

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

สุรพิน ตัญญูผลิน¹ วนิษา ดาวนรากุลวิลป์^{2*} สมชาย ปฐมพิริ³

^{1,2}ไทยล็อกโซลิสติกส์และพัฒน์ เชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

³คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Suratin Tunyaplin¹ Wanwisa Duantrakoonsil² 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) นำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมนักศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสานด้วยแบบสอบถามออนไลน์และสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการจำนวน 33 แห่ง และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการกิจหัวหน้างาน จำนวน 42 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์หัวสัมพันธ์ และ การทดสอบโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจริยธรรมโดยเฉพาะความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะบุคคล โดยเน้นที่ทักษะการทำงานเป็นทีม และเมื่อวิเคราะห์หัวสัมพันธ์พบว่าด้านความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับการจ้างงานสูงสุด 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) ได้ส่งผลกระแทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การลดลงของต้นทุนทางเทคโนโลยีได้เพิ่มทางเลือกให้แก่องค์กรธุรกิจ (Satyadhar, 2025) ซึ่งนำมารส่วนความท้าทายในการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้สู่ทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ (Kaewrat & Suwannarat, 2024)

ศึกษาด้วย (Cooperative Education) เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนภาคทฤษฎีในสถาบันการศึกษา กับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และเสริมสร้างโอกาสในการได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา (Muangasame & Wongkit, 2024) ในประเทศไทย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ผลักดันให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบศึกษาด้วยต่อเนื่อง

วิทยาลัยโลจิสติกส์และชั้พลายเซน มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน ดำเนินโครงการศึกษาด้วยต่อเนื่อง ประจำปี พ.ศ. 2561 จนถึงปีจุบันรวมเป็นระยะเวลากว่า 7 ปี โดยมีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ที่จัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ ในแต่ละปีมีนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาประมาณ 150-200 คน โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และชัพลายเซนประมาณ 100-120 แห่งต่อปี อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังพบคำถามที่สำคัญคือ มีนักศึกษาจำนวนเท่าใดที่สามารถได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการหลังสิ้นสุดการฝึกหัดศึกษา แม้ว่าสถานประกอบการจะพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาในช่วงฝึกหัดศึกษาที่ตาม ประเด็นดังกล่าว намาสู่คำถามว่าแท้จริงแล้วสถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยใดในการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา

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

ศึกษาทันทีหลังสำเร็จการศึกษา โดยมุ่งหวังว่าวนอกจากผลที่ได้จะช่วยในการแก้ปัญหาการว่างงานของนักศึกษาแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยโลจิสติกส์และชั้พพลายเช่น ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ด้วยบทบาทความรับผิดชอบในการประสานงานระหว่างสถานประกอบการ คณาจารย์ และนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงานของสถานประกอบการภายหลังการสัมมูลโครงการ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมความพร้อมนักศึกษา และการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสการได้้งานทำงานบันทึก และการลดต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

ทบทวนวรรณกรรม

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ ที่ผ่านการฝึกสหกิจศึกษาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และชั้พพลายเช่น ระยะเวลา 10 เดือน และสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2567 โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการจำนวน 33 แห่ง และบุคลากรที่มีหน้าที่ในการประเมินผลและตัดสินใจจ้างงานจำนวน 42 ราย ที่มีประสบการณ์ตรงในการดูแลและตัดสินใจจ้างงานนักศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มีเป้าหมายในการระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน โดยนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาเป็นฐานในการวิจัยนี้ 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 เนื่องจากสามารถบ่งบอกถึงความสามารถทางวิชาการของนักศึกษาได้อย่างไร้ตาม งานวิจัยของ Pascual et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษาของ Yiemchawee & Kananurak (2024) พบว่า นักศึกษาที่มีความสามารถในสาขาวิชาชีพที่เรียนมา รวมถึงความรู้ด้านภาษาต่างประเทศและทักษะดิจิทัล มีโอกาสได้รับการจ้างงานสูงกว่านักศึกษาที่ไม่มีทักษะเหล่านี้ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ทักษะในการทำงาน (Skills) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลอย่างมาก ต่อการตัดสินใจขององค์กรในการจ้างนักศึกษาหลังจบการศึกษา นอกเหนือจากทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) เช่น ความเชี่ยวชาญในการใช้ออฟฟิศแวร์เฉพาะทางแล้ว ทักษะทางสังคม (Soft Skills) อาทิ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร และทักษะในการแก้ไขปัญหา ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างงานอีกด้วยงานวิจัยของ Hayati et al. (2024) ระบุว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ทางวิชาชีพในสถานประกอบการจริง มักได้รับการจ้างงานมากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ เนื่องจากพกพาความเชี่ยวชาญไปกับตัวเอง รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงานได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาของ Muangasame & Wongkit (2024) ระบุว่า ทักษะการปรับตัวและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการจ้างงานนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ธุรกิจดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จริยธรรมในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างพิจารณา งานวิจัยของ Allen et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติด้านความเชื่อสัมภัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรมทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรและมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน การศึกษาของ สุราศนี ศิริกิจ และคณะ (2565) พบว่าคุณธรรมด้านความเชื่อสัมภัยและการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อระดับความเชื่อมั่นและความพร้อมของนายจ้างที่จะรับนักศึกษาเข้าทำงาน

สุดท้าย บุคลิกลักษณะของนักศึกษา เช่น ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ อีกมุมหนึ่งของงานวิจัย Zhao & Lu (2025) พบว่า นักศึกษาที่สามารถแสดงความเป็นผู้นำ และการคิดเชิงนวัตกรรมได้ในช่วงการฝึกหัดกิจศึกษา มีแนวโน้มสูง ที่จะได้รับการจ้างงาน รวมถึงการศึกษาของ Kongmon & Prachanban (2023) พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเวลาและการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการอย่างยิ่งจากนักศึกษา จบใหม่ ดังนั้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา สถาบันการศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จริยธรรม และบุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนให้โอกาสสนับสนุนให้ได้รับการจ้างงานได้เรียบร้อยจากประสบการณ์จริงมากขึ้น

| 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 เป็นส่วนการตรายetter รียมการวิจัย ระยะที่ 2 คือขั้นตอนการเก็บข้อมูล และระยะที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 2 และ 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือสถานประกอบการที่รับนักศึกษาสาขาวิชาด้วยโอลิมิสติกส์และชัพพลายเซน มหาวิทยาลัยศรีปatum เข้าฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลา 10 เดือนในปีการศึกษา 2566-2567 รวมทั้งสิ้น 87 แห่ง โดยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากสถานประกอบการที่มีการจ้างนักศึกษาสาขาวิชาจริง จำนวน 33 แห่ง ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีระบบการประเมินและมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้

ใช้แบบสอบถามออนไลน์แบบ Likert Scale 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารอนบาก (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .86 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ .7 จึงถือว่าเชื่อมั่นได้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลผ่าน Google Form โดยส่งให้แก่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างาน และพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในการตัดสินใจจ้างงานของทั้ง 33 แห่ง และได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมพันธ์ (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 และพี่เลี้ยงที่มีบทบาทสำคัญในการประเมินและการตัดสินใจรับนักศึกษาสาขาวิชา 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 และขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อทดสอบความ และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง (Triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดดำเนินการโดยใช้ฟังก์ชัน Data Analysis ในโปรแกรม Microsoft Excel 365 โดยใช้ฟังก์ชัน Correl() และใช้ Point-Biserial Correlation และ Logistic Regression เพื่อสรุปและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ จ้างงาน รวมทั้งนำเสนองานทางการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีการเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Form ไปยังผู้ประกอบการที่เข้าร่วมในของ การวิจัย คือสถานประกอบการที่ นักศึกษาจบโครงการสหศึกษา เป็นเวลา 10 เดือน และตัดสินใจที่จะรับนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังจากนำเสนอผลงานวิจัยที่ได้เรียนรู้ ระหว่างการฝึกสหศึกษาให้กับคณะกรรมการที่ได้เขียนมาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการ เป็นจำนวน 12 ราย ซึ่งเป็นหนึ่งใน ตัวแปรที่จะนำมาร่วมค่าสถิติ แบบสอบถามใช้ Likert Scale เป็นเครื่องมือวัดระดับทัศนคติในแบบสอบถาม โดยในการวิจัยนี้ได้ กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย และ 1=น้อยที่สุด ดังแสดงตารางที่ 1 รายละเอียด ของสมรรถนะหลักและย่อยจากการรวมทบทวน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบสมรรถนะหลักสำหรับนักศึกษาสหศึกษา สาขาวิชาโลจิสติกส์ออกเป็น 4 ด้าน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2565 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ ให้มี ความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพโลจิสติกส์ ซึ่งจะ ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 ตารางสมรรถนะหลักและย่อย

| รหัสตัวแปร | สมรรถนะหลัก | สมรรถนะรอง | คำอธิบาย | เอกสารอ้างอิง |
|--------------------|---|---|---|--|
| 1. ด้านความรู้ (K) | | | | |
| K1 | สมรรถนะด้านความรู้ทาง วิชาการและการ ประยุกต์ใช้ในงาน โลจิสติกส์ | ความเชี่ยวชาญในหลักการจัดการ โลจิสติกส์และเชื่อมโยง | ความรู้และความเข้าใจในหลักการพื้นฐาน การจัดการโลจิสติกส์และเชื่อมโยง วางแผนและการปฏิบัติงาน | Tanwilai & Le (2017) ปิยะวัตร จากรัตน์ และ ณัฐพงศ์ แม้มแก้ว (2566) |
| K2 | | ความสามารถในการประเมินและพัฒนา ประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ | ความสามารถในการวัดวิเคราะห์ และ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบโลจิสติกส์ และเชื่อมโยง | Asian Productivity Organization (2020) |
| K3 | | ความสามารถในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมด้าน โลจิสติกส์ | การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน โลจิสติกส์ | บัณฑิต ศรีสวัสดิ์ (2560) Abidi et al. (2024) |
| K4 | | ความสามารถในการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศเพื่องานโลจิสติกส์ | ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารในงานโลจิสติกส์ระหว่าง ประเทศ | Berlitz Thailand Online (2023) |
| K5 | | ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการธุรกิจ ระหว่างประเทศ | ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจระหว่าง ประเทศและการจัดการ โลจิสติกส์ด้านนานาชาติ | อัศกร ปานเพชร (2562) |
| K6 | | ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพโลจิสติกส์ | ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย มาตรฐาน และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ โลจิสติกส์ | เกศกนก เที่ยมหัวัน และคณะ (2561) |
| 2. ด้านทักษะ (S) | | | | |
| S1 | สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล | ความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรม สำนักงานเพื่องาน โลจิสติกส์ เช่น Excel, Word, PowerPoint | ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำนักงาน พื้นฐานเพื่องานโลจิสติกส์อย่างมี ประสิทธิภาพ | บัณฑิต ศรีสวัสดิ์ (2560) กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล (2566) |

| รหัสตัวแปร | สมรรถนะหลัก | สมรรถนะรอง | คำอธิบาย | เอกสารอ้างอิง |
|------------------------|---|--|---|--|
| S2 | | ความสามารถในการจัดการระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์ | ทักษะการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์ | บันพิต ศรีสวัสดิ์ (2560) กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล (2566) |
| S3 | | ทักษะการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ | ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานโลจิสติกส์ | สหพงศ์ จันศิริ (2562). ธิติวรรณ พิมพ์เทศ (2560) Rahayu et al. (2024) |
| S4 | สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานและการประยุกต์ใช้ | ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในงานโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ | สหพงศ์ จันศิริ (2562). ธิติวรรณ พิมพ์เทศ (2560) Rahayu et al. (2024) |
| S5 | | ทักษะการทำงานร่วมกันในทีมที่มีความหลากหลาย | ความสามารถในการทำงานร่วมกันอยู่ในทีมที่มีความหลากหลาย | Tanwilai & Dumrongsiy (2019) |
| S6 | | ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง | การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ | กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศิริรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล (2566) Kaur et al. (2024) |
| S7 | | ความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานโลจิสติกส์ | ความสามารถในการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนงานโลจิสติกส์ | Abidi et al. (2024) Paul (2025) |
| 3. ด้านจริยธรรม (E) | | | | |
| E1 | สมรรถนะด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบในวิชาชีพโลจิสติกส์ | ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส และมีจริยธรรมในวิชาชีพ | สุราคินี ศิริกิจ และคณะ (2565) อัจฉริยา สุวรรณชัย และคณะ (2560) |
| E2 | | ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในงานโลจิสติกส์ | ความตระหนักรถและรับผิดชอบต่อผลกระทบของงานโลจิสติกส์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม | ศราวุต แม่ยาม (2564) |
| 4. ด้านลักษณะบุคคล (C) | | | | |
| C1 | | ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือ | ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร | จุไรรัตน์ อันต์พิทุรย์ และเดชาเมธ เพียรชนา (2564) |
| C2 | สมรรถนะด้านคุณลักษณะและพุทธิกรรมวิชาชีพ | ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ | ความสามารถในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการรับผิดชอบงาน | Ungard (2022) Thai et al. (2024) |
| C3 | | ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาและงาน | ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | Kongmon & Prachanban (2023) |
| C4 | | การแสดงออกถึงมารยาทและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม | การแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่เหมาะสม ตามวัฒนธรรมองค์กรและสังคมไทย | ปณิตา แก้วกัญญา และสุพัตตรา โคตรทิพย์ (2567) |

ที่มา: สรุปจากการบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 คน พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 54.55 ด้านรุ่นยังการศึกษา ส่วนใหญ่จึงการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.61 สำหรับประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาสหกิจศึกษา พบร่วมกันว่ามีประสบการณ์ 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/สร้างสรรค์ | 2 | 6.06 | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2 | 6.06 |
| ผู้บริหารระดับสูง | 2 | 6.06 | ไม่ระบุ | 3 | 9.09 |
| ตำแหน่งอื่นๆ | 9 | 27.27 | | | |
| 3. ประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาสาขาวิชาโลจิสติกส์ฯ | 4. จำนวนนักศึกษาสาขาวิชาที่เคยรับเข้าทำงานหลังจบสาขาวิชานี้ | | | | |
| 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 |

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาสาขาวิชาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ฯ เข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล แสดงดังตารางที่ 3 สะท้อนถึงผู้ประกอบการที่ให้ระดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสมรรถนะทั้ง 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) การวางแผนและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 4.52) เรียงตามลำดับแรก

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิชาโลจิสติกส์ฯ

| 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 | การวางแผนหมายรวม | 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 ขึ้นไปหมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง ซึ่งได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมรรถนะต่างๆ กับแนวโน้มการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจจ้างงาน ด้านความรู้ ค่าสหสัมพันธ์ .255 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจจ้างงานในระดับต่ำ แต่มีค่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับความรู้พื้นฐานทางวิชาการเป็นอันดับแรก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่าสหสัมพันธ์ .042 แม้จะมีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก แต่เป็นอันดับ 2 ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน ด้านทักษะ ค่าสหสัมพันธ์ .086 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก และด้านจริยธรรม ค่าสหสัมพันธ์ -.242 มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลที่น่าสนใจ เพราะ แม้ว่าตัวแปรด้านจริยธรรมจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจจ้างงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมรรถนะกับแนวโน้มการจ้างงานของนักศึกษาสาขาวิชาโลจิสติกส์

| 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 (ไม่มีนัยสำคัญ) |
| คะแนนประเมิน (Score) | .197 | .071 | ต่ำ (ไม่มีนัยสำคัญ) |
| คะแนนบทความ (Article) | .215 | .048* | ต่ำ (มีนัยสำคัญ) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยต่อการได้รับการจ้างงาน ดังแสดงตารางที่ 6 การวิเคราะห์ Logistic Regression พบว่าปัจจัยที่มีระดับอิทธิพลต่อการจ้างงานสูงที่สุดคือ ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิจัย โดยมีค่า Odds Ratio สูงสุดที่ 1.324 หมายความว่าเมื่อคะแนนบทความเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โอกาสในการได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1.324 เท่า รองลงมาคือ คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (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 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาของวิทยาลัยโลจิสติกส์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภาคธุรกิจโลจิสติกส์ ดังนี้

1. ทักษะการนำเสนอและการคิดวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ยืนยันว่า นักศึกษาที่มีทักษะการนำเสนอและคิดวิเคราะห์ที่ดี มีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงาน เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นว่า นักศึกษาสามารถสื่อสาร และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีม ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันว่า ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร สมัยใหม่ โดยเฉพาะในสายงานโลจิสติกส์ที่ต้องอาศัยการประสานงานกับหน่วยงานที่หลากหลาย

3. การใช้เทคโนโลยี แม้ว่าทักษะด้าน AI จะถูกกล่าววีงน้อยกว่า แต่ผู้ประกอบการเห็นว่า นักศึกษาควรมีทักษะพื้นฐานในการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้น

4. คุณธรรมจริยธรรมและการวางแผน ผู้ประกอบการระบุว่าจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น (Must-have) แต่ไม่ใช่ตัวแปรชี้ขาดในการตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าทำงาน เนื่องจากถือเป็นพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนควรมี โดยเน้นที่ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีมารยาทในการทำงานที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมองค์กร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้มีนักศึกษาสาขาวิชาศึกษาธกศ.จำนวน 168 ราย เข้าฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลา 10 เดือน ในปีการศึกษา 2566-2567 กับสถานประกอบการ 154 แห่ง หลังจบโครงการพบว่ามีนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การฝึกสหกิจศึกษาครบถ้วนตามข้อกำหนดจำนวน 96 ราย (คิดเป็นร้อยละ 57.14 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด) จากสถานประกอบการ 87 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 56.49 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด) จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับสถานประกอบการ มีผู้ประกอบการตอบแบบประเมินอย่างสมบูรณ์มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจจ้างงานนักศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา และสามารถนำมาริเคราะห์ได้จำนวน 33 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 37.93 จากสถานประกอบการที่นักศึกษาผ่านเกณฑ์ทั้งหมด) โดยมีจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 42

ราย สำหรับการสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจในบริบทขององค์กรธุรกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวครอบคลุมประเภทธุรกิจที่หลากหลายในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เช่น บริษัทที่ให้บริการ ขนส่งสินค้า หรือนำเข้า และส่งออก เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้มีข้อสรุปที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ประการดังนี้

ประการแรก พบร่วมกับจัยที่สถานประกอบการให้ความสำคัญสูงสุดในการตัดสินใจรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษาคือ ด้านจริยธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณ รองลงมาคือด้านลักษณะบุคคลที่เน้นการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้งานจริงกลับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการได้รับการจ้างงานสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yiemchawee & Kananurak (2024) ที่ยืนยันว่าทักษะเชิงประยุกต์ของนักศึกษาคือสิ่งที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญ

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

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

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

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้นับว่าให้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการจะให้ความสำคัญต่อจริยธรรมและลักษณะบุคคล แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ปัจจัยด้านความรู้เชิงประยุกต์และทักษะในการนำเสนอผลงานกลับมีอิทธิพลสูงสุดต่อการได้รับการจ้างงาน ผลตั้งกล่าวสนับสนุนการศึกษาของ Pascual et al. (2025), Hayati et al. (2024) และ Zhao & Lu (2025) ที่พบว่ารายจ้างให้ความสำคัญต่อสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้งานจริงในองค์กร มากกว่าปัจจัยด้านผลการเรียนแบบตั้งเดิม (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

ผลวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการดีอยู่แล้ว แต่ยังมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาการวางแผนของนักศึกษา และจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการสหกิจศึกษาได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาควรนำผลการประเมินสมรรถนะนักศึกษาที่ได้รับจากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในด้านทักษะที่จำเป็นและพุทธิกรรมที่แสดงถึงความพร้อมในการทำงานจริง

2. สถาบันการศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ

3. ควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมนักศึกษา ก่อนเข้าสู่สหกิจศึกษา โดยมุ่งเน้นการเพิ่มทักษะด้านความรับผิดชอบ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สถานประกอบการใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานประกอบการในภาคธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริการ โรงแรม การท่องเที่ยว หรือภาคการผลิต เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ้งานในอุตสาหกรรมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

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

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

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย อธิกุลรัตน์ และศรีรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล. (2566). การออกแบบและใช้งานระบบสื่อสารด้านโลจิสติกส์การผลิตด้วยภูเก็ตเวิร์คสเปซ

กรณีศึกษา บริษัท ไฮ текพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. วารสารการพัฒนางานประจำปี วิจัย, 10(1), 55-66.

เกศกนก เข็มหวาน, รชน ขำบุญ, และอดิลดา พงษ์ยิ่ห์หล้า. (2561). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจโลจิสติกส์ไทยประเภทผู้รับ จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ. วารสารสุธธิปริทัศน์, 32(104), 26-39.

จุ่รัตน์ อนันต์พิพูลรัตน์ และเตชะเมธ พิยรชน. (2564). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในรายวิชางานอาหารโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(3), 278-289.

จุ่รัตน์ พิมพ์พेत. (2560). การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับวิธีลึกลับ สอบสวน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนกนกนวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

บัณฑิต ศรีสวัสดิ์. (2560). เทคโนโลยีสารสนเทศกับโลจิสติกส์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n. 1337 - 1348). สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ปณิตา แก้วกัลยา และสุพัตรา โคตรทิพย์. (2567). จรรยาบรรณวิชาชีพกับการอนุรักษ์อันดับความมั่นคงในยุคดิจิทัล. วารสารปราชญ์ ประชาคม, 2(4), 16-29.

ปิยะวัตร จาธุรักษ์ และณัฐพงศ์ แต้มแก้ว. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการดำเนินงานโลจิสติกส์ของธุรกิจในจังหวัดลบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยເອເຊີຍາເກົ່າ, 7(1), 34-52.

ศรารวดี แย้มงาม. (2564). ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรผลิตเครื่องดื่มชั้นนำในประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สหพงษ์ จันทร์. (2562). การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ในรายวิชาหลักการจัดการพาร์ม สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). ครอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

สุชาศินี ศิริกิจ, พระวิเทศพรหมคุณ, และสมชาย ศรีนอกร. (2565). การพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนโรงเรียนเวียงสะพัดพิทยาคม ตำบลเวียงสะพัด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์บริหารคน, 28(1), 141-154.

อัจฉริยา สุวรรณชัย, ชัยพจน์ รักงาม, และสกุลย์ ธีระวนิชตระกูล. (2560). รูปแบบการพัฒนาพคติกรรมความซื่อสัตย์ต่อตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. 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. & Haghghi, 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 Dharmawangs*, 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/ijasr.2025.5338>