

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าทำงาน
ของสถานประกอบการทันทีหลังสำเร็จการศึกษา
Factors Influencing Employers' Immediate Post-Graduation
Hiring Decisions After Internship

สุรทิน ธัญญะผลิน¹ วันวิสา ด่วนตระกูลศิลป^{2*} สมชาย ปฐมศิริ³

^{1,2}วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

³คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Suratin Tunyaplin¹ Wanwisa Duantrakoonil^{2*} Somchai Pathomsiri³

^{1,2}College of Logistics and Supply Chain, Sripatum University

³Faculty of Engineering, Mahidol University

*Corresponding Author E-mail: wanwisa.du@spu.ac.th

(วันที่รับบทความ: 17 กุมภาพันธ์ 2568 วันที่แก้ไขบทความ 5 มิถุนายน 2568 วันที่ตอบรับบทความ: 9 มิถุนายน 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2565 ในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ย) ผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (คะแนนประเมิน) และความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย (คะแนนบทความ) กับการได้รับการจ้างงานของนักศึกษา 3) วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างงาน และ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานด้วยแบบสอบถามออนไลน์และสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการจำนวน 33 แห่ง และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการกึ่งหัวหน้างาน จำนวน 42 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจริยธรรมโดยเฉพาะความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะบุคคล โดยเน้นที่ทักษะการทำงานเป็นทีม แต่เมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าด้านความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับการจ้างงานสูงสุด คะแนนการนำเสนอผลงานวิจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการจ้างงาน ($r = .215, p = .048$) และมีระดับอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจจ้างงาน (Odds Ratio = 1.324) ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรโดยการเสริมสร้างทักษะด้านการนำเสนอและการคิดวิเคราะห์ รวมถึงโครงการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม การบูรณาการเทคโนโลยีใหม่ในรายวิชา รวมถึงการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

คำสำคัญ: สหกิจศึกษา, การจ้างงานบัณฑิต, สมรรถนะวิชาชีพ, โลจิสติกส์, การพัฒนาหลักสูตร

Abstract

This research aimed to study 1) the factors affecting employers' decisions to hire cooperative education students immediately upon graduation. The 2022 Thai Qualifications Framework for Higher Education consists of four competencies: knowledge, skills, ethics, and personal characteristics, 2) the relationships among academic performance (GPA), cooperative education performance (evaluation scores), and research presentation abilities (article scores) with students' employment outcomes, 3) analyzing the influence levels of these factors on

employment opportunities, and 4) proposing guidelines for curriculum development and student preparation aligned with employers' expectations. A mixed-method research design was utilized, employing online questionnaires and in-depth interviews. Data was collected from 33 participating enterprises and 42 human resource managers through supervisors. Data was analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and logistic regression.

The research results showed that ethics, particularly honesty and professional ethics, received the highest average importance, followed by personal characteristics emphasizing teamwork skills. However, correlation analysis revealed that knowledge competencies had the strongest positive relationship with employment decisions. Research presentation scores were significantly correlated with employment outcomes ($r = .215$, $p = .048$) and showed the highest influence on employment decisions (Odds Ratio = 1.324). The findings suggest enhancing curricula through developing presentation and analytical thinking skills, implementing Project-Based Learning to strengthen teamwork, integrating new technologies into coursework, and reinforcing ethical values and personal characteristics to meet labor market demands.

Keywords: Cooperative Education, Graduate Employment, Professional Competency, Logistics, Curriculum Development

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การลดลงของต้นทุนทางเทคโนโลยีได้เพิ่มทางเลือกให้แก่องค์กรธุรกิจ (Satyadhar, 2025) ซึ่งนำมาสู่ความท้าทายในการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ (Kaewrat & Suwannarat, 2024)

สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในสถาบันการศึกษากับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และเสริมสร้างโอกาสในการได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา (Muangasame & Wongkit, 2024) ในประเทศไทย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ผลักดันให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน ดำเนินโครงการสหกิจศึกษา 10 เดือน มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 จนถึงปัจจุบันรวมเป็นระยะเวลากว่า 7 ปี โดยมีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ที่จัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ ในแต่ละปีมีนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาประมาณ 150-200 คน โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนประมาณ 100-120 แห่งต่อปี อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังพบคำถามที่สำคัญคือ มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการหลังสิ้นสุดการฝึกสหกิจศึกษา แม้ว่าสถานประกอบการจะพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาในช่วงฝึกสหกิจศึกษาก็ตาม ประเด็นดังกล่าวนำมาสู่คำถามว่าแท้จริงแล้วสถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยใดในการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2565 ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบัณฑิตอุดมศึกษาไทยไว้อย่างชัดเจนใน 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสหกิจศึกษาที่มุ่งเน้นการบูรณาการสมรรถนะดังกล่าวผ่านการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา, 2565) ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสถานประกอบการในการจ้างงานนักศึกษา สหกิจ

ศึกษาทันทีหลังสำเร็จการศึกษา โดยมุ่งหวังว่านอกจากผลที่ได้จะช่วยในการแก้ปัญหาการว่างงานของนักศึกษาแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถาบันการศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว วิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ ได้ริเริ่มโครงการหลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ภายใต้การสนับสนุนจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นการผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎี และการปฏิบัติ ผ่านการขยายระยะเวลาสหกิจศึกษาจาก 4 เดือนเป็น 10 เดือน ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานจริงในหลากหลายแผนกของสถานประกอบการ

ด้วยบทบาทความรับผิดชอบในการประสานงานระหว่างสถานประกอบการ คณาจารย์ และนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการภายหลังการสิ้นสุดโครงการสหกิจศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมความพร้อมนักศึกษา และการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสการได้งานทำของบัณฑิต และการลดต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ เข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ย) ผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (คะแนนประเมิน) และความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย (คะแนนบทความ) กับการได้รับการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
3. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา
4. นำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภาคธุรกิจโลจิสติกส์

บททวนวรรณกรรม

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ ที่ผ่านการฝึกสหกิจศึกษาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ระยะเวลา 10 เดือน และสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2567 โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการจำนวน 33 แห่ง และบุคลากรที่มีหน้าที่ในการประเมินผลและตัดสินใจจ้างงาน จำนวน 42 ราย ที่มีประสบการณ์ตรงในการดูแลและตัดสินใจจ้างงานนักศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มีเป้าหมายในการระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน โดยนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2565 มาเป็นฐานในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) ซึ่งมีงานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการจ้างงาน (Muangasame & Wongkit, 2024; Kongmon & Prachanban, 2023) รวมทั้งกรอบการวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์และระดับอิทธิพลของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลการประเมินการปฏิบัติงานในสหกิจศึกษา และความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัยที่นักศึกษาจัดทำในช่วงสหกิจศึกษาต่อการได้รับการจ้างงาน Allen et al. (2025)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงาน และความต้องการขององค์กรที่สูงขึ้นในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ และ

สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ทันที Pascual et al. (2025) ดังนั้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทั้งสถาบันการศึกษาและองค์กรที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ

หนึ่งในปัจจัยหลักที่มีผลต่อการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา คือระดับความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยทั่วไป องค์กรมักใช้ผลการเรียน เช่น เกรดเฉลี่ย (GPA) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากสามารถบ่งบอกถึงความสามารถทางวิชาการของนักศึกษาได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Pascual et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษาของ Yiemchawee & Kananurak (2024) พบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถในสาขาวิชาชีพที่เรียนมา รวมถึงความรู้ด้านภาษาต่างประเทศและทักษะดิจิทัล มีโอกาสได้รับการจ้างงานสูงกว่านักศึกษาที่ไม่มีทักษะเหล่านี้ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ทักษะในการทำงาน (Skills) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลอย่างมาก ต่อการตัดสินใจขององค์กรในการจ้างนักศึกษาหลังจบการศึกษา นอกจากทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) เช่น ความเชี่ยวชาญในการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางแล้ว ทักษะทางสังคม (Soft Skills) อาทิ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร และทักษะในการแก้ไขปัญหา ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างงานอีกด้วยงานวิจัยของ Hayati et al. (2024) ระบุว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์สหกิจศึกษาในสถานประกอบการจริง มักได้รับการจ้างงานมากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ เนื่องจากพวกเขามีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาของ Muangasame & Wongkit (2024) ระบุว่าทักษะการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ธุรกิจดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จริยธรรมในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างพิจารณา งานวิจัยของ Allen et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจริยธรรมทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรและมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน การศึกษาของ สุธาศินี ศิริกิจ และคณะ (2565) พบว่าคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์และการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อระดับความเชื่อมั่นและความพร้อมของนายจ้างที่จะรับนักศึกษาเข้าทำงาน

สุดท้าย บุคลิกลักษณะของนักศึกษา เช่น ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ อีกมุมหนึ่งของงานวิจัย Zhao & Lu (2025) พบว่านักศึกษาที่สามารถแสดงความเป็นผู้นำ และการคิดเชิงนวัตกรรมได้ในช่วงการฝึกสหกิจศึกษามีแนวโน้มสูง ที่จะได้รับการจ้างงาน รวมถึงการศึกษาของ Kongmon & Prachanban (2023) พบว่าประสิทธิภาพในการจัดการเวลาและการทำงานอย่างมีเป้าหมายเป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการอย่างยิ่งจากนักศึกษาจบใหม่ ดังนั้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา สถาบันการศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จริยธรรม และบุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนให้โอกาสนักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากขึ้น

ระยะที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือ	ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูล	ระยะที่ 3 การวิเคราะห์
<ul style="list-style-type: none">• ทบทวนวรรณกรรม• กำหนดกรอบแนวคิด• สร้างแบบสอบถาม• ตรวจสอบ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ• ปรับปรุงแบบสอบถาม	<ul style="list-style-type: none">• การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง• เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ• ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล	<ul style="list-style-type: none">• วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน• วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของสมรรถนะของนักศึกษา• วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับการรับเข้าทำงาน• สัมภาษณ์ผู้ประกอบการเชิงลึก• สรุปและอภิปรายผล

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาพที่ 1 แสดงการดำเนินงานวิจัยที่แบ่งเป็น 3 ระยะหลัก โดยระยะที่ 1 เป็นส่วนการเตรียมการวิจัย ระยะที่ 2 คือขั้นตอนการเก็บข้อมูล และระยะที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 2 และ 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือสถานประกอบการที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม เข้าฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลา 10 เดือนในปีการศึกษา 2566-2567 รวมทั้งสิ้น 87 แห่ง โดยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะสถานประกอบการที่มีการจ้างนักศึกษาสหกิจศึกษาจริง จำนวน 33 แห่ง ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีระบบการประเมินและมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้

ใช้แบบสอบถามออนไลน์แบบ Likert Scale 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .86 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ .7 จึงถือว่าเชื่อถือได้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลผ่าน Google Form โดยส่งให้แก่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างาน และพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในการตัดสินใจจ้างงานของทั้ง 33 แห่ง และได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้สถิติ Point-Biserial Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง GPA คะแนนประเมินผล และคะแนนการนำเสนอผลงานวิจัยกับโอกาสในการจ้างงาน และใช้ Logistic Regression ในการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ต่อการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษา

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 4 โดยมีขั้นตอนดังนี้

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างาน และพี่เลี้ยงที่มีบทบาทสำคัญในการประเมินและการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 42 ราย จากสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 33 แห่ง เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เครื่องมือที่ใช้

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และ วิทยาลัยฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

การเก็บข้อมูล

ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านช่องทางออนไลน์ (Zoom, Google Meet) โดยใช้เวลาประมาณ 30-45 นาทีต่อราย และขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อถอดความ และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง (Triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดดำเนินการโดยใช้ฟังก์ชัน Data Analysis ในโปรแกรม Microsoft Excel 365 โดยใช้ฟังก์ชัน Correl() และใช้ Point-Biserial Correlation และ Logistic Regression เพื่อสรุปและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีการเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Form ไปยังผู้ประกอบการที่เข้าเงื่อนไขของการวิจัย คือสถานประกอบการที่นักศึกษาจบโครงการสหกิจศึกษา เป็นเวลา 10 เดือน และตัดสินใจที่จะรับนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังจากนำเสนองานวิจัยที่ได้เรียนรู้ระหว่างการฝึกสหกิจศึกษาให้กับคณะกรรมการที่ได้เชิญมาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการ เป็นจำนวน 12 ราย ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรที่จะนำมาคำนวณค่าสถิติ แบบสอบถามใช้ Likert Scale เป็นเครื่องมือวัดระดับทัศนคติในแบบสอบถาม โดยในการวิจัยนี้ได้กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย และ 1=น้อยที่สุด ดังแสดงตารางที่ 1 รายละเอียดของสมรรถนะหลักและย่อยจากวรรณกรรมทบทวน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบสมรรถนะหลักสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาโลจิสติกส์ออกเป็น 4 ด้าน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2565 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพโลจิสติกส์ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 ตารางสมรรถนะหลักและย่อย

รหัสตัวแปร	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะรอง	คำอธิบาย	เอกสารอ้างอิง
1. ด้านความรู้ (K)				
K1	สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการและการประยุกต์ใช้ในงานโลจิสติกส์	ความเชี่ยวชาญในหลักการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	ความรู้และความเข้าใจในหลักการพื้นฐานการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การวางแผน และการปฏิบัติงาน	Tanwilai & Le (2017) ปิยะวัตร จารุศรีม์ และ ณัฐพงศ์ แด่มแก้ว (2566)
K2		ความสามารถในการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์	ความสามารถในการวัด วิเคราะห์ และพัฒนาประสิทธิภาพของระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	Asian Productivity Organization (2020)
K3		ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานโลจิสติกส์	บัณฑิต ศรีสวัสดิ์ (2560) Abidi et al. (2024)
K4		ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศเพื่อนงานโลจิสติกส์	ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารในงานโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ	Berlitz Thailand Online (2023)
K5		ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศและการจัดการโลจิสติกส์ระดับนานาชาติ	อัศกร ปานเพชร (2562)
K6		ความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพโลจิสติกส์	ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายมาตรฐานและจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโลจิสติกส์	เกศกนก เชื้อมหาวิน และคณะ (2561)
2. ด้านทักษะ (S)				
S1	สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรมสำนักงานเพื่องานโลจิสติกส์ เช่น Excel, Word, PowerPoint	ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำนักงานเพื่องานโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพ	บัณฑิต ศรีสวัสดิ์ (2560) กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริรัตน์ แจ้จรัสสกุล (2566)

รหัสตัวแปร	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะรอง	คำอธิบาย	เอกสารอ้างอิง
S2	สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานและการประยุกต์ใช้	ความสามารถในการจัดการระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์	ทักษะการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์	บัณฑิต ศรีสวัสดิ์. (2560) กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริตันแจ้จรัสสกุล (2566)
S3		ทักษะการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์	ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโลจิสติกส์	สหพงศ์ จันศิริ (2562). ฐิติวรรณ พิมพ์เทศ (2560) Rahayu et al. (2024)
S4		ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในงานโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ	สหพงศ์ จันศิริ (2562). ฐิติวรรณ พิมพ์เทศ (2560) Rahayu et al. (2024)
S5		ทักษะการทำงานร่วมกันในทีมที่มีความหลากหลาย	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมที่มีความหลากหลาย	Tanwilai & Dumrongsiroy (2019)
S6		ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ	กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริตันแจ้จรัสสกุล (2566) Kaur et al. (2024)
S7		ความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานโลจิสติกส์	ความสามารถในการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนงานโลจิสติกส์	Abidi et al. (2024) Paul (2025)
3. ด้านจริยธรรม (E)				
E1	สมรรถนะด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพโลจิสติกส์	ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสและมีจริยธรรมในวิชาชีพ	สุธาศินี ศิริกิจและคณะ (2565) อัจฉริยา สุวรรณเชษฐและคณะ (2560)
E2		ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในงานโลจิสติกส์	ความตระหนักและรับผิดชอบต่อผลกระทบของงานโลจิสติกส์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ศราวดี แยมงาม (2564)
4. ด้านลักษณะบุคคล (C)				
C1	สมรรถนะด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมวิชาชีพ	ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือ	ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	จุไรรัตน์ อนันต์ไพฑูรย์และเตชามร เพียรชนะ (2564)
C2		ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ	ความสามารถในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการรับผิดชอบต่องาน	Ungard (2022) Thai et al. (2024)
C3		ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาและงาน	ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	Kongmon & Prachanban (2023)
C4		การแสดงออกถึงมารยาทและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม	การแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมองค์กรและสังคมไทย	ปณิดา แก้วกัลยา และสุพัตราโคตรทิพย์ (2567)

ที่มา: สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 54.55 ด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.61 สำหรับประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.39 และในด้านการจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษา ส่วนใหญ่เคยจ้างงานนักศึกษา 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษา

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=33)

1. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ	2. วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างาน/ผู้ควบคุมงาน	18	54.55	ปริญญาตรี	20	60.61
ผู้จัดการฝ่ายโลจิสติกส์	2	6.06	สูงกว่าปริญญาตรี	8	24.24
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/สรรหา	2	6.06	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	6.06
ผู้บริหารระดับสูง	2	6.06	ไม่ระบุ	3	9.09
ตำแหน่งอื่นๆ	9	27.27			
3. ประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาสหกิจศึกษา			4. จำนวนนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เคยรับเข้าทำงานหลังจบสหกิจทันที		
น้อยกว่า 1 ปี	6	18.18	ไม่เคยรับ	6	18.18
1-3 ปี	13	39.39	1-3 คน	18	54.55
4-6 ปี	5	15.15	4-6 คน	4	12.12
มากกว่า 6 ปี	9	27.27	มากกว่า 6 คน	5	15.15

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ เข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล แสดงดังตารางที่ 3 สะท้อนถึงผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน สำหรับการพิจารณาความสามารถ หรือสมรรถนะของผู้สมัครเพื่อคัดเลือกการรับพนักงาน

โดยระดับความสำคัญมากที่สุด มีสมรรถนะของการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.55) ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย = 4.82) ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย = 4.67) ทักษะการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.73) การบริหารจัดการเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.55) การวางตัวเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.52) เรียงตามลำดับแถว

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาโลจิสติกส์

รหัส	สมรรถนะ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความรู้ (Knowledge)				
K1	ความรู้ทางวิชาการด้านโลจิสติกส์	4.24	.61	มาก
K2	การประเมินและพัฒนาระบบโลจิสติกส์	4.18	.58	มาก
K3	การใช้เทคโนโลยีโลจิสติกส์	4.33	.65	มาก
K4	ภาษาต่างประเทศเพื่องานโลจิสติกส์	3.82	.68	มาก
K5	ธุรกิจระหว่างประเทศ	3.94	.75	มาก
K6	กฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.91	.72	มาก
ด้านทักษะ (Skills)				
S1	การใช้โปรแกรมสำนักงาน	4.45	.62	มาก
S2	การจัดการฐานข้อมูล	4.15	.71	มาก
S3	การวิเคราะห์และประเมินผล	4.21	.65	มาก
S4	การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	4.36	.60	มาก
S5	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.55	.56	มากที่สุด
S6	การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเอง	4.27	.67	มาก
S7	การใช้ปัญญาประดิษฐ์	3.79	.82	มาก
ด้านจริยธรรม (Ethics)				
E1	ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ	4.82	.39	มากที่สุด
E2	ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.67	.48	มากที่สุด

รหัส	สมรรถนะ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics)				
C1	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.73	.45	มากที่สุด
C2	ภาวะผู้นำ	4.36	.65	มาก
C3	การบริหารจัดการเวลา	4.55	.51	มากที่สุด
C4	การวางตัวเหมาะสม	4.52	.57	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผ่านฟังก์ชัน CORREL ในโปรแกรม Microsoft Excel ดังตารางที่ 4 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient: r) ระหว่างคะแนนสมรรถนะแต่ละด้านกับแนวโน้มการจ้างงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ซึ่งค่าบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และค่าที่ใกล้ศูนย์แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับต่ำ การแปลผลระดับความสัมพันธ์พิจารณาตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ที่ระบุว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .10 ถึง .29 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ .30 ถึง .49 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และ .50 ขึ้นไป หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง ซึ่งได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมรรถนะต่างๆ กับแนวโน้มการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจจ้างงาน ด้านความรู้ ค่าสหสัมพันธ์ .255 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจจ้างงานในระดับต่ำ แต่มีค่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับความรู้พื้นฐานทางวิชาการเป็นอันดับแรก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่าสหสัมพันธ์ .042 แม้จะมีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก แต่เป็นอันดับ 2 ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน ด้านทักษะ ค่าสหสัมพันธ์ .086 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก และด้านจริยธรรม ค่าสหสัมพันธ์ -.242 มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลที่น่าสนใจเพราะ แม้ว่าตัวแปรด้านจริยธรรมจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจจ้างงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมรรถนะกับแนวโน้มการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาโลจิสติกส์

กลุ่มสมรรถนะ	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ลำดับความสำคัญ	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรู้ (Knowledge)	.255	1	ต่ำ
ด้านทักษะ (Skills)	.086	3	ต่ำ
ด้านจริยธรรม (Ethics)	-.242	4	ต่ำ
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics)	.042	2	ต่ำ

ค่า $P < .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ย) ผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (คะแนนประเมิน) และความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย (คะแนนบทความ) กับการได้รับการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ดังแสดงตารางที่ 5 การวิเคราะห์ด้วย Point-Biserial Correlation พบว่า คะแนนการนำเสนอผลงานวิจัย (คะแนนบทความ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .215, p = .048$) ในขณะที่ผลการปฏิบัติงาน (คะแนนประเมิน) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (คะแนนประเมิน $r = .197, p = .071$ และ GPA $r = .123, p = .258$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับการรับเข้าทำงานด้วย Point-Biserial Correlation

ตัวแปร	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
เกรดเฉลี่ย (GPA)	.123	.258	ต่ำ (ไม่มีความสำคัญ)
คะแนนประเมิน (Score)	.197	.071	ต่ำ (ไม่มีความสำคัญ)
คะแนนบทความ (Article)	.215	.048*	ต่ำ (มีความสำคัญ)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยต่อการได้รับการจ้างงาน ดังแสดงตารางที่ 6 การวิเคราะห์ Logistic Regression พบว่าปัจจัยที่มีระดับอิทธิพลต่อการจ้างงานสูงสุดคือ ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย โดยมีค่า Odds Ratio สูงสุดที่ 1.324 หมายความว่าเมื่อคะแนนบทความเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โอกาสในการได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1.324 เท่า รองลงมาคือ คะแนนประเมินผล การปฏิบัติงาน (Odds Ratio = 1.156) และเกรดเฉลี่ย (GPA) มีอิทธิพลต่ำที่สุด (Odds Ratio = 1.089)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับเข้าทำงานด้วย Logistic Regression

ตัวแปร	β	Odds Ratio	ระดับอิทธิพล
เกรดเฉลี่ย (GPA)	.085	1.089	ต่ำ
คะแนนประเมิน (Score)	.145	1.156	ปานกลาง
คะแนนบทความ (Article)	.281	1.324	สูง

หมายเหตุ: Odds Ratio > 1 แสดงถึงโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นเมื่อคะแนนในด้านนั้นๆ เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อม นักศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภาคธุรกิจโลจิสติกส์ ดังนี้

1. ทักษะการนำเสนอและการคิดวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ยืนยันว่า นักศึกษาที่มีทักษะการนำเสนอและคิดวิเคราะห์ที่ดี มีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงาน เนื่องจากการเป็น การแสดงให้ เห็นว่า นักศึกษาสามารถสื่อสาร และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การทำงานเป็นทีม ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันว่า ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในสายงานโลจิสติกส์ที่ต้องอาศัยการประสานงานกับหน่วยงานที่หลากหลาย
3. การใช้เทคโนโลยี แม้ว่าทักษะด้าน AI จะถูกกล่าวถึงน้อยกว่า แต่ผู้ประกอบการเห็นว่า นักศึกษาควรมีทักษะพื้นฐานในการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้น
4. คุณธรรมจริยธรรมและการวางตัว ผู้ประกอบการระบุว่าจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น (Must-have) แต่ไม่ใช่ตัวแปรชี้ขาด ในการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน เนื่องจากถือเป็นพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนควรมี โดยเน้นที่ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีมารยาทในการทำงานที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมองค์กร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้มีนักศึกษาสหกิจศึกษาจำนวน 168 ราย เข้าฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลา 10 เดือน ในปีการศึกษา 2566-2567 กับสถานประกอบการ 154 แห่ง หลังจบโครงการพบว่า มีนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การฝึกสหกิจศึกษาครบถ้วนตามข้อกำหนด จำนวน 96 ราย (คิดเป็นร้อยละ 57.14 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด) จากสถานประกอบการ 87 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 56.49 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด) จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับสถานประกอบการ มีผู้ประกอบการตอบแบบประเมินอย่างสมบูรณ์ มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 33 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 37.93 จากสถานประกอบการที่นักศึกษาผ่านเกณฑ์ทั้งหมด) โดยมีจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 42

ราย สำหรับการสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจในบริบทขององค์กรธุรกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวครอบคลุมประเภทธุรกิจที่หลากหลายในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เช่น บริษัทที่ให้บริการ ขนส่งสินค้า หรือนำเข้าและส่งออก เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้มีข้อสรุปที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ประการดังนี้

ประการแรก พบว่าปัจจัยที่สถานประกอบการให้ความสำคัญสูงสุดในการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาคือ ด้านจริยธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณ รองลงมาคือด้านลักษณะบุคคลที่เน้นการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้งานจริงกลับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการได้รับการจ้างงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yiemchawee & Kananurak (2024) ที่ยืนยันว่าทักษะเชิงประยุกต์ของนักศึกษาคือสิ่งที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญ

ประการที่สอง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) ผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (คะแนนประเมิน) และความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย (คะแนนบทความ) กับการจ้างงาน พบว่า คะแนนบทความมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจ้างงานมากที่สุดและมีความสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการวิจัยของ Zhao & Lu (2025) และ Allen et al. (2025) ที่ระบุว่าผลการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานของนักศึกษาที่มีสมรรถนะสูง

ประการที่สาม ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงาน พบว่าความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัยมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานในสหกิจศึกษา และ GPA ตามลำดับ โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Muangasame & Wongkit (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าการแสดงออกถึงสมรรถนะผ่านผลงานที่เป็นรูปธรรมส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาทำงานมากกว่าการพิจารณาเพียงผลการเรียนเท่านั้น

ประการที่สี่ แนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จากมุมมองเชิงคุณภาพ พบว่าหลักสูตรควรเน้นการพัฒนาทักษะการนำเสนอและการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีเฉพาะด้านโลจิสติกส์ และการเสริมสร้างจริยธรรมขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pascual et al. (2025) และ Hayati et al. (2024) ที่ยืนยันว่าการเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับการจ้างงานหลังสำเร็จการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ถึงแม้สถานประกอบการจะให้ความสำคัญต่อจริยธรรมและลักษณะบุคคล แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ปัจจัยด้านความรู้เชิงประยุกต์และทักษะในการนำเสนอผลงานกลับมีอิทธิพลสูงสุดต่อการได้รับการจ้างงาน ผลดังกล่าวสนับสนุนการศึกษาของ Pascual et al. (2025), Hayati et al. (2024) และ Zhao & Lu (2025) ที่พบว่านายจ้างให้ความสำคัญต่อสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้งานจริงในองค์กร มากกว่าปัจจัยด้านผลการเรียนแบบดั้งเดิม (GPA)

นอกจากนี้ การวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอผลงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่นักศึกษาส่วนใหญ่ยังต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen et al. (2025) ที่ยืนยันว่าความสามารถในการสื่อสารและการนำเสนออย่างมืออาชีพมีผลต่อการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาอย่างชัดเจน และควรได้รับการส่งเสริมในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น

ด้านการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานของนักศึกษา ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรควรเน้นการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง ซึ่งเป็นแนวทางที่ Muangasame & Wongkit (2024) รวมถึง Hayati et al. (2024) ได้แนะนำไว้ก่อนหน้านี้ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาสามารถแข่งขันในตลาดงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

ผลวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการถือว่ามีผลสำคัญในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของนักศึกษา และจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการสหกิจศึกษาได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาควรนำผลการประเมินสมรรถนะนักศึกษาที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในด้านทักษะที่จำเป็นและพฤติกรรมที่แสดงถึงความพร้อมในการทำงานจริง

2. สถาบันการศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ

3. ควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนเข้าสู่สหกิจศึกษา โดยมุ่งเน้นการเพิ่มทักษะด้านความรับผิดชอบ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สถานประกอบการใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานประกอบการในภาคธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริการ โรงแรม การท่องเที่ยว หรือภาคการผลิต เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานในอุตสาหกรรมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยหรือเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เช่น แบบประเมินที่อิงสมรรถนะเฉพาะด้าน (Competency-Based Assessment) หรือเครื่องมือเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ระเบียบวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ (Data Analytics) หรือระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์

3. ควรมีการศึกษาติดตามผล (Follow-up Study) นักศึกษาที่ได้รับการจ้างงานจริงในระยะเวลา 1-3 ปี เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรและแนวทางการจัดสหกิจศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล. (2566). การออกแบบและใช้งานระบบสื่อสารด้านโลจิสติกส์การผลิตด้วยกูเกิลเวิร์คสเปซกรณศึกษา บริษัท ไฮเทคพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 10(1), 55-66.
- เกศกนก เข้มหวาน, รัชฎ ขำบุญ, และอดิลา พงษ์ยี่หล้า. (2561). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจโลจิสติกส์ไทยประเภทผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(104), 26-39.
- จุไรรัตน์ อนันต์โพธิ์ และเดชาเมธ เพียรชนะ. (2564). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรายวิชาการอาหารโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(3), 278-289.
- ฐิตวิพรรณ พิมพ์เทศ. (2560). การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับวิธีสืบสวนสอบสวน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บัณฑิต ศรีสวัสดิ์. (2560). เทคโนโลยีสารสนเทศกับโลจิสติกส์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (น. 1337 - 1348). สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปณิดา แก้วกล้า และสุพัตรา โคตรทิพย์. (2567). จรรยาบรรณวิชาชีพการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 2(4), 16-29.
- ปิยะวัตร จารุรัตน์ และณัฐพงศ์ แต้มแก้ว. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการดำเนินงานโลจิสติกส์ของธุรกิจในจังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(1), 34-52.

- ศราวดี แยมงาม. (2564). *ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรผลิตเครื่องดื่มชั้นนำในประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สหพงศ์ จันศิริ. (2562). *การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ในรายวิชาหลักการจัดการฟาร์ม สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สุธาณี ศิริกิจ, พระวิเทศพรหมคุณ, และสมชัย ศรีนอก. (2565). การพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์บริหารคน*, 8(1), 141-154.
- อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ, ชัยพนธ์ รักงาม, และสฎายุ ธีระวนิชตระกูล. (2560). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่อตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 46-59.
- อัศกร ปานเพชร. (2562). ปัจจัยความสำเร็จของผู้ประกอบการ SMEs ไทยในการเข้าสู่ตลาดของกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ เวียดนาม. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(2), 481-498.
- Abidi, M., Zolfaghari Zafarani, R. & Haghighi, M. (2024). Identifying and evaluating the components of human resource competence in the era of digital transformation. *Management and Educational Perspective*, 6(2), 326-347.
- Allen, K. A., Longmuir, F., Megan, G. T., Melzak, E., Berger, E., Cordeba, G. B., Phillips, M., & Reupert, A., (2025). What facilitates a sense of belonging amongst Australian teachers?. *Australian Journal of Psychology*, 77(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/00049530.2025.2459190>
- Asian Productivity Organization. (2020). *Knowledge management tools and techniques manual*. Retrieved January 20, 2024, from <https://www.apo-tokyo.org/wp-content/uploads/2020/02/KM-Tools-and-Techniques-Manual.pdf>
- Berlitz Thailand Online. (2023). *How learning a language impacts getting a job in Thailand*. Retrieved August 02, 2024, from <https://berlitzthailandonline.com/blogs/exclusive-articles/how-learning-a-language-impacts-getting-a-job-in-thailand>
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425-434.
- Hayati, A., Nitin, M., Yunita, H. D., Fahurian, F., & Winarko, T. (2024). The role of information systems in facilitating collaborative learning in higher education. *Journal of Social Science Utilizing Technology*, 2(4), 612-622.
- Kaewrat, N. & Suwannarat, K. (2024). Influential factors in the decision to pursue a bachelor's degree in computer engineering and artificial intelligence at the School of Engineering and Technology, Walailak University. *Suranaree Journal of Social Science*, 18(2), 1-17.
- Kaur, G., Kaur, H., Goyal S., Kaur, V., & Kaur, P. (2024). *Role of AR and VR technology in transforming education ecology*. In Ajantha, V. D., Williamjeet, S. & Yogesh, K. (Eds). *Augmented Reality and Virtual Reality in Special Education*. (33-63). DOI: <https://doi.org/10.1002/9781394167586.ch2>
- Kongmon, P. & Prachanban, N. (2023). The development of time management measurement for graduate students. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 1-17.

- Muangasame, K. & Wongkit, M. (2024). Higher education and COVID-19: an adaptive approach in Thailand, In Rudolph, J. et al. (eds). *The Palgrave Handbook of Crisis Leadership in Higher Education*. (pp. 515-539). Songkla University.
- Paul, A. (2025). *Data-driven optimization of dynamic resource allocation in transport and logistics*. Doctor of Philosophy, The University of New South Wales.
- Pascual, E. A., Virina, N. M., & Severino, R. M. (2025). Learners' grit scale, personal profile and mathematics performance: An investigation on the power of perseverance. *International Journal of Research Publications*, 164(1), 80-90.
- Rahayu, S., Rossanty, Y. & Frandiko, F. (2024). Improving the quality of human resources at Pelindo Regional 1 Medan through continuous education and training programs. *Prosiding Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Dharmawangsa*, 4, 124-130.
- Satyadhar, J. (2025). Generative AI: mitigating workforce and economic disruptions while strategizing policy responses for governments and companies. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 5(1), 480-486.
- Tanwilai, R. & Le, T. (2017). The science of learning: transferring learning to novel problems. *Journal of Applied Educational and Policy Research*, 3(1). 53-58.
- Tanwilai, M. N., & Dumrongsiry, N. (2019). *Intercultural communication perspectives on international teamwork: A case study of Singaporean-Thai corporate staff*. Master's Thesis, Degree of Arts, Thammasat University.
- Thai, V., Tran, D. M., Nguyen L. T. N., Nguyen, K. T., & Nguyen, T. T. (2024). Revisiting the role of supply chain managerial competence in firm logistics performance: do experience and education matter?. *Sustainability*, 16(23). DOI: <https://doi.org/10.3390/su162310459>
- Ungard, P. (2022). Future leadership skills. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 455-466.
- Yiemchawee, K. & Kananurak, N. (2024). Factors influencing the decision to enroll in the cooperative education program among students registered in the second semester of the academic year 2023 at the university of the Thai Chamber of Commerce. *RMUTL Journal of Business Administration and Liberal Arts*, 12(2), 43-58.
- Zhao, Q. & Lu, L. H. (2025). Research on messaging applications as mediators to enhance design creativity in industrial design students in China. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 5(1), 455-472. DOI: <https://doi.org/10.60027/ijdsr.2025.5338>