctrungquoc.vn/howto/th/พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา>
- Praornpit Katchwattana. **ทักษะจำเป็น World Economic Forum ย้ำชัด คนทำงานควรมีในปี 2025 ถ้าไม่อยากถูกดิสรัป**. สืบค้น 13 มิ.ย. 65. จาก <https://www.salika.co/2021/01/23/10-skills-world-economic-forum-2025/>
- Trueid Creator (ทรูไอดี ครีเอเตอร์). **5 Soft Skills ที่หลายองค์กรต้องการในปี 2010**. สืบค้น 25 พ.ค. 65. จาก https://intrend.trueid.net/bangkok/5-soft-skills-ที่หลายองค์กรต้องการในปี-2021-trueidintrend_197471

ภาคผนวก

แบบสอบถามทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเรื่อง การจัดทำทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ในด้าน Soft Skills ประกอบด้วยข้าราชการในสายงาน ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ตำแหน่งสัตวแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยข้อมูลต่าง ๆ ในการนี้เป็นการศึกษาเชิงวิชาการ จะไม่มีผลทางลบแก่ผู้ให้ข้อมูลและไม่มีผลกระทบต่อคะแนนในการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแต่ประการใด

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาให้คำตอบในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

คำอธิบาย

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) หมายถึง ทักษะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทภารกิจของกรมปศุสัตว์ ตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์ให้บรรลุเป้าหมาย

Soft Skills หมายถึง ทักษะที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดได้ เป็นทักษะทางด้านอารมณ์การปรับตัว สังคม ความคิด เป็นทักษะที่ยกระดับการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมปศุสัตว์ |
| ส่วนที่ 3 | คำถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) |
| ส่วนที่ 4 | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาเติมข้อความในช่องว่าง หรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

☐ อายุไม่เกิน 21 ปี ☐ อายุ 21 – 37 ปี

☐ อายุ 38 – 53 ปี ☐ อายุ 54 – 60 ปี

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

☐ นายสัตวแพทย์ ☐ นักวิชาการสัตวบาล

☐ สัตวแพทย์ ☐ เจ้าพนักงานสัตวบาล

4. ระดับ

☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ

☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ

☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน

☐ อาวุโส

5. อายุราชการ (หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

☐ อายุราชการไม่เกิน 5 ปี ☐ อายุราชการ 6 – 15 ปี

☐ อายุราชการ 16 – 25 ปี ☐ อายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงาน

☐ ส่วนกลาง (สำนัก/กอง/สำนักงานปศุสัตว์เขต)

☐ ส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ)

7. สังกัด

☐ กอง/สำนัก.....

☐ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/เขต.....

☐ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ.....

8. กลุ่ม/ฝ่าย

☐ กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ ☐ กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์

☐ กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ☐ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

- ☐ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ.....
- ☐ ศูนย์/ สถานี/ ด่าน.....
- ☐ กลุ่ม/ส่วน อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา.....
- ☐ ปริญญาตรี สาขา.....
- ☐ ปริญญาโท สาขา.....
- ☐ ปริญญาเอก สาขา.....

10. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน/งานอดิเรก/สิ่งที่ชื่นชอบ ต่อการแสดงออกของพฤติกรรมเพียงใด

- ☐ 1. ไม่ค่อยมีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเอง
- ☐ 2. ศึกษาและพัฒนาตนเองบ้าง บางครั้ง
- ☐ 3. ศึกษาและพัฒนาตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับด้าน Soft Skills สำหรับบุคลากรสายงานที่ปฏิบัติการหลักของกรมปศุสัตว์

คำชี้แจง : กรุณาแสดงความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับข้อมูลการแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และโปรดตอบคำถามทุกข้อ

คำอธิบายความหมายด้าน Soft Skills

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อตอบสนองอย่างเหมาะสม ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบเชิงบวกให้สามารถนำความเข้าใจไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงความสามารถในการใช้การเจรจาต่อรอง อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อยุติเป็นที่น่าพอใจทุกฝ่าย

ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) หมายถึง การรู้จักใช้เทคนิคในการสร้างแนวคิดอันหลากหลาย ปรับปรุงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม

ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) หมายถึง การรู้จักเลือกใช้วิธีการและให้เหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์การทำงานของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่าง ๆ ดีความและหาข้อสรุป นำไปสู่หนทางการแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) หมายถึง การเสริมสร้างทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การเต็มใจรับฟัง เรียนรู้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และผลักดันการทำงานของบุคลากรในทุก ๆ พื้นที่ ตลอดจนการมองโลกในแง่ดี แต่ไม่ใช่แง่เดียว (Grounded Optimism) และสามารถทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความแตกต่างกันทางสังคมหรือวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี จัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง และสามารถปรับตัวภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคน รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills) หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเองและสามารถบริหารจัดการตนเองได้ มีมุมมองความคิดที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปรับมุมมองต่อสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และสามารถกระตุ้นตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย

ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รู้จักการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)						
1	ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ได้อย่างคล่องแคล่ว					
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ Touch-Screen การประมวลผล การจัดไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่า ความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น					
3	ท่านเข้าใจและเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทราบถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละช่องทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้					

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น					
5	ท่านสามารถสร้างและใช้สื่อดิจิทัล ในการสื่อสารโดยการใช้ภาพ วิดีโอ และเสียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีจริยธรรม และถูกกฎหมาย					
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง (Communication & Negotiation Skills)						
1	ท่านเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรมศุลกากร ให้แก่เกษตรกร ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไปอย่างถูกต้องเหมาะสม					
2	ท่านมีบุคลิกภาพหรืออิริยาบถที่ดีในการนำเสนอข้อมูล และสื่อสาร ด้วยวาจาที่ชัดเจน เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย					
3	ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีความชัดเจนและตรงประเด็น ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน					
4	ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นและทันสมัยได้หลากหลาย เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ท่านศึกษาข้อมูล วางแผน และเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและให้สามารถได้ข้อตกลง วิธีการ ที่เหมาะสม					
6	ท่านแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนา และให้คู่สนทนารู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้งทุกฝ่าย					
ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)						
1	ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่เสมอ					
2	ท่านสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดกว้างให้เกิดการทดลอง เพื่อเรียนรู้					
3	ท่านเรียนรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว และสามารถสร้างสรรค์นำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น					
4	ท่านเข้าใจและยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นข้อเท็จจริงหรือข้อจำกัดได้					

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านส่งเสริมการใช้และคิดค้นนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่					
6	ท่านเปิดรับมุมมองที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์แนวคิด ค้นหาแนวทางใหม่ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม					
ทักษะการคิดและการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills)						
1	เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและท่านไม่รู้จัก ท่านจะรับหาคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้อง					
2	ท่านเปิดใจรับความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานที่ยุ่งยาก และมีความซับซ้อน					
3	ในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน เช่น ทักษะการประสานงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผน เป็นต้น					
4	ท่านจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ					
5	ก่อนตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ท่านจะหาข้อมูลให้ครอบคลุมและชัดเจน วิเคราะห์ สรุปและประเมินสาระสำคัญเสมอ					
6*	เมื่อท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านเคยขอให้ผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่าช่วยแก้ปัญหานั้น ๆ ได้					
ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)						
1	ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง และผู้อื่น สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร					
2	ท่านใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก					
3	ท่านบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ ไม่ไว้วางใจ หรือหงุดหงิด ในสถานการณ์ต่าง ๆ และฝึกให้ตนเองมีสติในการแสดงออกเสมอ					
4	ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม					
5	ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม					

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น					
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills)						
1	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือกับปัญหาที่ไม่คาดคิดได้อย่างดี					
2	ท่านสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ให้สามารถทำงานได้ทั้ง Work From Home (WFH) หรือในสำนักงานได้ทั้งแบบอิสระและแบบเป็นทีม					
3	ท่านมีความสนใจแนวคิดใหม่ ๆ และยินดีที่จะทำงานใหม่ ๆ สามารถพัฒนาและปรับตัวได้โดยการพยายามออกจากจุดเดิมของชีวิตและการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
4	ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถยืนหยัดและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ					
5	ท่านบริหารเวลาและจัดการกับงาน รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายได้ดี รับผิดชอบงานของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ควบคุม					
6	ท่านจัดการกับความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างภายใต้การทำงานที่มีความหลากหลายของคนเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมได้					
ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้ (Self-Management and Learning Skills)						
1	ท่านมีความอยากรู้อยากเห็น เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามอย่างต่อเนื่อง สำรวจสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมกับผู้คนประเภทต่าง ๆ ปลูกฝังความตระหนักรู้ในตนเอง					
2	ท่านเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
3	ท่านรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนา/ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ					
4	ท่านแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริม การพัฒนา การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
5	ท่านจัดลำดับความสำคัญและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้					

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมองความผิดพลาดเป็นการเรียนรู้					
ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility Skills)						
1	ท่านแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ และชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้					
2	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม					
3	ท่านบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
4	ท่านสามารถตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการ และอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ท่านบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังได้					
6	ท่านมุ่งเน้นการทำการกิจกรรมและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่า และประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด)

3.1 ด้าน Soft Skills ทักษะใดบ้างที่ท่านประสบปัญหาในการเรียนรู้ หรือการพัฒนา (เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว
- ☐ ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์
- ☐ ทักษะวิธีคิดเชิงออกแบบ
- ☐ ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด
- ☐ ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา
- ☐ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ☐ ทักษะด้านดิจิทัล
- ☐ ทักษะภาษาอังกฤษ
- ☐ ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง
- ☐ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์

- ☐ ทักษะความเข้าใจความแนวคิดจากหลายสาขาอาชีพ
- ☐ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น
- ☐ ทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย
- ☐ ทักษะความสามารถในการบริหารความจำ
- ☐ ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน
- ☐ ทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
- ☐ ทักษะความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน
- ☐ ทักษะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ☐ ทักษะเพิ่มผลลัพธ์จากการทำงานระยะไกล
- ☐ ทักษะการจัดการตัวเองและการเรียนรู้
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3.2 ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้าน Soft Skills ของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้าน Soft Skills ของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความคิดเห็น
กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่