

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจเครื่องดื่มในภาวะวิกฤตโควิด-19

The Relationship between the 21st Century Skills with Determination in Performance of Operational Employees in Beverage Business during the COVID-19 Crisis

พุทธิพงษ์ ธนัญญาพร^{1*} เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์² และ จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์²
Puttipong Thanaanyapon^{1*} Chedthida Kusalasaiyanon² and
Jutharat Pinthapataya²

วันที่รับบทความ : 30/08/2565
วันแก้ไขบทความ : 09/11/2565
วันที่ตอบรับบทความ : 28/11/2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับทักษะใน ศตวรรษที่ 21 3) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ค่าความแปรปรวน F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.86$) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$) 2) การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่แตกต่าง กันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และ 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

Master of Business Administration, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Assistant Professor Dr., Industrial Business and Human Resource Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding author: E-mail address: puttipong.seagame@hotmail.com

พนักงาน พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21 ความมุ่งมั่น การปฏิบัติงาน ธุรกิจเครื่องดื่ม

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the opinion about 21st century skills and determination in performance of employees; 2) compare the personal data with the 21st century skills; 3) compare the personal data with determination in performance of employees; and 4) study the relationship between the 21st century skills and determination in performance of employees. The population used in this research were 266 support staff in beverage company, T.C. Pharmaceutical Industries, Head office. The tool to collect data was questionnaire. The statistics for data analysis included frequency, percentage, population mean, variance, F-test and correlation coefficient.

The result of the research shown that 1) the overall opinion of skills in the 21st century was at high level ($\mu = 3.86$) and the overall opinion of determination in performance of employee also was at high level ($\mu = 4.21$); 2) The comparison with the personal data classified by different age, working experience, salary, and division have different skills in the 21st century; 3) The comparison with the personal data classified by different age, working experience, salary, and division have not difference with determination in performance of employees; 4) The analysis of relationship between skills in the 21st century and determination in performance of employee was relatively at quite high level ($R = 0.63$) with statistically significant at 0.01

Keywords: The 21st Century Skills, Determination, Performance, Beverage Business

บทนำ

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 (COVID-19) ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานธุรกิจ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ทันต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น นอกจากการปรับตัวขององค์กรแล้ว บุคลากรภายในองค์กรก็มีความสำคัญที่ต้องปรับตัวเช่นกันให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานที่หลากหลายตรงตามที่ต้องการคาดหวัง ซึ่งความรู้เดิม ๆ ไม่อาจเพียงพอที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและนิสัยการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในตัวของพนักงานที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรแข่งขันทางธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน และส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานยังขาดทักษะการเรียนรู้อีกหลายด้านในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และทำให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จไม่ตามที่กำหนดไว้เป็นเวลานานเกิดความล่าช้าไม่สามารถทำงานอื่นต่อได้

ความคาดหวังกับทักษะและความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ซึ่งความสำคัญของทักษะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ทักษะที่มีความสำคัญในพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นการคิดแบบ

วิเคราะห์ แก้ปัญหา การสื่อสาร และการร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี หมายถึง ทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่บุคคลจะปรับเปลี่ยน การกระทำวิธีการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นเครื่องมือในการใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้ด้านไอซีที และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการดำรงชีวิต และการทำงานให้ประสบความสำเร็จสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายในวัฒนธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง ทักษะทางสังคมและความต่างในวัฒนธรรม การมีผลงานและความรับผิดชอบ และภาวะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม (Samranjai, 2019) ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Curtis and Mckenzie (2002) ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอนาคต พบว่าหนึ่งในหลาย ๆ ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้าน การเรียนรู้ (Learning Skills) และทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technology Skills) เป็นทักษะความสามารถที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอนาคต และ Phonok (2014) ได้กล่าวว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills ; Transversal Skills) หมายถึง กลุ่มความรู้ทักษะ และนิสัยการทำงานที่เชื่อว่าจะมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึง Panich (2012) กล่าวเพิ่มเติมว่า ทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อดำรงชีวิตและทำงานกับองค์กรได้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มทักษะส่วนตนร่วมกับการได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีทักษะ โดยเฉพาะทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการทำงานที่เพียงพอต่อการทำงานได้ตามมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสำหรับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนจะต้องมุ่งมั่นในสิ่งที่เราทำอย่างเต็มที่ และทำอย่างจริงจังไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก Phutthalong (2017) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งให้แนวทางการปฏิบัติออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้ 1) บุคคลใดที่มีความมุ่งมั่นจะต้องกำหนดสิ่งที่จะทำพร้อมกับกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ทำงานด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในรายละเอียดกับงานที่ทำ และต้องมีความแน่วแน่อยู่ตลอดเวลาสามารถปรับตัวเองให้มีความคล่องแคล่วกับงานอยู่เสมอ 2) มีความมุ่งมั่นในแบบที่ดีและแบบที่ไม่ดี สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ด้านที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งจะต้องคงความสมดุลด้วยการใส่ใจหรือมุ่งมั่นในงานอย่างพอเหมาะ ด้านความมุ่งมั่นในแบบที่ดี คือ การที่บุคคลใดมีเป้าหมายที่จะทำให้บุคคลนั้นต้องมีสมาธิในการทำงานสามารถขจัดสิ่งรบกวนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดและประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากจิตใจและความคิดไม่ไปคิดเรื่องอื่น ๆ นอกจากงานที่ทำ และด้านความมุ่งมั่นในแบบที่ไม่ดี คือ การที่บุคคลใดมีความมุ่งมั่นมากเกินไปหรือมีความมุ่งมั่นสูง โดยไม่สนใจสิ่งรอบข้างงานอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งสิ่งที่ต้องทำในชีวิตประจำวันนั้นอาจจะถูกมองว่าเป็นบุคคลที่มีความจดจ่อมากจนเกินไปและเอาแต่ใจตนเองได้ และ 3) การเสริมสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นกับสิ่งที่ทำเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง กระทำได้ทั้งการหลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในบริษัท จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากทักษะที่องค์กรให้ความสำคัญที่มีต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ทั้งทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทำให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับทักษะในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิต ทำงานในระบบสังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ Panich (2012) กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วยและในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 20 หรือ 19 และสอดคล้องกับ Thongnoppakhun (2013) กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 เช่นเดียวกับ Chanklin (2014) กล่าวว่า การกำหนดความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง จึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการการเรียนในห้องเรียน รวมถึง Larson and Miller (2011) กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่สำคัญที่นักเรียนพึงมีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต

จากแนวคิดของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวนั้น สรุปได้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้นั้นประกอบไปด้วย 3 ทักษะหลัก ๆ คือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และ

3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเตรียมความพร้อมให้กับมนุษย์รู้จักการเรียนรู้ คิดแก้ไข ปัญหา การสื่อสาร และร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21

ทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อบุคคลที่จะสามารถเรียนรู้หรือหาความรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura (1997 as cited in Sirithet & Thammasriha, 2019) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ โดยได้ศึกษาความเชื่อของบุคคลเรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ จึงเกิดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยองค์ประกอบ หลากหลายอย่าง อาทิ พันธุกรรม สภาพแวดล้อมสังคม ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของ บุคคลผสมผสานกัน ซึ่งให้ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัย ดังภาพที่ 2-4 คือ 1) B คือ พฤติกรรมอย่าง ใดอย่างหนึ่งของบุคคล 2) P คือ องค์ประกอบของบุคคล และ 3) E คือ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม ที่ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้นไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและ กันอย่างเท่าเทียมบางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าหรือน้อยกว่านั้นเอง และทฤษฎีการเรียนรู้ (Bloom's Taxonomy) ของ Bloom (1956 as cited in Onsri, 2018) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ โดยการเรียนที่จะให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นได้แบ่งประเภทออกเป็น 3 ด้านหลัก คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย พฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียว ฉลาดอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า 2) ด้านจิตพิสัย พฤติกรรมด้านจิตใจ ค่านิยม ทศนคติ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ควรจัดกิจกรรม การเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องสิ่งที่ตั้งใจอยู่ตลอดเวลาจะประกอบไปด้วย พฤติกรรมย่อย อาทิ การตอบสนอง การเกิดค่านิยม และบุคลิกภาพ 3) ทักษะพิสัย พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาทที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้ โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ อาทิ การรับรู้ การกระทำตามแบบ การกระทำอย่างต่อเนื่อง และการกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งต่อพนักงานภายในองค์กร ทำให้ เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานที่มีคุณภาพ โดยเกิดจากความอดทน ทุ่มเท ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค และพยายามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีของ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ Pengphala (2014) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการเรียน หมายถึง การที่นักเรียนแสดง พฤติกรรมความสนใจมีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีมานะพยายาม ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ กำลังสติปัญญา และไม่ย่อท้อจนกว่าจะประสบความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับ Atthakamo (2012) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วย ความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ Zigarmi, Houson and Diehl (2011) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยให้ความหมายที่ว่าไม่ย่อท้อ และเป็น ความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานภายในองค์กร ทั้งด้านอารมณ์ และด้าน กระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ “ความตั้งใจ” ในการทำงาน 5 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก 3) ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค 4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ

5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ ความมุ่งมั่นทุ่มเทดังกล่าวนี้จึงเป็นลักษณะทางจิตที่พร้อมกระทำเป็นพฤติกรรม รวมถึง Sirichanyapong, Rojanlert and Bornnaimongkol (2017) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะสำคัญนี้ หากเกิดขึ้นในผู้เรียนแล้วจะส่งผลดีและนำพาเขาให้เป็นผู้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไปได้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านของความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมีตัวชี้วัดพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ 2) ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากความทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้ และรวมไปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานแบ่งออกได้ 2 องค์ประกอบหลักตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (Office of Academic Affairs and Educational Standards Office of Basic Education Ministry of Education, 2010) คือ 1) ความตั้งใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานมีคุณภาพดี และ 2) การทำงานด้วยความเพียรพยายามและอุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริงและมีความทุ่มเทขยันอุตุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1943 as cited in Inthasorn & Ratanasiraprapha, 2011) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ โดยมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนนั้นเกิดมาโดยธรรมชาติ ซึ่งมีความพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ หากมีพีระมิตความต้องการ 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการด้านสังคม 4) ความต้องการด้านการยกย่อง และ 5) ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต และทฤษฎีการมุ่งความสนใจภายในตนเอง (Organismic Integration Theory) ของ Deci and Ryan (1985 as cited in Sirichanyapong, Rojanlert & Bornnaimongkol, 2017) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมุ่งความสนใจตามความคิดที่มีอยู่ภายในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่มาจากปัจจัยที่พัฒนาความหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของแรงจูงใจภายนอกลักษณะขององค์ประกอบที่อยู่ภายในตนเอง และการตัดสินใจ ดังนั้นพฤติกรรมแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นมาจากการที่บุคคลเกิดความรู้สึกยอมรับในตนเอง

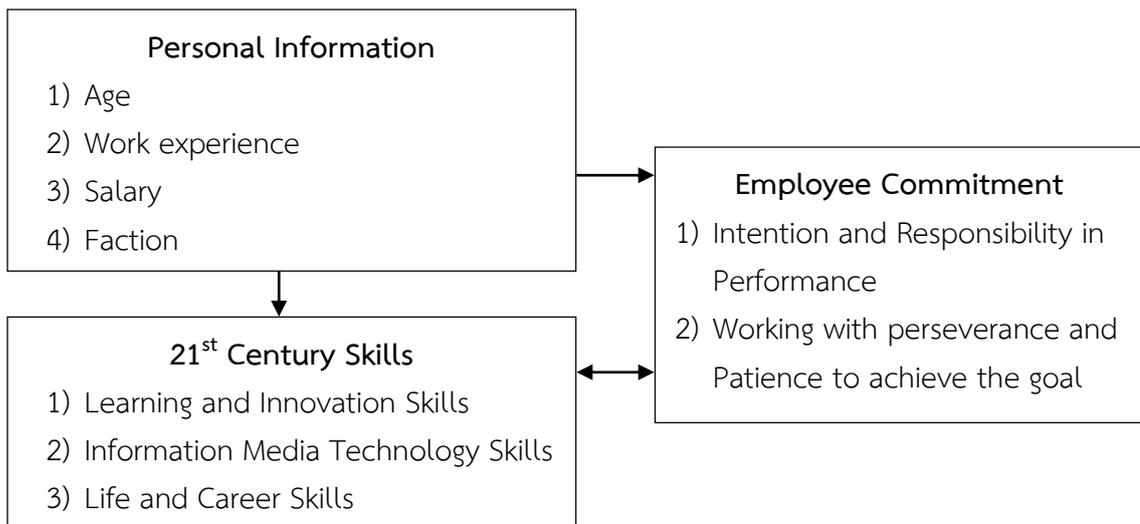


Figure 1 Conceptual Framework on The Relationship between the 21st Century Skills with Determination in Performance of Operational Employees in Beverage Business during the COVID-19 Crisis

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจเครื่องดื่มในภาวะวิกฤตโควิด-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 266 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สำนักงานใหญ่, ณ วันที่ 13 กันยายน, 2564) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับประชากรทั้งหมดเป็นประชากรที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 266 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามมาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในงานวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่าย เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) มีคำถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมมีคำถามจำนวน 12 ข้อ 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีมีคำถามจำนวน 9 ข้อ และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพมีคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 36 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามมีการกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 1) ความตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีคำถามจำนวน 3 ข้อ และ 2) การทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมีคำถามจำนวน 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามมีการกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า เนื้อหาจากหนังสือ วารสาร และการค้นคว้าจากฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อหาข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมการงานวิจัย โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) หลังจากนั้นนำเครื่องมือตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บจริงด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการทำ (Try-out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบริษัท ที.จี.เวนดิง แอนด์ โซลูชัน อินดัสทรีส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในเครือของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด และดำเนินธุรกิจเครื่องดื่มเช่นเดียวกับประชากร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Tairuekham, 2008) ซึ่งค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับได้ 0.99 และรายข้อมากกว่า 0.70 ทำให้สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้งานจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5. ทำแบบสอบถามแจกโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากแบบสอบถามตอนที่ 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือการหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้ และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยประชากร (Population Mean : μ) และการหาค่าความแปรปรวน (Variance : σ)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่าย กับทักษะในศตวรรษที่ 21 และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าเฉลี่ย (F-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One-way Analysis of Variance) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Method)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient Analysis) โดยการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม จำนวน 266 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่าย ผู้วิจัยวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) (ตารางที่ 1)

Table 1 Shows the Number and Percentage of Personal Data of Employees.

Employee personal information		Quantity	Percentage
Sex	Male	100	37.59
	Female	166	62.41
Age	less than 25 years	10	3.76
	25-35 years	97	36.47
	36-45 years	78	29.32
	Over 45 years	81	30.09
Education level	under bachelor's degree	96	36.09
	Bachelor's degree	143	53.76
	Master's degree	27	10.15
Work experience	less than 5 years	99	37.22
	5-10 years	47	17.67
	11-15 years	21	7.89
	Over 15 years	99	37.22
Salary	10,001 - 15,000 baht	14	5.26
	15,001 - 20,000 baht	42	15.79
	มากกว่า 20,001 baht	210	78.95
Faction	Purchasing Department	21	7.89
	Human Resources and Administration	58	21.80
	Marketing	5	1.88
	Information Technology Department	18	6.77
	Overseas Business Department	23	8.65
	Accounting and Finance	30	11.28
	Legal Department	14	5.26
	Internal Audit	3	1.13
	Perfume Production	21	7.89
	Construction Project Department	10	3.76
	Digital Business Department	5	1.88
	Corporate Relations and	14	5.26
	Communications Department		
	Product Research and Development	19	7.14
Department			

Table 1 (Continue)

Employee personal information	Quantity	Percentage
Sales and Warehouse Management	13	4.89
Office of the Managing Director	9	3.38
Other	3	1.13

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.41 อายุ 25-35 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 53.76 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี จำนวนเท่ากันคือ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.22 เงินเดือนมากกว่า 20,001 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 และฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ (ตารางที่ 2)

Table 2 Level of Opinion on Overall and Individual 21st Century Skills.

21 st century skills	μ	σ	Comment level
1. Learning and Innovation Skills	3.79	0.50	a lot
2. Information Media Technology Skills	3.81	0.56	a lot
3. Life and Career Skills	3.97	0.45	a lot
Sum	3.86	0.46	a lot

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะชีวิตและอาชีพ ($\mu = 3.97$) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ($\mu = 3.81$) และทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ($\mu = 3.79$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความตั้งใจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการทำงานด้วยความเพียรพยายาม และอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ตารางที่ 3)

Table 3 The Level of Feedback on the Commitment to Performance Overall and in Each Aspect.

Employee Commitment	μ	σ	Comment level
1. Intention and Responsibility in Performance	4.21	0.52	a lot
2. Working with perseverance and Patience to achieve the goal	4.20	0.54	a lot
Sum	4.21	0.51	a lot

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่มมีระดับความ

คิดเห็น เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.21$) และการทำงานด้วยความเพียรพยายาม และอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 4.20$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (ตารางที่ 4)

Table 4 Comparison of Personal Data to Overall 21st Century Skills Opinion Levels.

Variable	Source of Variance	SS	d.f.	MS	Sig	Test Results
Age	between groups	3.12	3	1.04	0.00*	Different
	within the group	53.66	262	0.20		
	sum	56.77	265			
Work experience	between groups	1.93	3	0.64	0.03*	Different
	within the group	54.84	262	0.21		
	sum	56.77	265			
Salary	between groups	3.15	2	1.57	0.00*	Different
	within the group	53.63	263	0.20		
	sum	56.77	265			
Faction	between groups	7.73	15	0.52	0.00*	Different
	within the group	49.05	250	0.20		
	sum	56.77	265			

*It was statistically significant at the 0.05 level.

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยรวม (ตารางที่ 5)

Table 5 Comparison of Personal Data with the Level of Opinion about Overall Performance Commitment.

Variable	Source of Variance	SS	d.f.	MS	Sig	Test Results
Age	between groups	1.31	3	0.44	0.17	No Difference
	within the group	67.18	262	0.26		
	sum	68.49	265			
Work experience	between groups	0.95	3	0.32	0.17	No Difference
	within the group	67.53	262	0.26		
	sum	68.49	265			
Salary	between groups	0.10	2	0.05	0.82	No Difference
	within the group	68.39	263	0.26		
	sum	68.49	265			

Table 5 (Continue)

Variable	Source of Variance	SS	d.f.	MS	Sig	Test Results
Faction	between groups	5.64	15	0.38		
	within the group	62.85	250	0.25	0.11	No Difference
	sum	68.49	265			

*It was statistically significant at the 0.05 level.

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และฝ่าย ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 (X) กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Y) (ตารางที่ 6-7)

Table 6 The Results of Analysis of the Relationship between 21st Century Skills in Each Aspect and Commitment to Performance as a Whole

variable	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.00	0.79**	0.79**	0.56**
X ₂		1.00	0.77**	0.52**
X ₃			1.00	0.70**
Y				1.00

** It was statistically significant at 0.01 level.

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 รายด้านกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ทักษะ คือ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (X₁) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.56 อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี (X₂) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.52 อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ (X₃) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.70 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Table 7 Level of Opinion on Overall and Individual 21st Century Skills.

21 st century skills (X)	Employee Commitment (Y)		Relationship level
	R	%R ²	
Learning and Innovation Skills (X ₁)	0.56**	30.80	Moderate
Information Media Technology Skills (X ₂)	0.52**	26.52	Moderate
Life and Career Skills (X ₃)	0.70**	48.44	Quite High
Total Average (X)	0.63**	86.30	Quite High

** It was statistically significant at 0.01 level.

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 (X) กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Y) พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.63$) แบ่งตามทักษะได้ ดังนี้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (X_1) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.56$) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี (X_2) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.52$) และทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ เนื่องจากกลุ่มธุรกิจเครื่องดื่ม ได้มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ควรจะมีให้กับบุคลากร และพัฒนาบุคลากรต่อไปพร้อมทั้งเสริมทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Phutthason and Charungkiatkul (2013) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบในภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีคือมีทักษะการรู้ การใช้ และการจัดการด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เท่าทันอยู่เสมอ และทักษะชีวิตและการทำงาน คือ มีทักษะในการปรับตัวให้ สอดคล้องกับบริบทของสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม พบว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความตั้งใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ เนื่องจากกลุ่มธุรกิจเครื่องดื่ม ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จทั้งในส่วนบุคคล และรวมไปถึงองค์กรด้วยเช่นกัน โดยมีการตั้งเป้าหมายทั้งตัวบุคคล และกำหนดนโยบายขององค์กรผ่านการวัดผลประจำปี และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Boonsatorn (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ พบว่า ระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเฉลี่ยของพนักงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านความไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก และด้านความรักและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม

พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 25 ถึง 35 ปี มากกว่าพนักงานอายุ 46 ปีขึ้นไป จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ถึง 10 ปี มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำแนกตามเงินเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,001 บาท มากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 ถึง 15,000 บาท และจำแนกตามฝ่ายที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุ 25 ถึง 35 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ถึง 10 ปี ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่องค์กรได้จ้างมา ทำงานมีทักษะในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดี มีความ เข้าใจในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง และรับรู้ถึงความจำเป็นในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้มีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวมากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรมาเป็น เวลานาน ซึ่งหมายถึงพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ Kaori, Makiko and Hideo (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารและทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ทักษะการสื่อสารและ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะหลังจากการมี ประสบการณ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม และดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม สำหรับบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตในญี่ปุ่น สิ่งที่น่าสนใจสำหรับการทำวิจัย คือ โปรแกรมการอบรมเสริม ทักษะ (Off-the-job Training Programs) ให้กับพนักงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องดื่ม พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับ ตามระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและ อาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง และทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มธุรกิจเครื่องดื่ม ได้มีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ภายใต้องค์กรให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ ความรู้ ความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน และได้ให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายใต้องค์กรอย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียมตามนโยบายขององค์กร จึงทำให้บุคลากรภายใต้องค์กรเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และ ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ บุคลากรภายใต้องค์กรมีความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่ง สอดคล้องกับ Prajakteeranon (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในรายด้าน พบว่า ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตใน

การทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงานในระดับปานกลาง พบว่าการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพจิตส่วนบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงานทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) สามารถใช้เป็นประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อม ความสามารถเฉพาะด้านและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น

(2) สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทักษะที่สำคัญไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสามารถตรงตามสายงานของฝ่ายนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา อีกทั้งสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรหรือเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารทุกฝ่ายควรให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญกับผลงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(3) สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมไปถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร และที่สำคัญที่สุดองค์กรควรให้ความสำคัญดูแลสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอื่น ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในธุรกิจนั้น ๆ และสามารถนำมาพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรในภาพรวมต่อไป

(2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับและบริษัทในเครือภายในองค์กร เพื่อให้มีข้อมูลในการกำหนดนโยบายภายในองค์กรต่อไป

(3) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจเครื่องดื่ม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Atthakamo, P. (2012). A study of the desired characteristics of students at Suksa Songkhro Bang Kruai School, Bang Kruai District. Nonthaburi Province. Master of Buddhist Thesis Department of Sangha Management Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Boonsatorn, W. (2013). Building Determination and Driving Force to Lead Thailand into a Creative Economy. *Journal of Economics, Institute of Developmental Sciences*, 7(1), 307-355.
- Chanklin, N. (2014). *A Study of Problems and Guidelines for Quality Management in Development. Learner Skills in the 21st Century at Ban Noen Maprang School Educational Service Area Office Phitsanulok Primary School District 2*. Master of Education Thesis Department of Educational Administration Graduate School Phibunsongkhram Rajabhat University.
- Curtis, D., & McKenzie, P. (2002). *Employability Skills for the Future*. Australia Business Council of Australian Chamber of Commerce and Industry.
- Human Resources Department. (2021). *Population used in Research*. Bangkok : T.C. Pharmaceutical Industry Co., Ltd. Head Office.
- Inthasorn, T., & Ratanasiraprapha, N. (2011). Motivation and Performance of Security Guards in King Mongkut's University of Technology Thonburi. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 2(2), 255-262.
- Kaori, S., Makiko, N., & Hideo, O. (2019). *The Effect of Interpersonal Skills on Worker Performance*. Retrieved From <https://ideas.repec.org/p/eti/dpaper/19045.html>
- Larson, L. C., & Miller, T. N. (2011). *21st Century Skills: Prepare Students for the Future*. Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/271994863_21st_Century_Skills_Prepare_Students_for_the_Future
- Office of Academic Affairs and Educational Standards Office of Basic Education Ministry of Education. (2010). *Guidelines for the Development of Measurement and Evaluation of Desirable Characteristics. According to the Core Curriculum of Basic Education BE 2551*. Bangkok : Ministry of Education. Retrieved From http://www.edu.ru.ac.th/images/edu_files/curriculum51_assess.pdf.
- Onsri, J. (2018). *Developing the Concept of Learning Theory into Practice in the 21st Century*. Retrieved From <http://www.nwm.ac.th/nwm/wp-content/uploads/2018/07>.
- Panich, W. (2012). *A Book of Ways to Create Learning for Students in the 21st Century*. First Printing of 3,000 Books. Bangkok : Sodsri Saritwong Foundation.
- Pengphala, C. (2014). A Comparison of Learning Achievement Learning Commitment and Attitude towards English Language Learning of Prathomsuksa 6 Students Under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 with Different

- Upbringing and Learning Styles. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 21(2), 103-116.
- Phutthalong, S. (2017). *How to Be Single Minded*. Retrieved From <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/19713>
- Phutthason, E., & Charungkiatkul, S. (2013). Trends in Enhancing Learning Skills in the 21st Century for Adult Students. *Educational Electronic Journal*. 9(4), 93-106.
- Phonok, J. (2014). *Skills of the 21st Century*. Retrieved From <https://www.dailynews.co.th/article/262150>
- Prajakteeranon, N. (2012). *Relationship between Quality of Life at Work and Dedication in Work of Employees of Bangkok Bank Public Company Limited, Nakhon Ratchasima Province*. Master of Business Administration Thesis Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Isan.
- Samranjai, W. (2019). *21st Century Skills Affecting Performance of Employees in Life Insurance Business*. Independent Research, Master of Business Administration Industrial Business Development and Human Resources Program Graduate School King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Sirichanyapong, N., Rojanlert, N., & Bornnaimongkol, U. (2017). The Behavior of Commitment in the Work of Students in the Lower Secondary School, Nakhon Chaisri District, Nakhon Pathom Province. Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 9. *Journal of Integrated Social Sciences, Mahidol University*, 5(1), 132-157.
- Sirithet, P., & Thammasriha, N. (2019). Theory of Self-Efficacy and Health Care Behaviors of the Elderly. *The Journal of Army Nursing*, 20(2), 58-65.
- Tairuekham, S. (2008). *Research Regulations for the Humanities and Social Sciences*. First Printing, Maha Sarakham: Mahasarakham University.
- Thongnoppakhun, W. (2013). *21st Century Skills, Future Challenges 21st Century Skills: The Challenges Ahead*. Retrieved From <https://www.education.pkur.ac.th>
- Zigarmi, D., Houson, D., & Diehl, J. (2011). *Employee Work Passion: Volume 3*. Retrieved From http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_Employee_Passion_Vol_3.pdf

