ผลกระทบของทักษะอาชีพต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี ประเทศจีน*

THE EFFECT OF CAREER SKILL ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES WHO GRADUATED FROM LIUZHOU POLYTECHNIC UNIVERSITY, QUANGXI PROVINCE, CHINA

ลี จิงยี, สำเริง ไกยวงค์, อัญชลี ชัยศรี
Li Jingyi, Samroeng Kaiyawong, Aanchalee Chaisri
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: wearetheworldsong@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับทักษะอาชีพและระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน และ 2. ศึกษาทักษะอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ กรอบแนวคิดของการวิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ซึ่งเสนอว่า ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 122 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Tabachnick & Fidell (2013) ซึ่งเป็นสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะอาชีพที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมมี 3 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (X_7) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X_9) และการกำกับตนเอง (X_4) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 0.484 (X_7) + 0.314$

*Received May 26, 2025; Revised July 9, 2025; Accepted July 15, 2025

(X_9) + 0.188 (X_4) โดยที่ทักษะอาชีพทั้งสามด้านนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานโดยรวมได้ 86.7% ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยสายอาชีวะและเทคนิค ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการกำกับตนเอง นอกจากนี้ องค์กรควรพิจารณานำทักษะเหล่านี้ไปบูรณาการในการสรรหาและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานในองค์กร

คำสำคัญ: ทักษะอาชีพ; ผลการปฏิบัติงาน; มหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจว

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to examine the levels of professional skills and job performance among employees who graduated from Liuzhou Polytechnic University in Guangxi Province, People's Republic of China; and 2. to investigate the professional skills that influence the job performance of these graduates. The conceptual framework of the study was based on Human Capital Theory, which posits that the knowledge, skills, and experiences individuals acquire through education and training are key factors affecting their work efficiency and effectiveness. The sample consisted of 122 participants, with the sample size determined using the formula proposed by Tabachnick and Fidell (2013), which is commonly used for multiple regression analysis. Data were collected using a questionnaire and analyzed through descriptive statistics, including means and standard deviations, as well as inferential statistics such as correlation coefficients and multiple regression analysis.

The research results showed that all aspects of career skills had a high average level. Job performance was also at a high level in both task performance and contextual performance. The hypothesis testing results revealed that three domains of professional skills significantly influenced overall job performance: accountability (X_7), responsibility (X_9), and self-direction (X_4). The standardized regression equation can be expressed as follows: $Z = 0.484\ (X_7) + 0.314\ (X_9) + 0.188\ (X_4)$. These three skill domains collectively accounted for 86.7% of the variance in job performance. The findings suggest that higher education curricula, particularly in vocational and technical universities, should place greater emphasis on developing students' responsibility for outcomes, responsibility for duties, and self-regulation. Moreover, organizations are encouraged to integrate these

competencies into recruitment and employee development strategies to enhance workforce performance and effectiveness.

Keywords: Career Skills; Job Performance; Liuzhou Polytechnic University

บทนำ

ทักษะอาชีพ (Career Skills) หรือที่เรียกว่า ทักษะความสามารถในการจ้างงาน (Employability Skills) หรือทักษะเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) หมายถึง ชุดของคุณลักษณะ ความสามารถ และคุณภาพส่วนบุคคลที่ช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในสายอาชีพ (Sábio, 2024) ทักษะเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาอาชีพของแต่ละคน (Akkermans et al., 2013) โดยทั่วไปทักษะอาชีพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) และทักษะเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) (Lamri & Lubart, 2023) ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต แก้ปัญหาและปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Nokkaew & Mankong, 2021) โดยเฉพาะทักษะเชิงสมรรถนะ ซึ่งเป็นทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skill) มีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายและเปลี่ยนความท้าทายเหล่านั้นให้เป็นโอกาส (Prinstin et al., 2022) ดังนั้น ทักษะอาชีพจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพร้อมในสายอาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความซับซ้อนของชีวิตและการทำงานในยุคที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและมีการแข่งขันสูง (Eryandi & Nuryanto, 2020; Chaiyama & Kaewpila, 2022)

มหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิ่วโจว (Liuzhou Polytechnic University: LZPU) เป็นมหาวิทยาลัยสายอาชีพระดับปริญญาตรีของรัฐ ก่อตั้งขึ้นในปี 2024 โดยได้รับการยกฐานะให้สูงขึ้นจากเดิมที่เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคหลิ่วโจว (Liuzhou Vocational & Technical College) LZPU ได้รับการรับรองให้เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้นแบบระดับชาติ 100 แห่ง และได้รับการยอมรับในหลายด้าน ทั้งการจัดการเรียนการสอน การบริหารนักศึกษา (Liuzhou Polytechnic University, 2024) การพัฒนาทักษะอาชีพผ่านการศึกษาสายอาชีพได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาความสามารถของนักศึกษาและบัณฑิตอย่างมาก รวมถึงช่วยในการถ่ายทอดทักษะทางเทคนิคการส่งเสริมการจ้างงาน นวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ ในบริบทของประเทศจีน การพัฒนาทักษะอาชีพผ่านการศึกษาสายอาชีพ ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถสูงซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมของประเทศ (Jing et al., 2022) ทักษะอาชีพของนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจีนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแรงงาน (Asian Development Bank, 2021)

ความสัมพันธ์ระหว่างสองแนวคิด คือ ทักษะอาชีพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานยังคงมีความซับซ้อนและอยู่ในระหว่างการพัฒนาเชิงทฤษฎีและการอภิปรายอย่างต่อเนื่องในแวดวงวิชาการ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกในระดับทฤษฎี การประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสองแนวคิดนี้ให้ดียิ่งขึ้น (Farid & Taher, 2021) งานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ยังมีช่องว่างสำคัญระหว่างทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการจริงกับทักษะที่ระบบการศึกษาปัจจุบันสอนอยู่ โดยเฉพาะในเรื่องของทักษะเชิงสมรรถนะ เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว ซึ่งช่องว่างเหล่านี้กลายเป็นอุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Villegas, 2024) ในช่วงเวลาที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างทักษะอาชีพและผลการปฏิบัติงานในบริบทต่าง ๆ แต่ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์เพียงเล็กน้อยที่เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะเชิงสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพนักงาน (Chala & Bouranta, 2021) อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดในการศึกษาที่เจาะลึกถึงบทบาทของทักษะอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยโพลีเทคนิค ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยขาดงานวิจัยที่วิเคราะห์ว่า ทักษะอาชีพที่ได้รับการฝึกฝนระหว่างการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างไร ด้วยเหตุดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว โดยมุ่งศึกษาผลกระทบของทักษะอาชีพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนายจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ในการศึกษาผลกระทบของทักษะอาชีพต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1964) ซึ่งเสนอว่า ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรมเปรียบเสมือนทุนหรือทรัพยากรที่มีค่า ซึ่งสามารถลงทุนและพัฒนาได้ การลงทุนในทุนมนุษย์เหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะอาชีพ และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. เพื่อศึกษาทักษะอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้อย่างชัดเจนและสามารถทดสอบได้ ใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นตัวแทนของประชากร

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี ประเทศจีน และปัจจุบันปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรภาครัฐหรือเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง และเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2 กำหนดขนาดตัวอย่าง Tabachnick & Fidell (2013) ได้แนะนำสูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Linear Regression ไว้ว่า ขนาดตัวอย่างควรมีจำนวน $n = 50 + 8k$ ขึ้นไป โดยที่ k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ เนื่องจากตัวแปรอิสระในสมการถดถอยประกอบด้วย ทักษะอาชีพจำนวน 9 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ $n = 50 + 8(9) = 122$ คน

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่มย่อย (Strata) ตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นระยะเวลา 2 ปี และผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นระยะเวลา 3 ปี หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ทักษะอาชีพ (Career Skill) จำนวน 9 ด้าน โดยประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตและอาชีพที่พัฒนาขึ้นโดย The Partnership for 21st Century Skills (Trilling & Fadel, 2009) ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) มีจำนวน 2 ด้านย่อยคือผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Borman & Motowidlo (1993) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามคำนิยามของตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามเกณฑ์มาตรฐานข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยควรมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.50 (Turner & Carlson, 2003) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง .66 ถึง 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ฉบับ และจากตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาคมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.77 ถึง 0.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้โดย Nunnally (1978) ที่เสนอว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่เหมาะสมควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขมาจัดทำเป็นแบบสอบถามบนแพลตฟอร์มออนไลน์ซึ่งมีชื่อเรียกว่า 问卷星 (Wenjuanxing) และสร้าง QR Code ที่เชื่อมโยงกับแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจวสามารถสแกนและตอบแบบสอบถามได้สะดวก จากนั้นแจกจ่าย QR Code ให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกน QR Code ด้วยโทรศัพท์แล้วตอบแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีหลิวโจว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจว ได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การพรรณนาทักษะอาชีพ และระดับผลการปฏิบัติงาน ได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะอาชีพต่อผลการปฏิบัติงาน ได้วิเคราะห์โดยใช้ Stepwise Multiple Regression ซึ่งมีข้อดีที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ 1. การช่วยคัดเลือกตัวแปรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้สามารถเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้โมเดลมีความกระชับและมีประสิทธิภาพ (Field, 2013) และ 2. ช่วยลดความเสี่ยงของปัญหา Multicollinearity เนื่องจากการเลือกเฉพาะตัวแปรที่จำเป็นและมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับตัวแปรตามจะช่วยลดจำนวนตัวแปรที่ไม่จำเป็นและซ้ำซ้อน (Kutner et al., 2005)

ผลการวิจัย

1. ระดับทักษะอาชีพ และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.40 และเพศชาย ร้อยละ 42.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 24-26 ปี ร้อยละ 43.40 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 27-29 ปี ร้อยละ 31.10 ในด้านประเภทหน่วยงาน พบว่า ทำงานในหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด ร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ ผู้ประกอบ

อาชีพอิสระร้อยละ 35.20 และผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ร้อยละ 26.30 ในด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 3 ปี ร้อยละ 35.20 รองลงมาคือ 2 ปี ร้อยละ 30.30 ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 19.70 และ 4 ปี ร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance)	**3.53**	**0.69**	**มาก**
1. ฉันสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนดในหน้าที่การงานของฉัน	3.75	0.87	มาก
2. ฉันสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบหลักในตำแหน่งของฉันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	0.97	ปานกลาง
3. ฉันทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ระบุเสมอ	3.42	0.92	ปานกลาง
4. ฉันมั่นใจว่ามีเครื่องมือและทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับการทำงานในแต่ละวัน	3.55	0.90	มาก
5. ฉันทำงานโดยมีความผิดพลาดน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	3.52	0.95	มาก
6. ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้	3.58	0.86	มาก
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance)	**3.57**	**0.69**	**มาก**
1. ฉันยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาต้องการความช่วยเหลือในงาน	3.58	0.83	มาก
2. ฉันมักจะสร้างและรักษาเครือข่ายทางสังคมภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างทีม	3.55	0.85	มาก
3. ฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร	3.60	0.86	มาก
4. ฉันมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมหรือสอนเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญในงาน	3.56	0.92	มาก
5. ฉันสนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรของฉัน	3.52	0.98	มาก
6. ฉันปกป้องและเป็นตัวแทนขององค์กรในเชิงบวกเมื่อต้องเผชิญกับความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก	3.62	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.55**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.55, S.D.=0.67) ผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.57 ตามลำดับ

2. ทักษะอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 2 ทักษะอาชีพของของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจว

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความยืดหยุ่น (Flexibility)	3.62	0.72	มาก
ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)	3.60	0.72	มาก
การเพิ่มผลผลิต (Productivity)	3.58	0.69	มาก
การกำกับตนเอง (Self-direction)	3.57	0.74	มาก
ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	3.56	0.72	มาก
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility)	3.55	0.72	มาก
ความคิดริเริ่ม (Initiative)	3.54	0.73	มาก

ตารางที่ 2 ทักษะอาชีพของของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจว (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)	3.54	0.72	มาก
ภาวะผู้นำ (Leadership)	3.53	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 ทักษะอาชีพทั้ง9 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.53 ถึง 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.69 ถึง 0.74 โดยเฉพาะทักษะด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$=3.62, S.D.=0.72) ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$=3.60, S.D.=0.72) และการเพิ่มผลผลิต ($\bar{X}$=3.58, S.D.=0.69) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ขณะที่ทักษะด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$=3.53, S.D.=0.73) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในอนาคตโดยการจัดโครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาวะผู้นำให้กับพนักงาน

ตารางที่ 3 ระดับความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานรวมที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ

Model Summary

Model	R	R-Squared	Adjusted R-Squared	Std. Error of the Estimate
1	0.906[a]	0.821	0.819	0.285
2	0.928[b]	0.860	0.858	0.252
3	0.933[c]	0.871	0.867	0.244

a. Predictors: (Constant), Accountability

b. Predictors: (Constant), Accountability, Responsibility

c. Predictors: (Constant), Accountability, Responsibility, Self-direction

ตารางที่ 4 ทักษะอาชีพที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	p-value
Medel 1	(Constant)	0.559	0.134		4.183	0.000
	Accountability	0.846	0.037	0.906	23.031	0.000
Model 2	(Constant)	0.370	0.123		3.012	0.003
	Accountability	0.545	0.062	0.584	8.828	0.000
	Responsibility	0.353	0.062	0.379	5.725	0.000
Model 3	(Constant)	0.309	0.120		2.566	0.012
	Accountability	0.452	0.067	0.484	6.718	0.000
	Responsibility	0.292	0.063	0.314	4.658	0.000
	Self-direction	0.170	0.056	0.188	3.015	0.003

a. Dependent Variable: Job Performance

จากตารางที่ 3 และ 4 ตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability: X_7) ความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ (Responsibility: X_9) และการกำกับตนเอง (Self-direction: X_4) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ 86.7% ซึ่งสามารถนำมาเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Coefficients)

$Y = 0.309 + 0.452(X_7) + 0.292(X_9) + 0.170(X_4)$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients)

$Z = 0.484(X_7) + 0.314(X_9) + 0.188(X_4)$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับทักษะอาชีพ และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thang et al. (2019) ซึ่งระบุว่า ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาของ Frink & Klimoski (1998) พบว่าความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผ่านการสร้างความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังขององค์กร ผลการศึกษาโดย Mero et al. (2012) พบว่า การมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในระดับปานกลางส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ งานวิจัยของ Li et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่า ความรับผิดชอบในที่ทำงานสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ทักษะอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคหลิวโจ มณฑลกวงซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meephan et al. (2023) ที่พบว่า นักเรียนมัธยมที่สามารถจัดการแผนการศึกษาของตนเองได้มีแนวโน้มที่จะวางแผนด้านอาชีพได้ดีขึ้น ผลการวิจัยโดย Wunwong et al. (2018) พบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในบริบทที่ซับซ้อน ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถจัดการงานได้อย่างเป็นระบบและช่วยสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Podsakoff et al. (2000) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่สะท้อนความรับผิดชอบ มีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Handoko et al. (2022) พบว่า พนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ซับซ้อน ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพสูงขึ้น

การกำกับตนเอง (Self-Direction) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องดังนี้ งานวิจัยของ Ryan & Deci (2017) ชี้ให้เห็นว่า การกำกับตนเองช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ดีขึ้น ผลการวิจัยของ Puspitasari et al. (2024) พบว่า การเรียนรู้ที่มีการกำกับตนเอง (Self-Directed Learning) มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการวิจัยของ Fryczynska & Plesniak (2024) ซึ่งพบว่า การกำกับตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น แต่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แลพผลการวิจัยของ Kamyabi Gol, A. & Royaei, N. (2013) พบว่า การมีเป้าหมายเพื่อความชำนาญ (Mastery Goal Orientation) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของการกำกับตนเอง เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีหลิวโจวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะอาชีพด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น นายจ้างจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงาน แนวทางแรกคือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำ แนวทางที่ 2 คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทดลองเป็นผู้นำทีมในโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ แนวทางที่สามคือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือแต่งตั้งพี่เลี้ยงเพื่อทำหน้าที่เป็นโค้ชฝึกทักษะภาวะผู้นำให้กับพนักงาน แนวทางสุดท้าย คือ การมอบหมายงานที่ท้าทายให้พนักงานทำเพื่อฝึกทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผน การสื่อสาร และการตัดสินใจ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในบริบทอื่น ๆ พบว่า ภาวะผู้นำ 4 รูปแบบของพยาบาลวิชาชีพชาวจีน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ภาวะผู้นำที่มีความรู้ (Knowledgeable Leadership) ภาวะผู้นำที่ให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) และภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นและไม่ย่อท้อ (Perseverant Leadership) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.52, 3.87 และ 3.52 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่เมื่อถัวเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Hu et al., 2021) จากการศึกษาพนักงาน จำนวน 900 คน ซึ่งปฏิบัติงานเต็มเวลาในองค์กรโครงการวิศวกรรมก่อสร้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารของรัฐบาลกลาง พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก (Mao et al., 2022) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีหลิวโจว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานกลุ่มอื่น ๆ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยมุ่งเน้นการทุ่มเทความพยายาม การเปิดรับคำติชม การจัดการข้อผิดพลาด การใส่ใจในรายละเอียด

การบริหารเวลา และการแก้ไขปัญหา 2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นการยอมรับผลที่เกิดขึ้น การสื่อสารและรายงาน การเรียนรู้และปรับปรุงงาน การสะท้อนความโปร่งใสและการเชื่อมโยงกับเป้าหมาย และ 3. การกำกับตนเอง โดยมุ่งเน้นการวางแผน การตั้งเป้าหมาย การประเมินตนเอง และจัดลำดับความสำคัญของงาน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 การพัฒนาทั้ง 3 มิตินี้จะเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่เชื่อว่าการลงทุนในการพัฒนาคนจะให้ผลตอบแทนระยะยาวทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรกำหนดตัวชี้วัดด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ให้มีความชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ผูกกับผลลัพธ์

2. เนื่องจากการกำกับตนเอง (Self-Direction) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรควรมอบหมายงานที่ท้าทายและให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานฝึกทักษะการวางแผน การจัดการและการควบคุมการทำงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

3. เนื่องจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานองค์กรควรกำหนดนโยบายด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรโดยให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นเกณฑ์สำคัญรวมทั้งกำหนดให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นค่านิยมหลักขององค์กรเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรควรจัดทำนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความรับผิดชอบของพนักงานทั้งต่อผลลัพธ์และต่อหน้าที่ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการวางแผนงาน การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และการบริหารเวลา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถกำกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ

3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการแสดงความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของทักษะดังกล่าวในการพัฒนาอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจกลไกที่ส่งเสริมพฤติกรรมนี้ในระดับองค์กร

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อหน้าที่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่ออธิบายว่าอะไรคือปัจจัยภายในที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

3. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์การกำกับตนเองในสถานการณ์การทำงานจริงโดยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

Akkermans, J. et al. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.

Asian Development Bank. (2021). *The 14th Five-Year Plan of the People's Republic of China: Fostering High-Quality Development*. Retrieved August 8, 2024 from https://www.adb.org/sites/default/files/publication/705886/14th-five-year-plan-high-quality-development-prc.pdf

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Chaiyama, N. & Kaewpila, N. (2022). The Development of Life and Career Skills in 21 St Century Test for Undergraduate Students. *European Journal of Educational Research*, 11(1), 51-68.

Chala, F. M. & Bouranta, N. (2021). *Soft Skills Enhance Employee Contextual Performance: The Case of the Maritime Industry*. Retrieved August 8, 2024 from https://shorturl.asia/3ePwv

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.

Eryandi, K. Y. & Nuryanto, A. (2020). 21st Century Skills of Life Career Skills in Productive Learning of Vocational High School of Technical Expertise Engineering in Yogyakarta City. *American Journal of Educational Research*, 8(7), 480-484.

Farid, K. & Taher, J. (2021). The Impact of Skills Development on Employee Performance. *International Journal of Computer Science and Network Security (IJCSNS)*, 21(11), 278-286.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.

Frink, D. D. & Ferris, G. R. (1998). Accountability, Impression Management, and Goal Setting in the Performance Evaluation Process. *Human Relations*, 51(10), 1259-1283.

Fryczynska, M. & Plesniak, A. (2024). How do Self-Direction and Values-Drive of Protean Career Orientation Determine Career Outcomes?. *Central European Management Journal*, 329(4), 549-566.

Handoko, S. D. et al. (2022). Effect of Employee Responsibility and Ability Through Work Achievement on Employee Performance on BP Batam. *MORFAI Journal*, 2(1), 131-138.

Hu, J. et al. (2021). Validating the Implementation Leadership Scale in Chinese Nursing Context: A Cross-Sectional Study. *Nursing Open*, 8(6), 3420-3429.

Jing, T. et al. (2022). Vocational Education in China: Its History, Roles, Challenges and the Way Forward. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 8(1), 112-121.

Kamyabi Gol, A. & Royaei, N. (2013). EFL Teachers' Self-Regulation and Job Performance. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(10), 1855-1861.

Kutner, M. H. et al. (2005). *Applied Linear Statistical Models* (5th ed.). MA: McGraw-Hill Irwin.

Lamri, J. & Lubart, T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11(6), 107, 1-19.

Li, Y. et al. (2022). Dancing in Shackles: The Double-Edged Sword Effect of Felt Accountability on Work Outcomes and Individual Wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-11.

Liuzhou Polytechnic University. (2024). *Introduction of LZPU*. Retrieved May 23, 2024, from https://shorturl.asia/zsKLC

Mao, Y. et al. (2022). *Authentic Leadership and Employee Resilience: A Moderated Mediation Analysis*. Retrieved August 26, 2024, from https://shorturl.asia/RelfT

Meephan, W. et al. (2023). Career Planning Abilities of Lower Secondary School Students in Thailand. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 8(2), 319-337.

Mero, N. P. et al. (2012). A Field Study of the Antecedents and Performance Consequences of Perceived Accountability. *Journal of Management*, 40(6), 1627-1652.

Nokkaew, P. & Mankong, C. (2021). Life and Career Skills in the 21st Century of Junior High School Students Grade 9 in Samut Prakan Province. *Mahachula Academic Journal*, 8(1), 263-278.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Podsakoff, P. M. et al. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Prinstin, E. et al. (2022). The Influence of 21st Century Skills on Readiness Career of Accounting 4.0. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(1), 325-336.

Puspitasari, D. A. et al. (2024). ct of Work Motivation and Self-Directed Learning on Employee Performance with Work-Life Balance as an Intervening Variable (A Study on Employees of PT. Propernas Griya Utama). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(1), 677-686.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guilford Press.

Sábio, D. J. R. (2024) *What are Career Skills?*. Retrieved August 26, 2024, from https://www.linkedin.com/pulse/what-career-skills-delmar-jos%C3 % A9 - ribeiro-s%C3%A1bio

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). MA: Pearson.

Thang, P. L. et al. (2019). Exploring The Effect of Professional Skills and Personality Traits on Employee Job Performance in Automotive Corporation, Laguna, Philippines. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 1117-1132.

Trilling, B. & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Turner, R. C. & Carlson, L. (2003). Indexes of Item-Objective Congruence for Multidimensional Items. *International Journal of Testing*, 3(2), 163-171.

Villegas, C. (2024). A Systematic Review of Research on Soft Skills for Employability. *Advanced Education*, 25(1), 200-212.

Wunwong, Y. et al. (2018). Strategies for Managing Student Development Activities to Enhance Life Skills and Career Skills of Secondary School Students. *Journal of Educational Research and Innovation*, 7(3), 98-115.