

ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

Soft Skills factors influence the work success of company employees working in industrial plants in Samut Sakhon Province.

นิพัทธ์ เสือคำรณ

Nipat Suekhamron

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพทั่วไปของปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) และ (2) ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาใช้การแจกแจง ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในขณะที่การวิเคราะห์เชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง

ผลการทดสอบพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานมาแล้ว 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท (2) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) พบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และให้ความสำคัญระดับมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านการสื่อสาร และให้ความสำคัญระดับมาก ทักษะด้านการปรับตัว และให้ความสำคัญระดับมาก ทักษะด้านการบริหารเวลา และให้ความสำคัญระดับมาก ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ (3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ :

จรรยาบรรณ, Soft Skills, ความสำเร็จในการทำงาน, พนักงานบริษัท

ABSTRACT

This independent study aims to investigate (1) the general conditions of soft skills and (2) job success among employees working in industrial factories in Samut Sakhon Province. The objective is to examine the influence of soft skills on job success among these employees. The sample group consisted of 400 employees working in industrial factories in Samut Sakhon Province. A questionnaire was employed as the data collection tool. Descriptive statistical analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistical analysis employed multiple linear regression analysis.

The findings revealed that (1) The majority of respondents were female, aged between 31-40 years, holding a bachelor's degree as their highest educational qualification. Most respondents were single, had 5-10 years of work experience, and earned an average monthly income between 20,001 and 30,000 THB. (2) Respondents placed high importance on soft skills overall. When analyzed by specific components of soft skills, it was found that teamwork skills had the highest average score and were rated as highly important, followed by communication skills, adaptability skills, time management skills, and emotional intelligence skills, respectively. (3) Hypothesis testing indicated that soft skills significantly influenced the job success of employees working in industrial factories in Samut Sakhon Province, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Soft Skills, Job Success, Employees Industrial Factories

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครเป็นศูนย์กลางสำคัญของภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 6,462 แห่ง การแข่งขันในตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ทั้งองค์กรและธุรกิจต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างรอบด้าน นอกจากทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) ที่เป็นพื้นฐานในการทำงานแล้ว จรณทักษะ (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการจัดการอารมณ์ กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จของพนักงานและองค์กร

ในโลกการทำงานที่ซับซ้อนในปัจจุบัน การมีเพียงทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) ไม่เพียงพอต่อการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น จรณทักษะ (Soft Skills) ช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานในการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความกดดัน นอกจากนี้ ทักษะเหล่านี้ยังมีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จร่วมกันของทั้งทีมและองค์กร

จรรยาบรรณ (Soft Skills) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์บทบาทของจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพพนักงานบริษัท และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

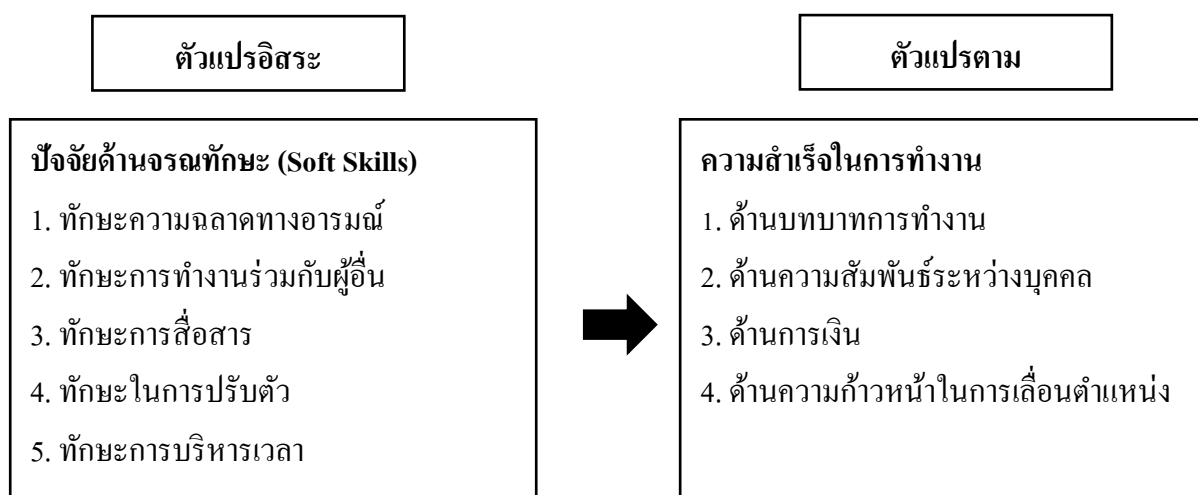
ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ พนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร และสุดท้ายคือ (3) ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ เดือนสิงหาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร

ที่มา: ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills): Goleman, Daniel. (1998). Brungardt, (2011).

Remedios.R, (2012). Alison Doyle, (2019). Wikijob Team (2020). และความสำเร็จในการทำงาน: Richard E. Walton, (1973). Gattiker, U. & Larwood, L. (1986). Judge, T. A. et al, (1995).

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1. ปัจจัยด้าน จรรยาบรรณ (Soft Skills) อลิสัน ดอยล์ (Alison Doyle, 2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณ (Soft Skills) หมายถึง กลุ่มทักษะที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทักษะทางเทคนิค (Hard Skill) แต่เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการจัดการตนเองในสถานการณ์ที่หลากหลาย ดอยล์ (Doyle) ชี้ให้เห็นว่า Soft Skills ครอบคลุมถึงความสามารถในการสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการเวลา และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นทักษะที่นายจ้างมักจะมองหาในตัวพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับทักษะย่อย 5 ทักษะ คือ 1) การสื่อสาร (Communication) คือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในรูปแบบการพูดและการเขียน เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 3) การปรับตัว (Adaptability) คือความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในโลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4) ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) คือความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจอย่างรอบคอบ เป็นทักษะที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน 5) การจัดการเวลา (Time Management) คือความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานและบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในการทำงาน แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker, U. & Larwood, L. 1986) สำหรับในเรื่องของทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพนั้น แกตติเกอร์และลาร์วูด ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านบทบาทการทำงาน (Job Success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งมาจากแนวคิดการรับรู้ในอาชีพของตนเอง (Occupational Self-concept) โดยพบว่า มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง อาทิ รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงาน ทำงานด้วยใจรัก และรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) เป็นการรับรู้ภายในจิตใจของตนเองว่าตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้รับผิดชอบ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพเต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ด้านการเงิน (Financial Success) เป็นการรับรู้จากภายนอกที่ได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับผลงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากสะสมอายุงานและการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับ จึงจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ โพธิ์ขาว (2560) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิต (Soft Skills) สำหรับนักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุ 20-25 ปี เหตุผลในการเข้าร่วม กิจกรรมของคณะ/สถาบัน ส่วนใหญ่ที่หรือเพื่อนชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อต้องการสร้างเครือข่าย เหตุผลที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของคณะ/สถาบัน ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความเหนื่อยล้าจากการเรียน ความต้องการทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=4.10$, $S.D.=.41$) ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=3.89$, $S.D.=.59$) ทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และนักศึกษาชายและนักศึกษานักศึกษามีความต้องการทักษะที่

เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแตกต่างกัน และนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความต้องการการจัดกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษาแตกต่างกัน และยังพบว่า กิจกรรมที่อิทธิพลในการพัฒนาทักษะของนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมด้านวิชาการ กิจกรรมด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 ข้อเสนอแนะควรจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาเรียน สถานที่จัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม และความต้องการให้สถาบัน/คณะ จัดสัมมนาวิชาการในด้านต่างๆ ทัศนศึกษาต่างประเทศ จัดการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมคลายเครียด กิจกรรม CSR กิจกรรมเกมส์การจัดแข่งขัน ROV เพื่อเกิดการพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

วีระพงษ์ อาตมา (2563) ได้ศึกษาเรื่องซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือสถิติคดถอยพหุคูณ ที่ระดับความสำคัญทาง สถิติ 0.05 2 ผลวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) โดยรวมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญและวิเคราะห์รายทักษะมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารที่ดี ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการบริหารเวลา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ของตัวพนักงานเอง หรือผู้บริหาร และฝ่าย ทรัพยากรบุคคล มาให้วางแผนการฝึกอบรม และการโค้ชภายในบริษัทได้ เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ปรกรณ์ โปยรุ่งโรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทักษะ (SOFT SKILL) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skill) ในด้านทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าว ส่งผลกระทบ

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skill) ให้พนักงานทุกระดับในองค์กร เพื่อใช้ส่งเสริมความสามารถและศักยภาพในขณะปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา มุมมองที่มีต่อจรรยาบรรณ (Soft Skill) ขององค์กรเพื่อให้เกิดการเติบโตและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดีแก่องค์กร

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงได้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 0.05 ตามสูตรของคอกแรน (Cochran, 1977) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และ (2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multi Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานมาแล้ว 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) พบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการปรับตัว ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงิน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานใน

โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดจะพบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ด้านการสื่อสารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ด้านในการปรับตัว ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ด้านการบริหารเวลาน้อยที่สุดตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนครึ่งหนึ่งพบว่ามีช่วงอายุ 31-40 ปี ในส่วนของระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ในด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานมาแล้ว 5-10 ปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงเงินเดือนในปัจจุบันอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วีระพงษ์ อาตมา (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานะภาพโสด ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป

การให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) พบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านในการปรับตัว ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางวริษา ประเสริฐทรง (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยผลการศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความสามารถของภาวะผู้นำตามลำดับ

ส่วนความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญระดับปานกลางคือ ความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และให้ความสำคัญระดับปานกลางคือ ความสำเร็จในการทำงานด้านการเงิน และให้ความสำคัญระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุตม์ เอมะบุตร (2557) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด

จากการวิเคราะห์ตามสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดจะเห็นว่า ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการปรับตัว มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และทักษะการบริหารเวลา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ในความสำเร็จของการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครจะต้องมีปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ครบทั้ง 5 ทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของวิกิจ๊อบทีม (WikiJob Team 2020) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณ (Soft Skills) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการจัดการตนเองในสภาพแวดล้อมการทำงาน ทักษะเหล่านี้ไม่ใช่ทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) แต่เป็นทักษะที่มีผลต่อการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระพงษ์ อาตมา (2563) ที่ศึกษาเรื่องซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) โดยรวมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ และวิเคราะห์ราย ทักษะมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารที่ดี ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการบริหารเวลา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของตัวพนักงานเอง หรือผู้บริหาร และฝ่าย

ทรัพยากรบุคคลมาวางแผนการฝึกอบรม และการโค้ช ภายในบริษัทได้ เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และทำให้บริษัท บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบถึงปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุป ข้อเสนอแนะ โดยผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลในบริษัท องค์กร โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางเพื่อให้มีการพัฒนาด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) และวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความเพียบพร้อมและมีความสามารถด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่ช่วยให้พนักงานสามารถมีความสำเร็จในการทำงานได้ และควบคู่ไปกับทักษะด้านวิชาชีพ (Hard Skills) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนพนักงานบริษัทที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครสามารถศึกษาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่สำคัญ และนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้ เพื่อให้สามารถเป็นพื้นฐานสร้างความสำคัญในการทำงานของตนเองจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การวิจัยครั้งถัดไปผู้วิจัยขอแนะให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ หรือในสถานที่ที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมนอกนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ว่าปัจจัยอะไรที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานหรือการวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะได้ทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทอย่างทั่วถึง และนำมาเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของแต่ละพื้นที่ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าของกิจการ ผู้ประกอบการ และพนักงานบริษัทในการกำหนดจรรยาบรรณ (Soft Skills) ที่จะสามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในการทำงานได้ (2) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน อาทิ ปัจจัยทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปรับตัว ปัจจัยการบริหารเวลา ปัจจัยสมรรถนะของหัวหน้างาน เป็นต้น เพราะจะได้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมถึงความสำเร็จในการทำงานที่แท้จริงของพนักงานบริษัท (3) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยแนะนำว่าควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยควบคู่ไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์พนักงานบริษัทแบบเจาะลึก การสังเกต หรือการระดมสมอง เป็นต้น เพื่อให้มองเห็นภาพรวมแนวความคิดที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อบเชย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนกวรรณ ลำพอง. (2560). การศึกษากระบวนการทำงาน ทักษะการสื่อสาร และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสภาคริสตจักรลูเธอรันในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชโลธร โชติศิริติเวช. (2559). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปกรณ์ ไพรรุ่งโรจน์. (2564). ปัจจัยจรรณทักษะ (SOFT SKILL) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาลัษยั้งสิต.
- วรุตม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระพงษ์ อาตมา. (2563). ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ โพธิ์ขาว. (2560). ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิต (Soft Skills) สำหรับนักศึกษาปริญญาโท ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กลุ่มงานกิจการนักศึกษา. กองงานผู้บริหาร, สำนักงานอธิการบดี
- สุวิภาภรณ์ ชีรมิตร. (2565). ปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alison Doyle. (2019). Top Soft Skills Employers Value with Examples. <https://www.thebalancemoney.com/list-of-soft-skills-2063770>.
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skills development and leadership education. Journal of Leadership Education, 10(1), 1-21.

- Gattiker, U. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*.
- Goleman, Daniel. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Peggy Klaus. (2008). "The Hard Truth About Soft Skills": Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner.
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communications Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Wiki job Team. Soft Skills. (2020). <https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/soft-skills>.