

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของ นิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย Confirmatory Factor Analysis of Soft Skills Development of Undergraduate Students toward Small Business Entrepreneurship in Thailand

อนิวัช แก้วจำนงค์^{1*} และศิริจันทร์ ภักดี²Aniwat Kaewjomnong^{1*} and Sirichan Phugdee²

วันที่รับบทความ : 03/10/2568
วันแก้ไขบทความ : 08/12/2568
วันตอบรับบทความ : 15/01/2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาทักษะดังกล่าวต่อการหนุนเสริมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 ในภาคใต้ตอนล่างจำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือทักษะการคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการถามและฟัง ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกตัวประกอบด้วยค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 5.73, ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3, ค่า p-value เท่ากับ 0.125, ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0018 แสดงว่าโมเดลการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทยได้และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อค้นพบนี้ให้ข้อมูลสำคัญในการสร้างบรรทัดฐานใหม่สำหรับการวัดประเมินทักษะด้านคนและสังคมในระดับอุดมศึกษา และเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนานิสิตให้มีสมรรถนะที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมยุคใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม นิสิตระดับปริญญาตรี การเป็นผู้ประกอบการ
ธุรกิจขนาดเล็ก

^{1*} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Assistant Professor Dr., Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University.

² นักวิชาการศึกษา, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Academic Educator, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University.

* Corresponding author: E-mail address: aniwat@tsu.ac.th



Abstract

The objectives of this study were to examine the level of soft skills development among undergraduate students in the lower southern region of Thailand and to analyze the confirmatory factors of such skills in supporting small business entrepreneurship in the country. This quantitative research employed a sample of 400 personnel working in universities within the lower southern region of Thailand, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using statistical software, employing mean and standard deviation, while confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to assess the model fit with empirical data through structural equation modeling (SEM). The findings revealed that the overall soft skills development of undergraduate students was at the highest level. Leadership skills ranked first, followed by critical thinking, teamwork, and questioning and listening skills, respectively. The findings revealed that the measurement model for soft skills development among undergraduate students demonstrated a high level of goodness-of-fit with the empirical data. The model fit indices met the established criteria: $\chi^2 = 5.73$, $df = 3$, $p = .125$, $GFI = .99$, $AGFI = .97$ and $RMR = .0018$, demonstrate that the developed soft skills development model is consistent with the empirical data and effectively explains small business entrepreneurship in Thailand. These findings provide significant contributions by establishing a new benchmark for assessing personal and social skills in higher education. Furthermore, the model serves as a strategic tool for university administrators to systematically enhance student competencies in response to contemporary societal demands.

Keywords: Soft Skills Development, Undergraduate Students, Entrepreneurship, Small Business Sector

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่าได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับความรู้ในศาสตร์ของหลักสูตรและพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่มีความรอบรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตามมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หรือที่เรียกว่าทักษะทั่วไป (Soft-generic Skills) ปัจจุบันอาจไม่เพียงพอจะต้องเพิ่มกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทักษะอื่นที่มีความจำเป็นต้องนำไปใช้เมื่อต้องทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก การปรับปรุงหลักสูตรใหม่จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มากขึ้นโดยเฉพาะทักษะด้านคนและสังคมหรือทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในสังคมที่เรียกว่า Soft Skills (Office of the Higher Education Commission (OHEC), 2021)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบันทำให้ทุกหลักสูตรระดับปริญญาตรีมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเป็นปัจจุบันหรือตามสถานการณ์มากขึ้น การศึกษาเรียนรู้ใน

มหาวิทยาลัยจึงไม่ใช่แค่เพียงการบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์แต่เพียงด้านเดียว แต่ยังต้องพัฒนาทักษะจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ด้วย การพัฒนาเชิงลึกในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างนวัตกรรมและพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ได้จริงเมื่อต้องไปประกอบอาชีพ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับโดยให้ความสำคัญลำดับต้น ๆ คือ ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดว่าเป็นทักษะสำคัญและจำเป็นที่เสริมหนุนทักษะหลักที่เรียกว่า Hard Skills ที่เป็นเพียงความรู้ในศาสตร์ที่เรียนรูมา ซึ่ง Connell et al. (2014) ให้แนวคิดทักษะ Soft Skills ที่สำคัญจำเป็น ได้แก่ ทักษะเชิงตัวเลข ทักษะการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้และรับรู้ได้เร็ว และทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Paopan (2016) ที่เห็นว่าทักษะเหล่านี้กล่าวได้ว่าเป็นทักษะการพัฒนานิสิตให้ไปสู่การเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาทุกคนล้วนคาดหวังในการทำงานโดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ ทั้งที่อยู่ในรูปแบบเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัด ซึ่งเรื่องนี้ Velasco (2012) ให้แนวคิดการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จควรแสวงหาบุคลากรที่สามารถเข้ามาช่วยทำงานได้อย่างเต็มกำลังในทุกด้าน การตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจไม่ได้มาจากการมีความรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาเรียนรู้มาด้านเดียวเท่านั้น แต่ต้องมาจากการที่บุคคลมีการพัฒนาหลาย ๆ ทักษะเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานเมื่อต้องก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการหรือคนทำงานในองค์กร ด้วยบุคคลต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมีทักษะหลายด้านจึงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาองค์การสอดคล้องกับ Chumphet et al. (2022) ที่เห็นว่า “การทำงานในโลกใบใหม่ทุกคนในองค์กรต้องสร้างการมีส่วนร่วมและประสานงานรอบทิศทางถึงจะสำเร็จ” คนทำงานจึงต้องใช้ทักษะใหม่โดยเฉพาะทักษะด้านคนและสังคมหรือ Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ได้รับการยอมรับในการทำงานและการอยู่ร่วมกับคนทำงานอื่น ๆ ในองค์กรได้

เมื่อศึกษาจากผลวิจัยในอดีตจาก Connell et al. (2014) ที่เน้นย้ำโดยแนะนำว่าต้องให้ความสำคัญกับ Soft Skills โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การจูงใจ การแก้ปัญหา ความกระตือรือร้น และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น และ Dean and Julia (2019) ที่เห็นด้วยว่าทักษะเหล่านี้มีผลทำให้การทำงานของบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความไว้วางใจและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ด้วยทักษะเหล่านี้หากแสดงออกในองค์กรอย่างเต็มที่ในการทำงานย่อมเป็นพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการดำเนินงานและการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าการแสดงออกด้วยทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) เป็นพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จึงเป็นทักษะหรือสมรรถนะการจัดการคน (People Management Competency) ที่ได้รับการยอมรับในภาคธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย Rungruangkullawanit et al. (2023) ที่ให้แนวคิดว่าทุกฝ่ายต่างเห็นว่า Soft Skills มีความสำคัญต่อการเลือกบุคคลเข้าร่วมงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ Dana et al., (2011) ที่เห็นว่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนา Soft Skills ด้านหลักของบุคลากรในองค์กร

แม้ว่าปัจจุบันอาจไม่มีข้อมูลที่แน่ชัดว่าความสำเร็จในการประกอบธุรกิจในโลกยุคดิจิทัลผู้ประกอบการธุรกิจต้องใช้ทักษะใดบ้าง Bailly and Lene (2013) ให้แนวคิดว่าบุคคลที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสำเร็จในโลกธุรกิจส่วนใหญ่มักใช้แต่ทักษะการสื่อสารเพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ก็จริงแต่ยังต้องอาศัยทักษะอื่นร่วมด้วยในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้ทุกคนที่ทำงานร่วมกันและสามารถอยู่ร่วมกันได้ (Bailey, 2014) แนะนำว่าต้องใช้ทักษะของแต่ละคนผสมผสานให้คนในกลุ่ม

ที่มีความหลากหลายปรับเปลี่ยนตัวเองและอยู่ร่วมกันโดยทำงานร่วมกันได้เป็นผลสำเร็จ นั่นคือต้องแสดงออกด้วยทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) (Bailly & Lene, 2013) จากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านคนและสังคม โดยเฉพาะ Soft Skills ที่หนุนเสริมบุคคลให้สามารถก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จได้ยังมีน้อยมากไม่สามารถสะท้อนความจริงในปัจจุบัน อีกทั้งข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจนว่าการที่บุคคลจะก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องใช้ Soft Skills เรื่องใดบ้างในการจัดการแม้จะเป็นแค่การประกอบธุรกิจขนาดเล็กก็ตาม

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการไปสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กที่เป็นการเริ่มต้นในการประกอบอาชีพได้นั้นควรมีการพัฒนาทักษะ Soft Skills แต่ด้วยข้อมูลวิจัยที่มาจากวิธีดำเนินการวิจัยที่แตกต่างกันอาจเป็นข้อมูลสนับสนุนที่ต่างกันและปัจจุบันยังคงมีค่อนข้างน้อยอาจไม่มากเพียงพอในการสรุปได้ว่าควรพัฒนาบุคคลด้วย Soft Skills ด้านใดมากน้อยเพื่อให้เป็นพื้นฐานให้คงอยู่ในตัวตนของบุคคลและเพื่อให้สามารถนำไปใช้ร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้และที่ไม่ใช่แค่เพียงการพึ่งพาและให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทั้งองค์การทางธุรกิจและองค์การทางการศึกษาควรมีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ Soft Skills ที่เป็นปัจจุบันเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญในการทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย” โดยศึกษาจากการสะท้อนแนวคิดของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยเป็นวิทยานิพนธ์ มีประสบการณ์และมีความเข้าใจการพัฒนา นิสิตเพื่อให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อความต้องการขององค์การสมัยใหม่ที่มีความต้องการทักษะสำคัญจำเป็นเรื่องใดที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ การสะท้อนแนวคิดทำให้ได้มุมมองสำคัญอีกด้านหนึ่งที่อาจต่างจากแนวคิดของนิสิตที่อาจเพียงต้องการสำเร็จการศึกษาเท่านั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยใช้การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมเพื่อหาคำตอบว่าทักษะใดที่มีการพัฒนามากน้อยตามลำดับและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อเป็นการยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยอาจต่างจากงานวิจัยที่มีชื่อเรื่องที่คล้ายคลึงกัน โดยผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การทางธุรกิจและองค์การที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ประโยชน์เชิงนโยบายเป็นการกำหนดมาตรการ นโยบาย และกฎระเบียบในการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมในองค์กร และประโยชน์เชิงวิชาการต่อมหาวิทยาลัยในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการภารกิจการเรียนการสอนและการพัฒนานิสิตในคณะวิชาต่าง ๆ ให้สามารถพัฒนา Soft Skills ด้านสำคัญ ๆ เพื่อผู้เรียนได้มีความพร้อมก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พัฒนาโมเดล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

จุดมุ่งเน้นของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Office of the Council of State, 2019) โดยมีนโยบายในปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 คือ การสร้างและพัฒนาคน ซึ่งภารกิจการสร้างและพัฒนาคน สร้างบัณฑิตควบคู่ไปกับการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) ทั้งในด้านขององค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และหลักคิดที่ถูกต้อง (Mindset) พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างบัณฑิตที่มุ่งเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม การเสริมสร้างทักษะความรู้ใหม่ที่พร้อมรับเทคโนโลยีทันสมัยควบคู่ไปกับการสร้างกำลังคนระดับสูง (Brain Power) ร่วมกับเครือข่ายระดับโลก จุดเน้นของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีจุดเน้นในการสร้างและพัฒนาคน (Man Power) ซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาคนท่ามกลางน้ำ (Midstream) โดยการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และเพิ่มทักษะ (Upskill) มีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มคนวัยทำงาน รวมทั้งกลุ่มคนที่ต้องการเรียนรู้แบบไม่ใช่ปริญญา (Non-Degree) ภายใต้กรอบแนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2020)

ดังนั้น เพื่อตอบโจทย์ประเทศไทยในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Disruption) การสร้างกำลังคนที่สามารถศึกษาระดับปริญญาเพียงด้านเดียวอาจไม่ทันต่อความต้องการเร่งด่วนด้านการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงปัญหาเรื่องทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาที่อาจมีเพียงวุฒิการศึกษาแต่ทักษะในการทำงานยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2020) ทักษะของบุคลากรในแต่ละองค์การอาจมีความต้องการที่ต่างกันแล้วทักษะอะไรที่เป็นทักษะสำคัญในปัจจุบันที่ช่วยนำพาองค์การให้ไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) จนถึงขั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เรื่องนี้ Wiles (1995) ได้กล่าวว่า ทักษะที่สำคัญสำหรับการบริหารมี 5 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำ 2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะการบริหารงานบุคคล และ 5) ทักษะการประเมินผล ส่วน Dubrin (2012) ให้แนวคิดว่าทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะสำคัญช่วยให้การทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มไปสู่ความสำเร็จโดยเกิดประสิทธิภาพและสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร ส่วนทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลเนื่องจากเป็นหลักการส่งสารและรับสารในการทำงาน ส่วน Namnu (2018) ได้สังเคราะห์ทักษะที่ผู้บริหารควรนำไปใช้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยเมื่อกล่าวถึงทักษะ Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นักการจัดการและผู้ประกอบการธุรกิจล้วนมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันว่าประกอบด้วยหลาย ๆ ทักษะรวมกันโดยบุคคลสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานในภารกิจหลักและภารกิจรองที่สามารถนำพาไปสู่ความก้าวหน้าและผลสำเร็จของงานที่สูงขึ้น (High Performance) เมื่อบุคคลต้องทำงานใดงานหนึ่งจึงและแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เป็นทักษะความชำนาญที่บ่งบอกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนสังคมรอบข้างได้ Soft Skills จึงเป็นทักษะสำคัญในการทำงานคู่กันไปกับทักษะ Hard Skills ซึ่งเป็นศาสตร์หลักที่บุคคลนั้นสำเร็จมา โดยตัวอย่างงานวิจัยของ Thongprasith et al. (2020) ได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะ Soft Skills ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์และปฏิภาณไหวพริบ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการเจรจาต่อรอง 6) ด้านการจัดการ

กับเวลาและการทำงาน ภายใต้งดดัน 7) ด้านการเรียนรู้และการจัดการกับข้อมูล 8) ด้านความเป็นผู้นำ 9) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และ 10) ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

โดยก่อนที่ภาคธุรกิจต้องเผชิญกับแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นักวิชาการและนักธุรกิจได้ให้การยอมรับว่าทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับจำเป็นต้องนำไปใช้ในการจัดการองค์กร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิด (Kaewjomnong, 2014) สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Shakir (2009) ที่อธิบายลักษณะของทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารที่ใช้ในการจัดการภารกิจได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Team Work) ทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning and Information Management Skills) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Skill) จริยธรรมและคุณธรรมในวิชาชีพ (Ethics and Professional Moral) และทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill) นอกจากนี้ Susan and Julia (2019) ได้กล่าวถึงทักษะด้าน Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับแรงงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การสื่อสาร (Communications) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) แรงจูงใจ (Motivation) การแก้ปัญหา (Problem-Solving) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความไว้วางใจ (Trust)

โดยเมื่อทำการสังเคราะห์เชิงวิเคราะห์ (Analytical Synthesis) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมดังกล่าวข้างต้นที่นักวิชาการและนักวิจัยได้นำเสนอผู้วิจัยวิเคราะห์ว่ามีแนวคิดที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า Soft Skills มีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงาน และจัดการภารกิจในองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยแต่ละองค์กรอาจมีความต้องการพัฒนาบุคลากรที่มี Soft Skills ที่อาจต่างกันแต่ทุกด้านของ Soft Skills ล้วนจำเป็นโดยสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สำหรับในปัจจุบันและอนาคตที่การบริหารธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการพัฒนาองค์กรส่วนหนึ่งยังคงมุ่งไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของบุคลากรและทักษะ Soft Skills จะยังคงเป็นทักษะที่มีแนวโน้มสำคัญมากขึ้น ดังนั้น จากการที่ Office of the Higher Education Commission (OHEC) (2014) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตในสถาบัน อุดมศึกษาโดยกำหนดให้มี 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านการคิด การพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การพัฒนาทักษะการถามและฟัง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และการพัฒนาทักษะการกำกับดูแล นั้นมีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะนิสิตในมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ดังนั้น เพื่อทำให้ไม่เห็นช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยนำมาใช้เป็นองค์ประกอบของ Soft Skills ด้านเนื้อหาหลักในการทำวิจัยและสร้างโมเดลเพื่อใช้ดำเนินการวิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การทำวิจัยเรื่องนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รายละเอียด ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population) คือ บุคลากรที่มีรายชื่อเป็นบุคลากรประจำโดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในภาคใต้ (กลุ่ม 2) จาก 3 มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยเป็นผู้บริหารระดับคณะวิชา บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเท่านั้น โดยใช้แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ด้วยเหตุผลที่

ประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยมีการเข้า-ออกอย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้เกิดความแตกต่างกัน งานวิจัยเรื่องนี้จึงใช้ประเภทของประชากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับคณะวิชา ผู้บริหารระดับสำนักงาน บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยบุคลากรเหล่านี้มีประสบการณ์ทำงานโดยมีความเข้าใจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและเข้าใจเรื่องการพัฒนาคนให้มีความรู้ตามความต้องการของสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงเลือกบุคลากรประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถามแทนนิสิต ซึ่งทำให้ได้วัดการรับรู้และสะท้อนมุมมองแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะนิสิตได้มากกว่ามุมมองแนวคิดจากนิสิต ดังนั้น ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้จึงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่มีรายชื่อเป็นบุคลากรประจำโดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในภาคใต้ (กลุ่ม 2) จาก 3 มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยเป็นบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับคณะวิชา บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยประชากรในการทำวิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จำนวนตัวอย่าง (Sampling) ได้มาโดยใช้วิธีการหาขนาดตัวอย่างแบบกรณีที่มีมูลประชากรมีจำนวนไม่แน่นอนของโคชแรน (Cochran, 1977) โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 10 ส่วนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากสูตรคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในการเลือกตัวอย่างที่เป็นสัดส่วนและสูตรคำนวณหาจำนวนตัวอย่างที่ใช้ข้อมูลเป็นแบบต่อเนื่อง (Continuous Data) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 ตัวอย่าง (คน)

ทั้งนี้ เพื่อให้มีจำนวนตัวอย่างมากเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ที่เพียงพอและลดความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Srisatidnarukul (2020) ที่ให้แนวคิดการลดความผิดพลาดในการทำวิจัยด้วยการเพิ่มตัวอย่างให้มากขึ้นโดยเพิ่มอีก 16 ตัวอย่าง (คน) รวมเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง (คน) สอดคล้องกับหลักการของ Gagne and Hancock (2006) ที่แนะนำว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีก่อนมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Schumacker and Lomax (2010) และ Hair et al. (2010) ที่ให้แนวคิดว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีก่อนมีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ นอกจากนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับกับการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่อ้างอิงตาม Hair and Mena (2012) ที่ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ควรอยู่ระหว่าง 200-400 ตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paochoo et al. (2025) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ชุด ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการสำรวจอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมในการทำวิจัยเรื่องนี้

ผู้วิจัยกำหนดกรอบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Frame) ให้มาจากรายชื่อบุคลากรประจำที่เป็นปัจจุบันของมหาวิทยาลัยโดยทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันและเป็นอิสระต่อกัน เพื่อให้สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยถือว่าการสุ่มจากรายชื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ยังคงปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันจึงถือเป็นความถูกต้อง (Accuracy) ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ได้จริงในการเก็บข้อมูล (Accessibility) และจากรายชื่อทำให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมเพื่อตอบแบบสอบถามทำให้เกิดความสมบูรณ์ใน

การเลือก (Completeness) และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยสามารถนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้สถิติอ้างอิงได้ (Kaewjomnong and Phakdee, 2023)

2) ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Frese (2000) ที่นำเสนอคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ (Entrepreneurial Characteristics) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) 2) ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking Orientation) 4) ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness Orientation) 5) ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) และ 6) ความใส่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) และใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) (Office of the Higher Education Commission, 2014) ที่นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะด้านการคิด 2) การพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) การพัฒนาทักษะการถามและฟัง 4) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และ 5) การพัฒนาทักษะการกำกับดูแล

3) ด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีรายชื่อเป็นบุคลากรประจำโดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในภาคใต้ (กลุ่ม 2) จาก 3 มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสงขลา

4) ด้านเครื่องมือวิจัย (Instrument)

4.1) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยพัฒนาและจัดทำโดยทีมวิจัย โดยออกแบบให้มีข้อความที่พัฒนามาจากแนวคิดการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม และแนวคิดการพัฒนานิสิตสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย ผู้วิจัยและทีมวิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการออกแบบและพัฒนาข้อความรวมถึงจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมทั้งฉบับจำนวน 55 ข้อคำถาม โดยจำแนกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนานิสิตสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย กำหนดเป็นตัวแปรย่อย 6 ด้าน จัดทำเป็นข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อคำถาม
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย กำหนดเป็นตัวแปรย่อย 5 ด้าน จัดทำเป็นข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 25 ข้อ
- ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ข้อเสนอแนะการพัฒนา นิสิตเพื่อให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ก และการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรีเพื่อไปสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย

4.2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Quality Inspection of Research Instruments) ได้ทำการตรวจสอบด้วยวิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อลดความคลาดเคลื่อน

จากการวัดให้ได้มากที่สุด (Kaewjomnong, 2022) สำหรับรายละเอียดและวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนที่ได้รับการยอมรับในเชิงวิชาการและมีประสบการณ์การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้จำนวน 5 คน โดยมาจากหลากหลายสถาบันอุดมศึกษาไม่ซ้ำกัน ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามทุกข้อในแบบวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของงานวิจัยเรื่องนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ ค่าที่สูงกว่า 0.5 แสดงว่าเป็นข้อคำถามมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการทำวิจัยได้ (Srisuk, 2009) เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Ritcharoon (2008) ที่เสนอแนะเกณฑ์การเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามให้พิจารณาจากค่า IOC หากมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่าสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์จึงเป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ (Kaewjomnong & Makkongka, 2024)

4.2.2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบ (Try – out) กับประชากรที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด (Srisatidnarukul, 2007) ทีมวิจัยนำไปทดสอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำนวน 15 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำนวน 15 คน ด้วยเหตุผลที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนและพัฒนานิสิตที่มีบริบทใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยในกลุ่ม 2 เมื่อได้รับแบบทดสอบกลับมาจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficients of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบว่า แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.70 ซึ่งตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) เห็นว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นระดับสูงที่แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนั้นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้ โดยภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .951 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Wadeechareon et al., 2017) เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของ George and Mallery (2010) ที่แนะนำให้พิจารณาจากการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ควรมีค่า .70 ขึ้นไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

5.1) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยข้อคำถามในแบบสอบถามแสดงแบบมาตราส่วนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายใช้การจัดค่าช่วงคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้ (Srisaat, 2017)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

5.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีไปสู่การเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กในประเทศไทยตามกรอบแนวคิดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ขึ้นไป (Sripongplerd, 2025) ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Correlation Coefficient) และค่า Bartlett's test ใช้ทดสอบสมมติฐาน การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้วิเคราะห์ Kaiser-MeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ใช้ประเมินความเหมาะสมของข้อมูล ค่า KMO ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 (Hair et al., 1998) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันได้ การประเมินความเหมาะสมของข้อมูลระหว่างตัวแปรเพื่อนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการตรวจสอบองค์ประกอบยืนยันด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม Lisrel เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

- การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกันและไม่จำเป็นในการนำเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน ซึ่งค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อย แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Wiratchai, 2009) รายละเอียดเกณฑ์ค่าดัชนี KMO มีดังนี้ (Hair et al., 1998)

ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	ระดับความเหมาะสม
KMO >.90	ดีมาก
.80 < KMO < .89	ดี
.70 < KMO < .79	ปานกลาง
.60 < KMO < .69	น้อย
.50 < KMO < .59	น้อยมาก
KMO < .50	ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรผ่านด้วยโปรแกรม Lisrel จำเป็นต้องมีการเตรียมเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ในการแปลความหมายขนาดความสัมพันธ์ (Effect Size) ดังนี้

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมาย
.10 – .29	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.30 – .49	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.50 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ของนิสิตระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย นำเสนอโดยจำแนกเป็นรายด้านในภาพรวม ดังแสดงใน Table 1

Table 1 Overall Soft Skills Development of Undergraduate Students in Southern Thailand for Small Business Entrepreneurship

Soft Skills Development of Undergraduate Students for Small Business Entrepreneurship		$\bar{x}$	S.D.	Interpret
1.	Cognitive Skills	4.47	0.60	Highest
2.	Teamwork Skills	4.43	0.66	Highest
3.	Leadership Skills	4.53	0.61	Highest
4.	Inquiry and Active Listening Skills	4.43	0.63	Highest
5.	Supervisory and Managerial Skill	4.44	0.62	Highest
Overall		4.46	0.59	Highest

จาก Table 1 ระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้านการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำ ($\bar{x}=4.53$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ทักษะการคิด ($\bar{x}=4.47$, S.D.=0.60) และทักษะการกำกับดูแล ($\bar{x}=4.44$, S.D.=0.62) ตามลำดับ สำหรับทักษะที่อยู่ในลำดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะการถามและฟัง ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.66, 0.63) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผลวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Curran, et al. (1998) ในการพิจารณาว่าตัวแปรมีค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่าง 4.43 – 4.53 (ระดับมากที่สุด) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.66 ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1 นั้นแสดงว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย

2) ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย

ในการทำวิจัยใช้สัญลักษณ์เป็นอักษรย่อเพื่อแทนตัวแปรการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมดังต่อไปนี้

- ac = การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ที่หนุนเสริมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย
- ac1 = ทักษะการคิด (Cognitive Skills)
- ac2 = ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork Skills)
- ac3 = ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills)
- ac4 = ทักษะการถามและฟัง (Inquiry and Active Listening Skills)
- ac5 = ทักษะการกำกับดูแล (Supervisory and Managerial Skills)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.819 ถึง 0.929 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับสูงมาก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดที่สุด คือ ทักษะการคิด (ac1) กับทักษะการกำกับดูแล (ac5) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ทักษะการคิด (ac1) กับทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ac2) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2540.742 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.879 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงใน Table 2

Table 2 Standard Deviations, and Pearson Correlation Coefficients among Variables in the Development of Soft Skills

	Cognitive Skills (ac1)	Teamwork Skills (ac2)	Leadership Skills (ac3)	Inquiry and Active Listening Skills (ac4)	Supervisory and Managerial Skills (ac5)
1) Cognitive Skills (ac1)	1.000				
2) Teamwork Skills (ac2)	.819**	1.000			
3) Leadership Skills (ac3)	.867**	.865**	1.000		
4) Inquiry and Active Listening Skills (ac4)	.875**	.876**	.897**	1.000	
5) Supervisory and Managerial Skills (ac5)	.929**	.819**	.850**	.901**	1.000
Mean	4.47	4.43	4.53	4.43	4.44
S.D.	0.60	0.66	0.61	0.63	0.62
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.879					
Bartlett's Test of Sphericity = 2540.742, df = 10, p = .000					

ผลวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลของทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills)) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ ($\chi^2=5.73$, $df=3$, $p=0.12573$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานว่าโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมในการอธิบายข้อมูล ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0018 ค่า CFI ที่มีค่าเท่ากับ 0.999 ซึ่งสูงกว่า 0.95 ตามเกณฑ์ที่ Hair et al. (2019) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความพอดีที่ยอดเยียมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ค่า RMSEA ที่มีค่าเท่ากับ 0.0502 ซึ่งต่ำกว่า 0.06 บ่งชี้ว่าโมเดลมีการพอดีที่ดีในระดับที่ยอมรับได้ ค่า p-value ของ RMSEA ที่มีค่าเท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความพอดีที่ใกล้เคียงกับความพอดีที่ดี สรุปได้ว่า โมเดลทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามเกณฑ์การยอมรับที่แนะนำโดย Hair et al. (2019) จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลของทักษะด้านคนและสังคม ผลวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit) ตามแนวคิดของ Hair et al. (2022) ดังแสดงใน Table 3 และผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลดังแสดงใน Table 4

Table 3 Fit Indices for Assessing the Consistency and Goodness-of-Fit of the Model for Developing Undergraduate Students' Soft Skills toward Small Business Entrepreneurship in Thailand

Fit Index	Criteria	Statistical Parameters of the Model
χ^2/df	< 3.00 (good); < 2.00 (very good)	3.00
GFI	≥ 0.90	0.944
AGFI	≥ 0.90	0.970
CFI	≥ 0.90 (good); ≥ 0.95 (excellent)	0.999
RMSEA	≤ 0.08 (good); ≤ 0.05 (excellent)	0.502
RMR	≤ 0.05	0.0018

From: Hair et al. (2022)

จาก Table 3 ผลวิเคราะห์สัมประสิทธิ์พหุคูณโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2=5.73$, $df=3$, $p=0.125$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.502 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.944 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0018 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Table 4 Results of the Confirmatory Factor Analysis of the Model for Developing Soft Skills

Factors	Factor Loading		t	R ²
	beta	b(SE)		
1) Cognitive Skills (ac1)	0.91	0.546 (0.024)	22.512**	0.833
2) Teamwork Skills (ac2)	0.91	0.600 (0.027)	22.512**	0.833
3) Leadership Skills (ac3)	0.94	0.578 (0.024)	23.880**	0.890
4) Inquiry and Active Listening Skills (ac4)	0.96	0.602 (0.025)	24.419**	0.912
5) Supervisory and Managerial Skills (ac5)	0.90	0.561 (0.025)	22.020**	0.814

$\chi^2 = 5.73$, $df = 3$, $p = 0.125$, GFI = 0.994, AGFI = 0.970, RMR = 0.0018, CFI = 0.999, RMSEA = 0.0502

Note: ** $p < .01$

จาก Table 4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: b) ขององค์ประกอบที่ 1 (ac1) เท่ากับ 0.91 องค์ประกอบที่ 2 (ac2) เท่ากับ 0.91 องค์ประกอบที่ 3 (ac3) เท่ากับ 0.94 องค์ประกอบที่ 4 เท่ากับ 0.96 และองค์ประกอบที่ 5 เท่ากับ 0.90 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.024 – 0.027 ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t Values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมี

ค่าตั้งแต่ 22.020 – 24.419 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Coefficient of Determination: R^2) ของทั้ง 5 องค์ประกอบโดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.338 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.281 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.475 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.604 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าเท่ากับ 0.045

ส่วนผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.833 ถึง 0.912 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ทักษะการถามและฟัง (ac4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 และมีความแปรผันร่วมกับทักษะด้านคนและสังคมร้อยละ 91 รองลงมาคือ ทักษะภาวะผู้นำ (ac3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.94 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) ร้อยละ 89 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิด (ac1) และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ac2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากัน คือ 0.91 และมีความแปรผันร่วมกับทักษะด้านคนและสังคมร้อยละ 83 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญ

โดยเมื่อพิจารณาจาก Table 2 พบว่า สัมประสิทธิ์พยากรณ์โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2=5.73$, $df=3$, $p=0.125$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0018 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.814 ถึง 0.912 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ลำดับแรก คือ ทักษะการถามและฟัง (ac4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 และมีความแปรผันร่วมกับทักษะด้านคนและสังคมร้อยละ 91 รองลงมา คือ ทักษะภาวะผู้นำ (ac3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับทักษะด้านคนและสังคม ร้อยละ 89 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิด (ac1) และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ac2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.91 และมีความแปรผันร่วมร้อยละ 83 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญ ดังแสดงใน Figure 1

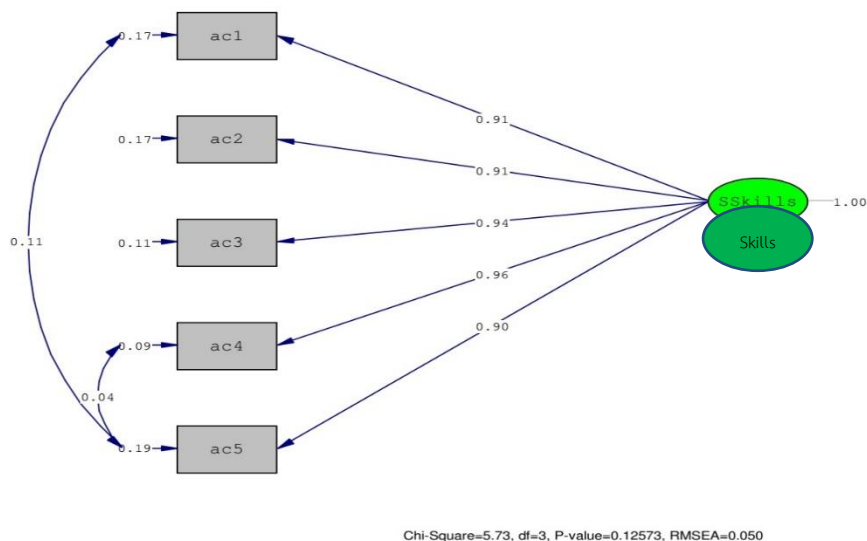


Figure 1 Confirmatory Factor Analysis (CFA) Model for Developing Soft Skills

สรุปและการอภิปรายผล

จากผลวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1) จากผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน ลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิด และทักษะการกำกับดูแล ตามลำดับ สำหรับลำดับสุดท้าย 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะการถามและฟัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Penratanahiran and Thongkham (2021) พบว่า Soft Skills ที่มีความจำเป็นระดับมากในสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา จริยธรรมในการทำงาน และการบริหารจัดการเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Proyrungroj and Chansom (2021) พบว่า จรณทักษะด้านทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการโน้มน้าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สามารถพัฒนาจรรยาทักษะให้พนักงานในองค์กรใช้ด้วยเป็นการส่งเสริมความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนามุมมองต่อจรรยาทักษะขององค์กรเพื่อให้เกิดการเติบโตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porkachang and Kanjanapan (2022) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารภารกิจในสถาบันการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boochoa and Janyarat (2022) ที่ทำวิจัยพบว่า Soft Skills ที่ควรนำไปพัฒนาบุคคล ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะภาวะผู้นำ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaithawat and Sinjindawong (2022) ที่พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความต้องการจรรยาในการทำงานของนักศึกษาโดยจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ ทักษะความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร และทักษะความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gongaut (2019) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์ประกอบทักษะชีวิตของนักเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ทักษะการจัดการอารมณ์และความเครียด และทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdullah et al. (2025) ที่พบว่าชุดทักษะ Soft Skills ประกอบด้วยทักษะการสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ทักษะผู้ประกอบการ ทักษะภาวะผู้นำ การจัดการสารสนเทศ จริยธรรมและคุณธรรมทางวิชาชีพ การตระหนักรู้ของบัณฑิต และความสามารถในการมีงานทำของบัณฑิต

2) จากผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทักษะด้านคนและสังคม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดพบว่า มีค่าเป็นบวก ตัวแปรทักษะคนและสังคมที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ทักษะการถามและฟัง ตามมาด้วยทักษะภาวะผู้นำ และตัวแปรทักษะที่มีน้ำหนักน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการคิด และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonprom and Chuson (2019) ที่ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Damang (2022) ที่องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปรประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Woraphan et al. (2019) ที่ผลวิจัยพบว่าโมเดลองค์ประกอบของทักษะทางสังคมที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตามมาด้วยด้านการสร้างความสัมพันธ์ และการสื่อสาร โดยทุกองค์ประกอบมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทักษะทางสังคมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Woraphan et al. (2019) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะทางสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความตรงและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้วัดทักษะทางสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gongaut (2019) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดจันทบุรี พบว่า โมเดลทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boun et al. (2020) ที่ผลวิจัย พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของทักษะศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีประเทศกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นมาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Abdullah et al. (2025) ที่ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรวมของแบบจำลองการวัดทั้งหมด (Pooled CFA) แสดงให้เห็นว่า ทุกโครงสร้างแฝงไม่มีความสัมพันธ์ที่รุนแรงจนก่อให้เกิดปัญหาความหลายสัมพันธ์ (Multicollinearity) และ Cuberos et al. (2025) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน 4 ปัจจัย ได้แก่ การควบคุมตนเองทางจริยธรรมและการมุ่งเน้นความสำเร็จ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกัน การคิดเชิงรุกและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และการคิดเชิงวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล ซึ่งปัจจัยสมรรถนะเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องภายใน และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่สูง ผลการวิจัยเหล่านี้บ่งชี้ว่าแบบวัดนี้เป็นเครื่องมือที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพสำหรับการ

ประเมินสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และอาจช่วยในการออกแบบกิจกรรมการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการพัฒนานักเรียน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่านัยเชิงทฤษฎีหรือข้อค้นพบเชิงทฤษฎี (Theoretical Implications) ที่ได้จากการทำวิจัยเรื่องนี้มีความหมายต่อองค์ความรู้ที่เป็นเชิงวิชาการที่สามารถช่วยสนับสนุน ขยายและท้าทายต่อการเพิ่มเติมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การด้านการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะบุคลากรในองค์กรได้ อีกทั้งยังมีผลในเชิงการบริหารจัดการ (Managerial Implications) ที่ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำหน่วยงานที่สามารถตัดสินใจพัฒนาองค์การได้สามารถนำข้อมูลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1) การพัฒนาทักษะด้านคนและสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ประกอบการธุรกิจ นักธุรกิจ ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้นำข้อมูลจากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย โดยนำไปประกอบเป็นข้อมูลการตัดสินใจเพื่อการจัดทำมาตรการ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ในแผนพัฒนาทักษะ Soft Skills ของบุคลากร รวมถึงผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ในเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนนิสิตโดยมุ่งพัฒนาทักษะ Soft Skills ที่องค์การภาคธุรกิจต้องการเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้ทักษะการถามและฟังให้มากขึ้น ผู้บริหารทั้งภาคเอกชนและภาครัฐสามารถนำ Soft Skills ด้านหลัก ๆ จากงานวิจัยเรื่องนี้ไปดำเนินการผ่านแผนพัฒนานิสิตประจำปีการศึกษาในรูปแบบกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนหรือนอกชั้นเรียนให้มากขึ้นและกำหนดออกมาเป็นแผนพัฒนานิสิตและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษา

2) ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทักษะด้านคนและสังคมสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทย ที่พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ประกอบการและผู้บริหารองค์กรธุรกิจใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ โดยประกอบเป็นข้อมูลการตัดสินใจจัดทำโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีทักษะ Soft Skills ด้านหลัก ๆ มากขึ้น สำหรับผู้บริหารระดับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยนำข้อมูลไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหนุนทักษะ Soft Skills ด้านการคิดและการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตหรือการวิจัยครั้งต่อไป

1) ผู้วิจัยแนะนำให้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะ Soft skills ของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทย

2) ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาทักษะ Soft Skills ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองสู่การเป็นนักบริหารธุรกิจในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- Abdullah, W. A., Yaakob, R., & Chik, Z. (2025). Confirmatory factor analysis for measure the marketability of terengganu graduates based on soft skills and graduate awareness. *ICRRD Quality Index Research Journal*, 6(3), 248-263.
<https://doi.org/10.53272/icrrd.v6i3.16>
- Bailly, F., & Lene, A. (2013). The personification of the service labour process and the rise of soft skills: A French case study. *Employee Relations*, 35(1), 79–97.
<https://doi.org/10.1108/01425451311279429>
- Boocha, P., & Janyarat, S. (2022). A study of Thailand 4.0 undergraduate student's essentials. *Ratchaphruek Journal*, 20(2), 99-112.
- Boonprom, K., & Chuson, P. (2019). Leadership soft skills indicators of school border for administrators. *Journal of Educational Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University*, 7(26), 178-187.
- Boun, K., Makmee, P., & Wongupparaj, P. (2020). Development of multilevel confirmatory factor analysis of 21st century skills model for undergraduate students in Cambodia. *Journal of Educational Measurement*, 37(102), 230–239.
- Connell, J., Sheridan, A., & Gardner, D. (2014). *The impact of social capital on graduate employability: Implications for graduate skills and recruitment*. Education + Training, 56(1), 70–82. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0079>
- Cuberos, R., Serrano-García, J., Serrano-García, I., & Castro-Sánchez, M. (2025). *Self-concept modulates motivation and learning strategies in higher education: Comparison according to sex*. Education Sciences, 15(7), 873.
<https://doi.org/10.3390/educsci15070873>
- Chaithawat, T., & Sinjindawong, S. (2022). The development activities to enhance soft skills in the workplace for undergraduate students of Phuket Rajabhat University. *Journal of Kasetsart Educational Review*, 37(2), 126–137.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chumphet, W., Sakkawanich, T., SatiENCHAIYAKIJ, P., & Chantakhad, B. (2022). The study on information technology skills for learning in the new normal era of junior high school students in municipal schools Ratchaburi province. *Journal of Southern Technology*, 15(2), 22–34.
- Curran, P. J., Bollen, K. A., Paxton, P., Chen, F., & Harford, T. C. (1998). The noncentral chi-square distribution in confirmatory factor analysis: Technical and empirical perspectives. *Psychological Methods*, 3(2), 186–198.
<https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.2.186>



- Damang, T. (2022). *Exploratory factor analysis for leadership soft skills of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office 38* [Master's thesis]. Uttaradit Rajabhat University.
- Dana, H., Hancock, C., & Phillips, J. (2011). A research proposal to evaluate the merits of writing across the curriculum. *American Journal of Business Education*, 4(6), 15–20. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v4i6.4357>
- Dean, A. S., & Julia, I. E. (2019). Soft skills needed for the 21st-century workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17–32. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2019.18.1.02>
- DuBrin, A. J. (2012). *Essentials of management* (9th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Frese, M. (Ed.). (2000). *Success and failure of microbusiness owners in Africa: A psychological approach*. Greenwood Publishing Group.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 18.0 Update*. Prentice Hall Press.
- Gongaut, B. (2019). *The confirmatory analysis of life skills among upper secondary students in Chanthaburi Province* [Master's thesis]. Burapha University.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice-Hall International.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Jr., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kaewjomnong, A. (2014). The principles of management (5th ed.). Numsin Advertizing.
- Kaewjomnong, A. (2022). Measurement concept, measurement error and quality inspection of research instruments for conducting quantitative research in economics and business administration. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University*, 14(4), 203–226.
- Kaewjomnong, A., & Phakee, S. (2023). Graduate qualifications for graduate studies that graduate users desire with transformational leadership. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 15(3), 214–227.

- Kaewjomnong, A., & Makkongka, W. (2024). Assessing IT proficiency in educational workplaces of Thailand's southern border provinces: An exploratory sequential mixed methods approach. *Journal of Southern Technology*, 17(2), 75–88.
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2020). *Higher Education, Science, Research and Innovation policy and strategy (2020–2027)*. Office of the National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council. <https://www.nxpo.or.th/th/en/higher-education-science-research-and-innovation-policy/>
- Namnu, M. (2018). *The skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Office of the Council of State. (2019). *Human resource development policy plan for fiscal year 2564* (Report). Office of the Council of State. <https://www.example.go.th/report.pdf>
- Office of the Higher Education Commission. (2014). *Manual for the Higher Education Commission (OHEC)*. Ministry of Education.
- Paochoo, R., Pianroj, N., Ponathong, N., Wongrit, W., Rattanachai, V., Rob-O, A., & Tohmad, A. (2025). A study of structural equations from the perspective of organic food consumers in Surat Thani. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University*, 17(4), 23–38.
- Paopan, C. (2016). *Basic concepts and theories of executive leadership for educational institutions in the 21st century*. Khon Kaen University.
- Penratanahiran, R., & Thongkham, K. (2021). A survey of soft skills needed in the 21st century workplace. *Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 15(1), 59–69.
- Porkachang, W., & Kanjanapan, R. (2022). The skills of school administrators in the 21st century Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office 4. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(5), 14–28.
- Proyrungroj, P., & Chansom, N. (2021). Soft skills factors affecting the workers performance effectiveness of Y generation group in Bangkok. *Rajapark Journal*, 15(42), 117–128.
- Ritcharoon, P. (2008). *Research methodology in social sciences* (4th ed.). Chulalongkorn University Printing House.
- Rungruangkullawanit, S., Prontadavit, N., & Tirat, P. (2023). The development of soft skills to enhance digital citizenship among students of Rajamangala University of Technology. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 18(1), 199–212.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Education Review*, 10(3), 309–315. <https://doi.org/10.1007/s12564-009-9038-4>

- Sripongplerd, P. (2025). A confirmatory factor analysis of spiritual resilience in a new normal era for university students in higher education institutions, Thailand. *Buddhist Psychology Journal*, 10(1), 103–114.
- Srisaat, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed.). Suweeriyasarn.
- Srisatidnarakul, B. (2007). *The methodology in nursing research* (4th ed.). Chulalongkorn University Printing House.
- Srisatidnarakul, B. (2020). *Effect size, power analysis, optimal sample size calculations using G*POWER software*. Chulalongkorn University Printing House.
- Srisuk, K. (2009). *Methodology* (3rd ed.). Krongchang Printing.
- Susan, A. D., & Julia, I. E. (2019). Soft skills needed for the 21st century workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17–32. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2019.18.1.02>
- Thongprasith, P., Yupong, S., & Phoolkrajung, A. (2020). Model for developing emotional skills through self-learning for frontline employees in the service business. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14(2), 97–108.
- Velasco, M. (2012). More than just good grades: Candidates' perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates. *Journal of Business Economics and Management*, 13(3), 499–517. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620150>
- Wadeechareon, W., Leardnaisatt, R., & Teekasap, S. (2017). *Research methodology from concept to theory into practice*. Se-Education.
- Wiles, K. (1995). *Supervision for better schools* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Wiratchai, N. (2009). *Research and statistics: Thought-provoking questions*. Icon Printing.
- Woraphan, P., Tosila, C., & Suknaisith, A. (2019). The confirmatory factor analysis of social skill of senior high school students. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 22(1), 90–101.