

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย

Factors Affecting the Employment of New Graduates For Public Companies in Thailand during Covid-19 Pandemic

ศรัญพร ศิลปะประเสริฐ และ หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sarunyaporn Sinlapaprasert and Hatthaichanok Wongkalasin

Sripatum University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: sarunyaporn.s@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 729 คน โดยดำเนินการสุ่มแบบชั้น ด้วยตารางเคชีและมอร์แกน การสุ่มแบบง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน ได้แก่ หัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำแนกเป็น 4 ข้อ โดยหัวหน้างานฝ่ายบุคคลของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย เป็นหญิงและชาย คิดเป็นร้อยละ 58.97 และ ร้อยละ 41.03 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.28 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.7192$) 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทยักษ์ในประเทศไทย พบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.81$, $SD=0.6837$), (2) การปรับตัว ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.7563$), (3) การจูงใจคน ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.7780$), (4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.6725$), (5) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.7514$), (6) การบริหารเวลา ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.5822$), (7) การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.6892$), (8) การสื่อสาร ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.7563$), (9) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.77460$), (10) การตัดสินใจ ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.7474$)

คำสำคัญ: ปัจจัย; นักศึกษาจบใหม่; ยุคโควิด; บริษัทยักษ์ในประเทศไทย

Abstracts

This research aimed to 1) Study the level of factors affecting the employment of new graduates for public companies in Thailand during Covid-19 pandemic 2) Study the factors affecting the employment of 729 new graduates for public companies in Thailand during Covid-19 pandemic. The research was quantitative oriented and operated by stratified sampling of Krejcie & Morgan. The sample group of 248 people were supervisors of human resource department in public companies in Thailand composed of 58.97% female and 41.03% male, the majority aged between 41-50 (51.28%), obtained master degree (51.28%), and had work experience between 11-20 years (46.15%). Questionnaire was the tool for data collection. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The result showed that;

1) Level of factors affecting the employment of new graduates for public companies in Thailand during Covid-19 pandemic revealed all aspects were at high level ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.7192$). 2) Factors affecting the employment of new graduates for public companies in Thailand revealed (1) Creativity ($\bar{X}=3.81$, $SD=0.6837$), (2) Adaptability ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.7563$), (3) Persuasion ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.7780$), (4) Teamwork ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.6725$), (5) Emotional intelligence ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.7514$), (6) Time management ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.5822$), (7) Analytical and critical thinking ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.6892$), (8) Communication ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.7563$), (9) Complex problem solving ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.77460$), (10) Decision making ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.7474$).

Keyword: Factor; New Graduate; Covid-19 Pandemic; Public Companies in Thailand

บทนำ

ท่ามกลางการกลับมาแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งออกสินค้าและการท่องเที่ยวของไทยฟื้นตัวช้ากว่าที่คาดการณ์กันไว้ในช่วงก่อนหน้านี้ นักเศรษฐศาสตร์ยังคงประเมินว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยได้ผ่านจุดต่ำสุดไปแล้วในช่วงไตรมาสสองที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงที่เราคาดการณ์กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในระยะต่อไป สถานการณ์ยังมีความไม่แน่นอนสูง การจ้างงานลดลง ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีผู้ว่างงานกว่า 7.5 แสนคน ซึ่งสูงกว่าปีก่อนในช่วงเวลาเดียวกันถึงเกือบเท่าตัว ส่วนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคมที่ขอรับสิทธิประโยชน์ว่างงานตามมาตรา 38 ก็เพิ่มสูงขึ้นไปที่ประมาณ 3 แสนคน ทั้งนี้ คนส่วนใหญ่อาจรู้สึกถึงความรุนแรงของผลกระทบและประเมินไว้ก่อนหน้านี้ว่าจะมีผู้ได้รับผลกระทบหลายล้านคน จึงมีความสงสัยว่าตัวเลขการว่างงานของไทยที่จัดทำบนฐานของการสำรวจอาจครอบคลุมผู้ได้รับผลกระทบน้อยกว่าความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีลักษณะที่นายจ้างมักปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน มากกว่าการเพิ่มหรือลดคนงานแบบฉับพลัน ส่วนหนึ่งอาจมาจากการหาแรงงานที่มีทักษะเหมาะสมกับงานนั้นทำได้ยากหรืออยู่กันมานานแบบครอบครัว ส่งผลให้ตัวเลขการจ้างงานเปลี่ยนแปลงช้ากว่าภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป เมื่อเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างจึงพยายามรักษาลูกจ้างไว้โดยลดชั่วโมงการทำงานก่อน เมื่อมีความจำเป็นจึงค่อยเลิกจ้าง

การว่างงานปี 2564 อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.89 ลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ 1.96 ในไตรมาสก่อน คิดเป็นผู้ว่างงาน 7.3 แสนคน โดยผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน (ผู้จบการศึกษาใหม่) มีจำนวน 2.9 แสนคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.04 ผู้จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามีการว่างงานเพิ่มขึ้น โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีอัตราการว่างงานร้อยละ 3.44 สะท้อนให้เห็นว่าการว่างงานในปัจจุบันอยู่ในกลุ่มแรงงานทักษะสูง ผู้ว่างงานยังมีแนวโน้มว่างงานนานขึ้น โดยผู้ว่างงานนานกว่า 12 เดือน มีจำนวน 1.47 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ของผู้ว่างงาน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนที่มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 11.7 การว่างงานในระบบ ผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีจำนวน 3.1 แสนคน คิดเป็นสัดส่วนต่อผู้ประกัน ร้อยละ 2.8 ลดลงจากไตรมาสก่อนเล็กน้อย

จากที่กล่าวมาแล้วถึงความสำคัญของการเข้าทำงานของนักศึกษาจบใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างทักษะที่พึงประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล บริษัทมหาชนในประเทศไทย จำนวน 729 คน โดยดำเนินการสุ่มแบบชั้น ด้วยตารางเลขี่และมอร์แกน การสุ่มแบบง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้

1. แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย สำหรับกระบวนการสร้างแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การปรับตัว 3) การจงใจคน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ความฉลาด

ทางอารมณ์ 6) การบริหารเวลา 7) การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 8) การสื่อสาร 9) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และ 10) การตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

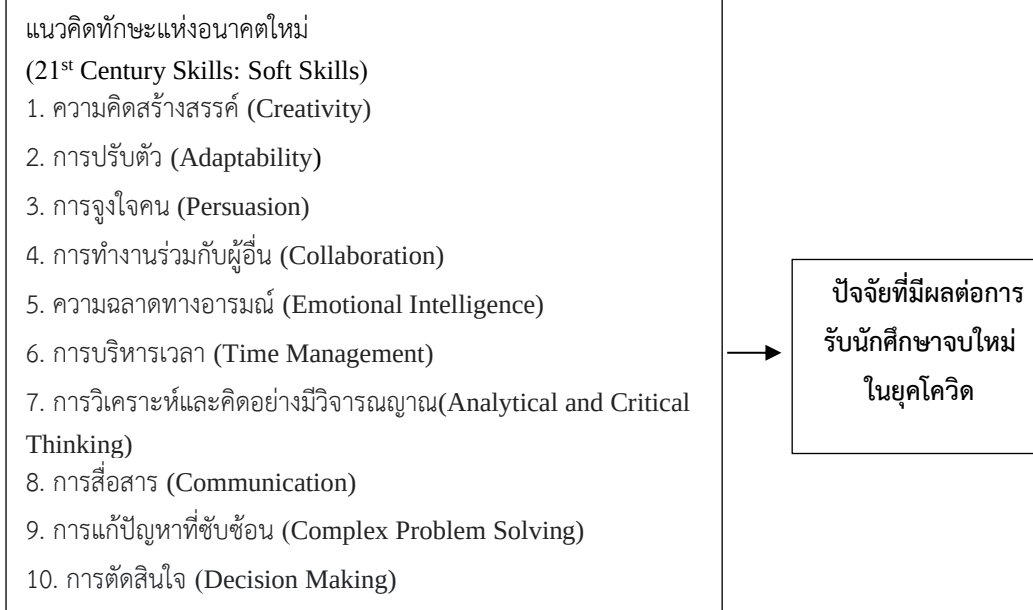
ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางไปด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 248 ชุด ได้รับคืน 248 ชุด เป็นจำนวนร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทย จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อนำมาบูรณาการให้ได้ ความรู้ ความจริง ในการตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แสดงภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 ข้อ โดยหัวหน้าฝ่ายบุคคลของบริษัทมหาชนในประเทศไทย เป็นหญิงและชาย คิดเป็นร้อยละ 58.97 และ ร้อยละ 41.03 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.28 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15

2) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทย พบว่า ทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.7192$)

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทย พบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.81$, $SD=0.6837$), (2) การปรับตัว ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.7563$), (3) การจูงใจคน ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.7780$), (4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X}=3.62$, $SD=0.6725$), (5) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}=3.49$, $SD=0.7514$), (6) การบริหารเวลา ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.5822$), (7) การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.6892$), (8) การสื่อสาร ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.7563$), (9) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.77460$), (10) การตัดสินใจ ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.7474$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของ บริษัทมหาชนในประเทศไทย มีดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 ข้อ โดยหัวหน้าฝ่ายบุคคลของบริษัทมหาชนในประเทศไทย เป็นหญิงและชาย คิดเป็นร้อยละ 58.97 และ ร้อยละ 41.03 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.28 มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2558 : 133-141) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการเขตภาคกลางในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบใส่ตัวแปรพร้อมกันทั้งหมด (Enter Method) พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลาง ที่มีภาพลักษณ์ของนายจ้างที่สูง และด้านองค์กรเป็นเลิศที่สูง มีแนวโน้มที่ทำให้ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ภาคกลาง ในประเทศไทย สูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ต่ำและด้านองค์กรเป็นเลิศที่ต่ำก็จะมีแนวโน้ม ว่าประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร

ของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทย ลดต่ำลงไปด้วย ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ นายจ้าง ในองค์ประกอบย่อยตัวแปรด้านความเป็นเลิศในการจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 ปัจจัยด้านความเป็นเลิศขององค์กร องค์ประกอบย่อยตัวแปรด้าน ความสามารถในการสร้างผลกำไร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92

2) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย พบว่า ทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, $SD=0.7192$) สอดคล้องกับ สอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2558 : 133-141) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการเขตภาคกลางในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบใส่ตัวแปรพร้อมกันทั้งหมด (Enter Method) พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลาง ที่มีภาพลักษณ์ของนายจ้างที่สูง และด้านองค์กรเป็นเลิศที่สูง มีแนวโน้มที่ทำให้ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ภาคกลาง ในประเทศไทย สูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ต่ำและด้านองค์กรเป็นเลิศที่ต่ำก็จะมีแนวโน้มว่า ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทย ลดต่ำลงไปด้วย ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของบริษัทมหาชนในประเทศไทย พบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}=3.81$, $SD=0.6837$), (2) การปรับตัว ($\bar{x}=3.60$, $SD=0.7563$), (3) การจูงใจคน ($\bar{x}=3.62$, $SD=0.7780$), (4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x}=3.62$, $SD=0.6725$), (5) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{x}=3.49$, $SD=0.7514$), (6) การบริหารเวลา ($\bar{x}=3.75$, $SD=0.5822$), (7) การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ($\bar{x}=3.64$, $SD=0.6892$), (8) การสื่อสาร ($\bar{x}=3.75$, $SD=0.7563$), (9) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ($\bar{x}=3.79$, $SD=0.77460$), (10) การตัดสินใจ ($\bar{x}=3.73$, $SD=0.7474$) สอดคล้องกับ บุษกร วัฒนบุตร (2564 : 87-94) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับ Soft Skills ของเยาวชนไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 และเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ระดับ การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามนักศึกษาปริญญาตรีปีที่ 1 จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 นักศึกษาปริญญาตรีปีที่ 2 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 นักศึกษาปริญญาตรีปีที่ 3 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 โดยที่ระดับ Soft Skills ของเยาวชนไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชน ไทยในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะที่เป็นปัจจัยที่ในการพัฒนาทั้งทางด้านกาย ด้านอารมณ์ด้านปัญญา และด้านการบริหารจัดการให้รู้และเข้าใจตามความเป็นจริง เพื่อสร้างทักษะที่ติดตัวไปแม้จะเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่อยู่

ในตัว เพื่อที่จะมั่นใจว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีใน สังคม และ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่จะเกิด จากการถ่ายทอดและพัฒนาของคณาจารย์ เยาวชนที่จะเข้ารับการพัฒนา Soft Skills ไม่ ตระหนักสนใจ การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรแต่ละตัวที่มีผลในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนก่อนนำมาพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาจบใหม่

2. การวิจัยความศึกษาข้อมูลที่สะท้อนการมีงานทำของนักศึกษาจบใหม่ที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

2. ควรศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยวิชาการ. 4 (1), 87-94.
- สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10 (3), 133-141.