



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งาน: การศึกษาจากมุมมอง ของบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Factors Influencing Employability: A Study from Business Administration Graduates' Perspectives at Prince of Songkla University

ชมพูนุท ดั่งจันทร^{1*} สุรินทร์ ชุมแก้ว¹ กรุณา พุ่มเอี่ยม¹ ชนน พวงจินดา¹ ชนภัทร เขาทอง¹ ปรีดา พรหมน้อย¹
Chompunoot Duangjan^{1*} Surin Chumkaew¹ Karuna Phumeaim¹ Chanon Puangjinda¹
Chanaphat Khaothong¹ Preeda Promnoi¹

¹คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

¹Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Suratthani Campus

E-mail: chompunoot.d@psu.ac.th

Received: 12 ตุลาคม 2567

Revised: 16 มีนาคม 2568

Accepted: 11 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานของมุมมองบัณฑิตบริหารธุรกิจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 185 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษาในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ($\bar{X}$ = 4.58, S.D.=0.83) ทักษะทางอารมณ์และสังคม ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.=0.40) และประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.36) ส่วนด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.=0.62) และความสามารถในการได้งาน ($\bar{X}$ = 3.54, S.D.=0.83) อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการได้งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (β = 0.466) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก และการเลื่อนขั้นทางสังคม (β = -0.231) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบ โดยผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะทางเทคนิคเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสามารถในการได้งานของบัณฑิต ในขณะที่การมุ่งเน้นการเลื่อนขั้นทางสังคมอาจส่งผลในทางตรงกันข้ามในมุมมองของบัณฑิตบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษา

* Corresponding Author



เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการได้งาน เนื่องจากโมเดลการวิจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงส่วนน้อย

คำสำคัญ: ความสามารถในการได้งาน, บัณฑิตบริหารธุรกิจ, ทักษะทางเทคนิค, การเลื่อนขั้นทางสังคม, ทุนมนุษย์

Abstract

This study investigates factors influencing the employability of business administration graduates from their own perspectives. A quantitative research design was applied, with data collected through an online survey of 185 graduates from the Faculty of Business Administration, Prince of Songkla University. Descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis were employed. The findings show that graduates rated technical skills ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.83), emotional and social skills ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.40), and work experience ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.36) at the highest levels, while social mobility ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.62) and employability ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.83) were rated at high levels. Stepwise regression results indicate that only two factors significantly predicted employability ($p < 0.05$): technical skills (β = 0.466), positively associated with employability, and social mobility (β = -0.231), negatively associated. These results underscore the critical role of technical skills in enhancing employability, whereas prioritizing social mobility may adversely affect employability from graduates' viewpoints. Further research is recommended to explore additional determinants, as the current model explains only a limited portion of the variance.

Keywords: Employability, Business Administration Graduates, Technical Skills, Social Mobility, Human Capital Theory

บทนำ

ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มบัณฑิตจบใหม่ จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ในไตรมาส 1/2567 มีผู้ว่างงานประมาณ 4.1 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1 ขณะที่ กรมการจัดหางาน (2567) คาดการณ์ว่าจะมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 257,173 คน ในปี 2568 และจะเพิ่มขึ้นเป็น 312,038 คน ในปี 2569 ทั้งนี้ พิมพ์ชนก ไชว, เกวลิน ศรีวิชัยกูร และ ภัทรียา นวลโย (2565) เตือนว่าหากบัณฑิตจบใหม่ว่างงานต่อเนื่องนาน 2-3 ปี อาจเกิด “ช่องว่างทักษะ” (skill gap) ทำให้การกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานยากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสังคมหลายด้าน เช่น ภาวะซึมเศร้า ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และการสูญเสียทุนมนุษย์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบต่อ GDP ของประเทศ (สุทธิพันธ์ สุวรรณวิจิตร & ธนกฤต โพธิ์เงิน, 2567) นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2567) ระบุทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การสื่อสาร การแก้ปัญหา Microsoft Office



และการประสานงาน ขณะที่การเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ทำให้องค์กรต้องการบัณฑิตที่มีทักษะเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ

จากปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานในมุมมองของบัณฑิต เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นมุมมองของนายจ้าง ขณะที่การศึกษาจากมุมมองของบัณฑิตยังมีจำกัด โดยเฉพาะในด้านการรับรู้ของบัณฑิตบริหารธุรกิจ (Wilton, 2011) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานทำประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเข้าใบบริบทและกระบวนการทางธุรกิจ (Priksat, Kumar & Nankervis, 2019) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Md Pazil & Che Razak, 2019) การเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ที่ส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและการจ้างงาน (Macmillan, Tyler, & Vignoles, 2014) และประสบการณ์ (Experience) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Aasheim, Li, & Williams, 2009) แม้ว่าบัณฑิตจบใหม่อาจมีข้อจำกัดในด้านนี้ แต่การสร้างประสบการณ์ผ่านการฝึกงาน โครงการสหกิจศึกษา หรือกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถเพิ่มความได้เปรียบในตลาดแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Jackson & Wilton, 2016)

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานจากมุมมองของบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภาคใต้ที่มีวิทยาเขตกระจายใน 5 จังหวัด ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมหลากหลายพื้นที่ ภาคใต้มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การเกษตร และการค้าชายแดน ซึ่งต้องการบัณฑิตบริหารธุรกิจที่มีทักษะเฉพาะด้าน ผลการวิจัยนี้จะมีค่าสำคัญในการพัฒนาแนวทางเตรียมความพร้อมให้แก่บัณฑิตจบใหม่ เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันการศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และนำไปสู่การกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะแรงงาน การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ และการส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณภาพสำหรับบัณฑิตจบใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางด้านทักษะทางเทคนิค การเลื่อนชั้นทางสังคม ประสบการณ์ ทักษะทางอารมณ์และสังคม และความสามารถในการได้งานของบัณฑิตบริหารธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาผลของทักษะทางเทคนิค การเลื่อนชั้นทางสังคม ประสบการณ์ และทักษะทางอารมณ์และสังคมต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตบริหารธุรกิจ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการได้งาน (Employability)

ความสามารถในการได้งาน (Employability) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการอุดมศึกษาซึ่ง McQuaid and Lindsay (2005) ขยายมุมมองให้กว้างขึ้น โดยเสนอว่าความสามารถในการได้งานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก อาทิ สภาพเศรษฐกิจ นโยบายการจ้างงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่ Harvey (2001) นำเสนอแนวคิด



ว่าความสามารถในการได้งานเป็นกระบวนการพัฒนาต่อเนื่องที่เริ่มต้นตั้งแต่การศึกษาและดำเนินต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการ นอกจากนี้ Tomlinson (2017) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด "รูปแบบทุนของบัณฑิต" (Graduate Capital Model) ซึ่งประกอบด้วยทุน 5 ประเภทที่มีผลต่อความสามารถในการได้งาน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนวัฒนธรรม (Cultural Capital) ทุนทางอารมณ์ (Psychological Capital) และทุนเชิงอัตลักษณ์ (Identity Capital)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบช่องว่างของการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการได้งานในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในมุมมองของบัณฑิตเอง งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นที่มุมมองของนายจ้างหรือสถาบันการศึกษา การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้ของบัณฑิตต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานยังมีจำกัด ซึ่งเป็นช่องว่างที่งานวิจัยนี้มุ่งเติมเต็ม

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งาน

2.1 แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ที่เสนอโดย Schultz (1961) และ Becker (1964) เป็นรากฐานสำคัญในการอธิบายความสามารถในการได้งานของบัณฑิต ทฤษฎีนี้อธิบายว่าการลงทุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของมนุษย์จะส่งผลต่อผลิตภาพและรายได้ในอนาคต ในบริบทของการวิจัยนี้ ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญในการอธิบายความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา นอกจากนี้ Acemoglu and Autor (2012) ได้ขยายแนวคิดทุนมนุษย์โดยเน้นความสำคัญของทักษะดิจิทัลและทักษะที่ไม่สามารถทดแทนด้วยเทคโนโลยี อาทิ ความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสารระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deming (2017) ที่พบว่าตลาดแรงงานปัจจุบันต้องการบัณฑิตที่มีทักษะผสมผสาน (Hybrid Skills) ระหว่างทักษะทางเทคนิคและทักษะทางสังคม โดย Blair and Deming (2020) เสนอว่าการพัฒนาทักษะแบบบูรณาการและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการได้งานของบัณฑิต

ดังนั้นทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นพื้นฐานในการอธิบายตัวแปรทักษะทางเทคนิคในการศึกษารั้งนี้ เนื่องจากทักษะทางเทคนิคเป็นรูปแบบหนึ่งของทุนมนุษย์ที่บัณฑิตสามารถพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในตลาดแรงงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เสนอโดย Bandura (1977) อธิบายว่าการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสังเกต และการเลียนแบบ ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานในการอธิบายความสำคัญของประสบการณ์ (Experience) และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ซึ่งเป็นตัวแปรต้นที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ จากการศึกษาของ Major (2016) พบว่าการเรียนรู้ผ่านตัวแบบในสถานที่ทำงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพของบัณฑิต โดยเฉพาะด้านการเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pianda, Hilmiiana, Widiyanto, and Sartika (2024) ที่พบว่าประสบการณ์การฝึกงานประกอบด้วยมิติสำคัญหลายด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจของนักศึกษา การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ความคิดเห็นของนายจ้าง และโครงสร้างของโปรแกรมฝึกงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อความสามารถในการได้งานของนักศึกษา นอกจากนี้ Buckley and Lee (2018) ชี้ให้เห็นว่า



กิจกรรมนอกหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เสริมความมีวินัยและความเป็นมืออาชีพ ในขณะที่ Al-Jubari, Shamsol Anuar, Ahmad Suhaimi and Mosbah (2021) แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวในอาชีพและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในตนเองในการหางานและแนวโน้มอาชีพ ด้วยเหตุนี้ Popli and Singh (2024) จึงเสนอให้สถาบันการศึกษานำการโครงการและการให้คำปรึกษาจากภาคอุตสาหกรรมเข้ากับหลักสูตรการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาความสามารถในการได้งานของบัณฑิต

ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาตัวแปรประสบการณ์ (Experience) และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) เนื่องจากทั้งสองปัจจัยเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการพัฒนาทักษะผ่านการสังเกตและเลียนแบบในสภาพแวดล้อมจริง

2.3 แนวคิดทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital Theory)

ทฤษฎีทุนทางสังคมที่เสนอโดย Bourdieu (1986) อธิบายว่าทุนทางสังคมเป็นผลรวมของทรัพยากรทั้งที่มีอยู่จริงและที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งเชื่อมโยงกับการครอบครองเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานในการอธิบายความสำคัญของการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ซึ่งเป็นตัวแปรต้นสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ หลักการพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ เครือข่ายสร้างคุณค่าให้แก่สมาชิกโดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงทรัพยากรทางสังคมที่ฝังตัวอยู่ในเครือข่ายนั้น Van Hoya, Van Hooft and Lievens (2009) พบว่า การสร้างเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผู้หางานที่มีเครือข่ายสังคมที่มีความสัมพันธ์อ่อนแอและเชื่อมโยงกับบุคคลที่มีสถานะสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Machacha (2021) ที่พบว่าการเชื่อมโยงทางสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากญาติและเพื่อนสนิทมีประสิทธิภาพในการจ้างงานมากกว่าการเชื่อมโยงทางสังคมผ่านคนรู้จักและนายจ้างทั่วไป อย่างไรก็ตาม Lin (2002) และ Tholen, Brown, Power and Allouch (2013) เตือนว่าการพึ่งพาทุนทางสังคมมากเกินไปอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการเติบโตในระยะยาว บัณฑิตจึงควรสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทุนทางสังคมและความสามารถส่วนบุคคล

ดังนั้นทฤษฎีทุนทางสังคมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาตัวแปรการเลื่อนชั้นทางสังคม เนื่องจากการเลื่อนชั้นทางสังคมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้เครือข่ายและทรัพยากรทางสังคมเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้งานของบัณฑิต

3. สมมติฐานของงานวิจัย

ทักษะทางเทคนิคได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานทำของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ Jackson (2014) ได้ศึกษาและพบว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญ 4 ประการที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้งานทำของบัณฑิต ได้แก่ 1) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เฉพาะด้านบริหารธุรกิจในสถานการณ์จริง 2) ประสิทธิภาพในการใช้ซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชันที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโปรแกรมที่ใช้ในการทำงาน เช่น Excel และแพลตฟอร์มสำหรับการตลาดดิจิทัลอย่าง TikTok และ LINE OA (Patacsil & Tablatin, 2017) นอกจากนี้ การวิจัยของ Liu, Bian and Zhang (2022) ชี้ให้เห็นว่าบัณฑิตที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่หลากหลายมีโอกาสในการได้งานทำสูงกว่า ในขณะที่ 3) ความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้อย่างถูกต้อง และ 4) ความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบและการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Suleman (2018)



พบว่าบัณฑิตที่มีประวัติการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตรงต่อเวลามีโอกาสได้รับการจ้างงานสูงกว่า จากหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานว่า:

H1: ปัจจัยด้านทักษะทางเทคนิคมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

ปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมได้รับความสนใจอย่างมากในการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการได้งานทำของบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาบริหารธุรกิจ ซึ่งเครือข่ายทางสังคมและภาพลักษณ์มีบทบาทสำคัญ งานวิจัยของ Tholen et al. (2013) พบว่า บัณฑิตที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มที่จะได้งานทำและมีรายได้สูงกว่าบัณฑิตที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ แม้จะจบการศึกษาจากสถาบันเดียวกันและมีผลการเรียนใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Macmillan et al. (2014) ที่ชี้ให้เห็นว่าทุนทางสังคมและเครือข่ายของครอบครัวมีผลต่อโอกาสในการได้งานทำของบัณฑิต นอกจากนี้ Kir, Sarpong, Dazagbyilo and Boukari, (2021) พบว่าชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/สถาบันเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงมีโอกาสในการได้งานทำและมีรายได้สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงน้อยกว่า รวมถึงการอยู่อาศัยในภูมิภาคเดียวกันกับที่ตั้งสถานประกอบการก็พบว่าส่งผลต่อโอกาสในการได้งานทำ โดยผู้ที่อาศัยอยู่ใกล้กับแหล่งงานมีโอกาสได้งานมากกว่า จากหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวคิดทฤษฎีทุนทางสังคมดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานว่า:

H2: ปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

ปัจจัยด้านประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มโอกาสการได้งานทำของบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ งานวิจัยของ Jackson and Wilton (2016) ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์จากการฝึกงานหรือสหกิจศึกษาช่วยลดช่องว่างระหว่างการศึกษาและการทำงาน ทำให้บัณฑิตมีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความคาดหวังในสถานที่ทำงานและมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง Succu and Canovi (2019) พบว่าประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายช่วยเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ นอกจากนี้ยังช่วยให้บัณฑิตมีมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับโลกของการทำงาน ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพได้เหมาะสมยิ่งขึ้น Pinto and Ramalheira (2017) ยังพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่นายจ้างให้ความสำคัญ โดยบัณฑิตที่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรมีแนวโน้มที่จะได้รับการพิจารณาจากนายจ้างมากกว่า จากหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานว่า:

H3: ปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

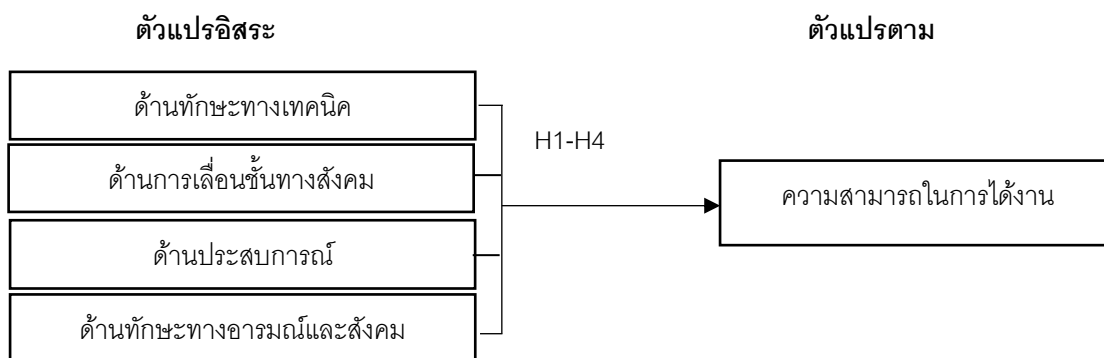


ทักษะทางอารมณ์และสังคม หรือที่เรียกว่า "Soft Skills" ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการจ้างงาน (Nusrat & Naz, 2018; Succu & Canovi, 2019; Dubey, Paul, & Tewari, 2021) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับสถานการณ์ที่หลากหลาย Kir et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่าทักษะการสื่อสารมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสในการจ้างงานและระดับเงินเดือน นอกจากนี้ Patacsil and Tablatin (2017) และ Al-Shehab, AL-Hashimi, Madbouly, Reyad and Hamdan (2021) พบว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับการฝึกงานและการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ Brink and Costigan (2015) ชี้ให้เห็นว่าทักษะการเจรจาต่อรองเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในอาชีพด้านธุรกิจ โดยบัณฑิตที่มีทักษะนี้มีแนวโน้มที่จะได้รับการพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีโอกาสในการได้งานทำมากกว่า ในขณะที่ Suleman (2018) พบว่าทักษะการแก้ปัญหาและความเป็นผู้นำสามารถเพิ่มโอกาสในการได้งานทำอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Chhinzer and Russo (2017) ยังพบว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะการควบคุมอารมณ์และความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการได้งานทำของบัณฑิตจากหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานว่า:

H4: ปัจจัยด้านทักษะทางอารมณ์และสังคมมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ได้บูรณาการตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยเข้ากับกรอบแนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นระบบ โดยตัวแปรทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) มีรากฐานมาจากทฤษฎีทุนมนุษย์ซึ่งเน้นความสำคัญของการลงทุนในการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในการทำงาน ตัวแปรการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) มีพื้นฐานจากทฤษฎีทุนทางสังคม ซึ่งอธิบายความสำคัญของเครือข่ายและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เอื้อต่อโอกาสในการได้งาน ส่วนตัวแปรประสบการณ์ (Experience) และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) มีพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการสังเกตในสภาพแวดล้อมจริง การผสมผสานทฤษฎีเหล่านี้เข้าด้วยกันทำให้เกิดกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานได้อย่างรอบด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1 ในกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Aasheim et al. (2009); Md Pazil and Che Razak (2019); Hossain, Alam, Alamgir and Salat (2020); Sehgal and Nasim (2020)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตปี 2565 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 1,047 คน กระจายใน 5 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 498 คน (47.56%) วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 33 คน (3.15%) วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี จำนวน 181 คน (17.29%) วิทยาเขตตรัง จำนวน 167 คน (15.95%) และวิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 168 คน (16.05%) (หน่วยงานสถิตินักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.7 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009)–โดยกำหนดค่าพารามิเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Linear Multiple Regression: Fixed Model, R^2 Deviation from Zero) ดังนี้ ค่าอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ 0.95, ระดับนัยสำคัญ (α) 0.05, จำนวนตัวแปรทำนาย 4 ตัว และขนาดอิทธิพล (Effect Size f^2) ขนาดกลาง (0.15) ตามแนวทางของ Cohen (1988) ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 129 คน (Prajapati, Dunne, & Armstrong, 2010)

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามวิทยาเขต และกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Allocation) ดังแสดงในตารางที่ 1



2) ใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ประกอบด้วย: (1) ผู้ที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับทางด้านบริหารธุรกิจ/การจัดการธุรกิจ (2) จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ (3) จบการศึกษาในปีการศึกษา 2565

3) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 190 ฉบับ และคัดกรองแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 185 ฉบับ ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ โดยมีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาเขตแสดงในตารางที่ 1 อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริงมีความแตกต่างจากสัดส่วนที่คำนวณตามประชากร เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับที่แตกต่างกันในแต่ละวิทยาเขต

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง (คน)
หาดใหญ่	498	47.56	61	74
ปัตตานี	33	3.15	4	9
สุราษฎร์ธานี	181	17.29	22	58
ตรัง	167	15.95	21	14
ภูเก็ต	168	16.05	21	30
รวม	1,047	100	129	185

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 129 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

3.1 โครงสร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ข้อ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย (1) การศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับทางด้านบริหารธุรกิจ/การจัดการธุรกิจ (2) การจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ (3) การจบในปีการศึกษา 2565

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมคำ ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) เกรดเฉลี่ย และ (4) วิทยาเขตที่จบการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินงาน ได้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ Aasheim et al. (2009); Md Pazil and Che Razak (2019); Hossain et al. (2020); Sehgal and Nasim (2020) เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางเทคนิค (4 ข้อ) ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม (3 ข้อ) ด้านประสบการณ์ (4 ข้อ) ด้านทักษะทางอารมณ์และสังคม (6 ข้อ) และด้านความสามารถในการดำเนินงาน (3 ข้อ)



ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert (1961) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 5 ด้านความสามารถในการไ้งาน มีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ "ฉันอาจใช้เวลามากกว่าหนึ่งปีกว่าจะไ้งานทำ" และ "ฉันอาจต้องหางานทำนอกสาขาที่เรียนมา" ผู้วิจัยได้ทำการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อให้คะแนนสูงหมายถึงความสามารถในการไ้งานสูง และคะแนนต่ำหมายถึงความสามารถในการไ้งานต่ำในทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการไ้งาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

3.2 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจและการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Item-Objective Congruence Index: IOC) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1977) ทั้งนี้ ข้อคำถามทุกข้อได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้

4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านทักษะทางเทคนิค เท่ากับ 0.86 (2) ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม เท่ากับ 0.83 (3) ด้านประสบการณ์ เท่ากับ 0.85 (4) ด้านทักษะทางอารมณ์และสังคม เท่ากับ 0.89 (5) ด้านความสามารถในการไ้งาน เท่ากับ 0.84 และค่าความ



เชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทุกด้านมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Nunnally and Bernstein (1994)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 คณะผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต ปี 2565 ในช่วงเดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม 2566

5.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อประมวลผลข้อมูลต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

- ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับของปัจจัยทั้ง 4 ด้านและความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิต
- ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ใช้ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล

6.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ใช้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
- ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบการละเมิดข้อสมมติ

- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.8 (Liu, 2019)
- การทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ด้วยค่าสถิติ Tolerance (ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.1) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) (ต้องมีค่าไม่เกิน 10) (Miles, 2014)

6.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่มีต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิต โดยมีการรายงานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) และค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน (ร้อยละ 51.4) และเพศชาย จำนวน 90 คน (ร้อยละ 48.6) โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-23 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 51.4) รองลงมาคือ 24-26 ปี จำนวน 89 คน (ร้อยละ 48.1) และมีเพียง 1 คน (ร้อยละ 0.5) ที่มีอายุตั้งแต่ 27 ปีขึ้นไป ด้านผลการเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยในระดับ 3.50-4.00 จำนวน 100 คน (ร้อยละ 54.1) รองลงมาคือระดับ 3.00-3.49 จำนวน 72 คน (ร้อยละ 38.9) ระดับ 2.50-2.99 จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.5) และมีเพียง 1 คน (ร้อยละ 0.5) ที่มีเกรดเฉลี่ยในระดับ 2.00-2.49 เมื่อพิจารณาการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามวิทยาเขต พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาจากวิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 74 คน (ร้อยละ 40.0) รองลงมาคือวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 31.4) วิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 30 คน (ร้อยละ 16.2) วิทยาเขตตรัง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.6) และวิทยาเขตปัตตานี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.9) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=185)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	48.6
หญิง	95	51.4
รวม	185	100
2. อายุ		
21-23 ปี	95	51.4
24-26 ปี	89	48.1
ตั้งแต่ 27 ปี ขึ้นไป	1	0.5
รวม	185	100
3. เกรดเฉลี่ย		
2.00-2.49	1	0.5
2.50-2.99	12	6.5
3.00-3.49	72	38.9
3.50-4.00	100	54.1
รวม	185	100
4. วิทยาเขตที่จบการศึกษา		
วิทยาเขตหาดใหญ่	74	40
วิทยาเขตปัตตานี	9	4.9
	81	



ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	58	31.4
วิทยาเขตตรัง	14	7.6
วิทยาเขตภูเก็ต	30	16.2
รวม	185	100

2. การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นของแต่ละปัจจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางอารมณ์และสังคม ประสิทธิภาพ การเลื่อนขั้นทางสังคม และความสามารถในการไต่งาน แสดงดังตารางที่ 3 พบว่า บัณฑิตบริหารธุรกิจประเมินระดับการมีทักษะทางเทคนิค ทักษะทางอารมณ์และสังคม และประสิทธิภาพของตนเองในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.53 และ 4.52 ตามลำดับ ส่วนระดับการมีปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมและความสามารถในการไต่งานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 3.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยในรายละเอียด สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ทักษะทางเทคนิค

บัณฑิตประเมินระดับทักษะทางเทคนิคของตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.57) ความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) ประสิทธิภาพในการใช้ซอฟต์แวร์/แอปพลิเคชันที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เฉพาะด้านบริหารธุรกิจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55)

2.2 ทักษะทางอารมณ์และสังคม

บัณฑิตประเมินระดับทักษะทางอารมณ์และสังคมของตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.57) ทักษะการควบคุมอารมณ์และความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) ทักษะการแก้ปัญหาและความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) ทักษะด้านการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) และทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57)

2.3 ประสิทธิภาพ

บัณฑิตประเมินระดับประสิทธิภาพของตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา/ฝึกงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) และประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58)

2.4 การเลื่อนขั้นทางสังคม



บัณฑิตประเมินระดับการมีปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมของตนเองแตกต่างกันไป โดยการจบจากสถาบันที่มีชื่อเสียงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) ส่วนการมีภูมิหลังครอบครัวที่สนับสนุน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.93) และการมีภูมิลาเนาใกล้กับแหล่งงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.07) อยู่ในระดับมาก

2.5 ความสามารถในการได้งาน

บัณฑิตประเมินระดับความสามารถในการได้งานของตนเองแตกต่างกันไป โดยความมั่นใจในการได้งานทำในสาขาที่เรียนมาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.83) ส่วนการใช้เวลาในการหางาน (หลังจากกลับค่าคะแนนแล้ว) ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.25) และการได้งานตรงสาขา (หลังจากกลับค่าคะแนนแล้ว) ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.33) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานทำของบัณฑิตบริหารธุรกิจ

ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านทักษะทางเทคนิค			
1.1 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เฉพาะด้านบริหารธุรกิจ	4.45	0.55	มากที่สุด
1.2 มีทักษะในการใช้ซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชันที่จำเป็นในงานธุรกิจ (เช่น TikTok, LINE OA, Excel เป็นต้น)	4.59	0.60	มากที่สุด
1.3 มีความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้อย่างถูกต้อง	4.66	0.57	มากที่สุด
1.4 มีความสามารถในการทำงานให้เสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.62	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.39	มากที่สุด
2. ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม			
2.1 มีเครือข่ายครอบครัวที่สนับสนุนการทำงานของฉัน	4.05	0.93	มาก
2.2 จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย/ สถาบันที่มีชื่อเสียง	4.65	0.58	มากที่สุด
2.3 มีภูมิลาเนาใกล้เคียง/เดียวกับที่ตั้งสถานประกอบการ	3.89	1.07	มาก
โดยรวม	4.20	0.62	มาก
3. ด้านประสบการณ์			
3.1 มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ผ่านมา	4.43	0.58	มากที่สุด
3.2 มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย	4.44	0.56	มากที่สุด
3.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา/ฝึกงาน	4.65	0.53	มากที่สุด
3.4 มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน	4.57	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.36	มากที่สุด
4. ทักษะทางอารมณ์และสังคม			
4.1 มีทักษะการสื่อสารที่ดี (ทั้งการพูดและการเขียน)	4.43	0.57	มากที่สุด
4.2 มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.48	0.56	มากที่สุด



ตัวชี้วัด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4.3 มีทักษะด้านการเจรจาต่อรอง	4.45	0.63	มากที่สุด
4.4 มีทักษะการแก้ปัญหาและความเป็นผู้นำ	4.56	0.55	มากที่สุด
4.5 มีทักษะการคิดวิเคราะห์	4.67	0.57	มากที่สุด
4.6 สามารถควบคุมอารมณ์และความมั่นใจในตนเอง	4.62	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.40	มากที่สุด
5. ความสามารถในการทำงาน			
5.1 ฉันอาจใช้เวลามากกว่าหนึ่งปีกว่าจะทำงานทำ	3.18	1.25	ปานกลาง
5.2 ฉันมั่นใจในการทำงานทำในสาขาที่เรียนมา	4.36	0.83	มากที่สุด
5.3 ฉันอาจต้องหางานทำนอกสาขาที่เรียนมา	3.07	1.33	ปานกลาง
โดยรวม	3.54	0.83	มาก

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, 3.41-4.20 = มาก, 2.61-3.40 = ปานกลาง, 1.81-2.60 = น้อย, 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ผลการทดสอบข้อสมมติเบื้องต้น

ก่อนทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสมมติเบื้องต้นดังนี้ ดังตารางที่ 4

3.1 การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.609 ถึง -0.072 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.088 ถึง -0.229 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมตามคำแนะนำของ Kline (2005) ที่ว่าค่าความเบ้และความโด่งควรอยู่ภายใน ± 3 และ ± 10 ตามลำดับ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.363 - 0.493 ซึ่งไม่เกิน 0.8 ตามเกณฑ์ของ Liu (2019) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป (Multicollinearity)

3.3 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุด้วยค่าสถิติ Tolerance และ VIF พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.652 - 0.754 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.327 - 1.534 ซึ่งน้อยกว่า 10 ตามเกณฑ์ของ Miles (2014) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ



ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสถิติ Tolerance และ VIF

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Skew / Kurt	Tolerance	VIF
ด้านทักษะทางเทคนิค (X1)	1				-0.609/- 0.691	0.712	1.405
ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม (X2)	0.399**	1			-0.560/- 0.491	0.754	1.327
ด้านประสบการณ์ (X3)	0.446**	0.418**	1		-0.072/- 1.088	0.652	1.534
ด้านทักษะทางอารมณ์และสังคม (X4)	0.419**	0.363**	0.493**	1	-0.547/- 0.229	0.693	1.442

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค การเลื่อนขั้นทางสังคม ประสบการณ์ และทักษะทางอารมณ์และสังคม ที่มีต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิต แสดงดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.149 ^a	0.022	0.017	0.821
2	0.218 ^b	0.048	0.037	0.813

หมายเหตุ a. Predictors: (Constant), X1: ด้านทักษะทางเทคนิค

b. Predictors: (Constant), X1: ด้านทักษะทางเทคนิค, X2: ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม



ตารางที่ 6 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.078	0.718		2.895	0.004
X1	0.318	0.156	0.149	2.039	0.043
2 (Constant)	2.372	0.723		3.281	0.001
X1	0.466	0.168	0.218	2.767	0.006
X2	-0.231	0.105	-0.174	-2.201	0.029

หมายเหตุ X1: ด้านทักษะทางเทคนิค, X2: ด้านการเลื่อนขั้นทางสังคม

จากตารางที่ 5 และตารางที่ 6 พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ($\beta = 0.218$, $p = 0.006$) ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวก และการเลื่อนขั้นทางสังคม ($\beta = -0.174$, $p = 0.029$) ซึ่งมีอิทธิพลเชิงลบ โดยทั้งสองปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการดำเนินงานได้ร้อยละ 3.7 (Adjusted $R^2 = 0.037$) ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ ($\beta = 0.047$, $p = 0.561$) และทักษะทางอารมณ์และสังคม ($\beta = 0.038$, $p = 0.633$) ไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจได้ดังนี้ ความสามารถในการดำเนินงาน = $2.372 + 0.466(\text{ทักษะทางเทคนิค}) - 0.231(\text{การเลื่อนขั้นทางสังคม})$

หมายความว่า เมื่อบัณฑิตมีทักษะทางเทคนิคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสามารถในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 0.466 หน่วย และเมื่อบัณฑิตมีปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสามารถในการดำเนินงานลดลง 0.231 หน่วย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านทักษะทางเทคนิคมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ โดย ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการเลื่อนขั้นทางสังคมมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ โดยปฏิเสธสมมติฐาน (พบความสัมพันธ์เชิงลบแทน)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ โดยปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านทักษะทางอารมณ์และสังคมมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ โดยปฏิเสธสมมติฐาน



อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายดังนี้

1. อิทธิพลของทักษะทางเทคนิคต่อความสามารถในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่าทักษะทางเทคนิคมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.466, p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสนับสนุนทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Schultz (1961) และ Becker (1964) ที่เน้นความสำคัญของการลงทุนในการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อเพิ่มศักยภาพในตลาดแรงงาน งานวิจัยของ Prikshat et al. (2019) และ Liu et al. (2022) ได้ยืนยันว่าทักษะทางเทคนิคและทักษะดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณารับสมัครบัณฑิตเข้าทำงาน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการศึกษาของ Hossain et al. (2020) ในบังกลาเทศแสดงให้เห็นว่าความต้องการทักษะทางเทคนิคไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว แต่เป็นแนวโน้มระดับนานาชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Frey and Osborne (2017) ได้คาดการณ์ไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อลักษณะของงานในอนาคต นอกจากนี้ Suleman (2018) พบว่าความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทักษะทางเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการได้งานทำ เช่นเดียวกับ สุนันทา มาวัว และคณะ (2565) ที่ยืนยันว่าทักษะทางเทคนิคเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญสำหรับบัณฑิตในอนาคต อย่างไรก็ตาม การที่ทักษะทางเทคนิคสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการดำเนินงานได้เพียงร้อยละ 3.7 (เมื่อรวมกับการเลื่อนขั้นทางสังคม) แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนของปรากฏการณ์นี้ สอดคล้องกับ McQuaid and Lindsay (2005) ที่เสนอว่าความสามารถในการดำเนินงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลายทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมหภาค นโยบายการจ้างงาน หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่าแม้ทักษะทางเทคนิคจะมีความสำคัญ แต่ควรพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ในการพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อิทธิพลของการเลื่อนขั้นทางสังคมต่อความสามารถในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่าการเลื่อนขั้นทางสังคมมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสามารถในการดำเนินงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.231, p < 0.05$) ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลเชิงบวก ผลลัพธ์นี้แตกต่างจากงานวิจัยของ Macmillan et al. (2014) และ Kir et al. (2021) ที่พบว่าทุนทางสังคมและเครือข่ายครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการได้งานทำของบัณฑิต Lin (2002) อธิบายปรากฏการณ์นี้ว่าการพึ่งพาทุนทางสังคมมากเกินไปอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถส่วนบุคคล ในบริบทของบัณฑิตไทย โดยเฉพาะในภาคใต้ การมุ่งเน้นการเลื่อนขั้นทางสังคมอาจทำให้บัณฑิตลดความพยายามในการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่จำเป็น เนื่องจากเชื่อว่าเครือข่ายทางสังคมจะช่วยให้ได้งานโดยไม่ต้องพัฒนาทักษะมากนัก Tholen et al. (2013) ชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของทุนทางสังคมต่อการได้งานอาจแตกต่างกันในแต่ละบริบททางวัฒนธรรมและโครงสร้างตลาดแรงงาน ในสังคมไทยที่กำลังพัฒนาสู่ระบบคุณธรรม (Meritocracy) มากขึ้น การอาศัยเครือข่ายทางสังคมอาจถูกมองในแง่ลบ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและเน้นความสามารถ ความสัมพันธ์



เชิงลบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Granovetter (1973) ที่เสนอว่า "ความสัมพันธ์แบบหลวม" (Weak Ties) มีประสิทธิภาพมากกว่า "ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น" (Strong Ties) ในการหางาน เนื่องจากสามารถเข้าถึงข้อมูลและโอกาสที่หลากหลายกว่า ในขณะที่การเลื่อนขั้นทางสังคมแบบดั้งเดิมมักเน้นความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นซึ่งอาจจำกัดขอบเขตการเข้าถึงโอกาสทางอาชีพ ตามแนวคิดของ Bourdieu (1986) เมื่อบัณฑิตพึงพาการเลื่อนขั้นทางสังคมผ่านช่องทางที่ไม่ได้พัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อาจส่งผลให้ความสามารถในการได้งานลดลง

3. อิทธิพลของประสบการณ์และทักษะทางอารมณ์และสังคมต่อความสามารถในการได้งาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์และทักษะทางอารมณ์และสังคมไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยและงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสำคัญ (Jackson & Wilton, 2016; Succu & Canovi, 2019; Pinto & Ramalheira, 2017) ความไม่สอดคล้องนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเครื่องมือวิจัย โดยเฉพาะการวัดระดับประสบการณ์และทักษะทางอารมณ์และสังคมผ่านการประเมินตนเองของบัณฑิต ซึ่งอาจมีความลำเอียงและไม่สะท้อนระดับทักษะที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dunning, Heath and Suls (2004) ที่พบว่าการประเมินตนเองมักมีความคลาดเคลื่อน โดยผู้ตอบแบบสอบถามอาจประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง (Self-enhancement Bias) บริบทและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างอาจเป็นอีกปัจจัยสำคัญ งานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้มักดำเนินการในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีโครงสร้างตลาดแรงงานและระบบการจ้างงานที่แตกต่างจากประเทศไทย ตามแนวคิดของ Hofstede (2001) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อค่านิยมและกระบวนการคัดเลือกและจ้างงาน ช่วงเวลาของการเก็บข้อมูล (มิถุนายน-สิงหาคม 2566) ซึ่งเป็นช่วงหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ก็อาจส่งผลต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนายจ้างอาจให้ความสำคัญกับทักษะเฉพาะทางมากกว่าประสบการณ์หรือทักษะทางอารมณ์และสังคม เพื่อให้ธุรกิจฟื้นตัวและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum (2020) ที่พบว่าวิกฤต COVID-19 เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้อาจขัดแย้งกับแนวโน้มในระดับโลก ดังที่ Deloitte (2023) ระบุว่าทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การเจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำ และการควบคุมอารมณ์มีความสำคัญมากขึ้นในการทำงานแบบไฮบริด โดยองค์กรร้อยละ 82 ระบุว่าทักษะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับ Silva et al. (2016) และ Jackson and Wilton (2016) ที่ยืนยันว่าประสบการณ์การทำงานและกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีผลเชิงบวกต่อการจ้างงาน ความแตกต่างระหว่างผลการวิจัยนี้กับงานวิจัยอื่นๆ จึงอาจสะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงานในบริบทของการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของตลาดแรงงานในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งานของบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าทักษะทางเทคนิคมีอิทธิพลเชิงบวก ในขณะที่การเลื่อนขั้นทางสังคมมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสามารถในการได้งาน ส่วนประสบการณ์และทักษะทางอารมณ์และสังคมไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญ



ทางสถิติ ผลการวิจัยสะท้อนความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางเทคนิคและข้อควรระวังเกี่ยวกับการพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมมากเกินไป

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

1.1 สำหรับสถาบันการศึกษา

- พัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะทางเทคนิค โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบริหารเวลาและคุณภาพงาน
- สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและการสร้างเครือข่ายทางสังคม
- ปรับปรุงประสิทธิภาพของกิจกรรมเสริมหลักสูตรและรูปแบบการฝึกงาน แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยดังกล่าว

1.2 สำหรับนักศึกษาและบัณฑิต

- พัฒนาทักษะทางเทคนิคอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี ประสิทธิภาพการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้
- สร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลและการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม

1.3 สำหรับผู้กำหนดนโยบาย

- ส่งเสริมนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางเทคนิค เช่น โครงการฝึกอบรมด้านดิจิทัลและความร่วมมือระหว่างสถาบันศึกษากับภาคธุรกิจ
- ส่งเสริมระบบการจ้างงานที่โปร่งใสและเน้นความสามารถมากกว่าเครือข่ายทางสังคม

2. ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาในการตีความผลการวิจัย ดังนี้

- การวัดตัวแปรอาศัยการประเมินตนเองของบัณฑิต ซึ่งอาจมีความลำเอียงและไม่สะท้อนระดับทักษะหรือความสามารถที่แท้จริง
 - ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adjusted R²) ของโมเดลมีค่าเพียงร้อยละ 3.7 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกมากที่ส่งผลต่อความสามารถในการได้งาน
 - กลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะบัณฑิตบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study)
 - การใช้แบบสอบถามออนไลน์อาจมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงและความสมบูรณ์ของข้อมูล
- อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้มีคุณค่าในการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับความสามารถในการได้งานของบัณฑิตในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในมุมมองของบัณฑิตเอง



3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

- การขยายขอบเขตการวิจัย โดยการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างและขยายการศึกษาให้ครอบคลุมสถาบันการศึกษาและภูมิภาคที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ
- การศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม โดยพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น ผลการเรียนรู้ ทักษะการจัดการองค์กร ความรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม และบุคลิกภาพ
- การวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) และศึกษามุมมองของทั้งบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต
- การศึกษาระยะยาว ดำเนินการวิจัยเชิงยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามพัฒนาการของบัณฑิตตั้งแต่ช่วงการศึกษาจนถึงการทำงาน

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2567). ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี 2566 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2568-2569. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2567, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/a2f602bba43f78224c05ae6d209d18e.pdf
- พิมพ์ชนก ไชว, เกวลิน ศรีวิชายากร และ ภัทริยา นวลไย. (2565). Youth unemployment: ส่องตลาดแรงงานเด็กจบใหม่ยุค COVID-19. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2567, จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications-pdf/articles-and-publications/articles/regional/2022/2565_RL_05_Youth_Unemployment_COVID19.pdf
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2567). สสำรวจ “ทักษะแรงงาน” ทุกกลุ่มอาชีพผ่าน Big data ประกาศรับสมัครงานออนไลน์งาน. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2567, จาก <https://tdri.or.th/2024/06/j0b-big-data-q1-2024/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 1: มกราคม-มีนาคม 2567. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2567, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240513095901_43803.pdf
- สุทธิพันธ์ สุวรรณวิจิตร และ ธนกฤต โพธิ์เงิน. (2567). ผลกระทบของการว่างงานต่อสังคมและเศรษฐกิจ. วารสารก้าวหน้า, 1(6). 17-27.
- สุนันทา มาวัว, กิตติพงษ์ น้อยนวล, จิรายุ บัวด้วง, ธนพล อินทรสกุล, ประสพโชค สุวรรณโณ, ศิริชัย โยมกระโทก และ ธนัสสา ไรจนตระกูล. (2565). ทักษะที่สำคัญของบัณฑิตในอนาคต. วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2(2), 87-99.
- หน่วยงานสถิตินักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). ข้อมูลสถิติบัณฑิตจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูลภายใน). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ฝ่ายทะเบียน.



- Aasheim, C. L., Li, L., & Williams, S. (2009). Knowledge and skill requirements for entry-level information technology workers: A comparison of industry and academia. *Journal of Information Systems Education, 20*(3), 349-356.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2012). What does human capital do? A review of Goldin and Katz's *The race between education and technology*. *Journal of Economic Literature, 50*(2), 426-463.
- Al-Jubari, I., Shamsol Anuar, S. N. B., Ahmad Suhaimi, A. A. B., & Mosbah, A. (2021). The impact of career adaptability and social support on job search self-efficacy: A case study in Malaysia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(6), 515-524.
- Al-Shehab, N., AL-Hashimi, M., Madbouly, A., Reyad, S. & Hamdan, A. (2021). Do employability skills for business graduates meet the employers' expectations? The case of retail Islamic banks of Bahrain. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 11*(2), 349-366.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Blair, P. Q., & Deming, D. J. (2020). *Structural increases in skill demand after the great recession* (NBER Working Paper No. 26680). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Brink, K. E., & Costigan, R. D. (2015). Oral communication skills: Are the priorities of the workplace and AACSB-accredited business programs aligned? *Academy of Management Learning & Education, 14*(2), 205-221.
- Buckley, P., & Lee, P. (2018). The impact of extra-curricular activity on the student experience. *Active Learning in Higher Education, 22*(1), 37-48.
- Chhinzer, N., & Russo, A. M. (2017). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training, 60*(1), 104-120.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Deloitte. (2023). *2023 Global human capital trends report*. Retrieved 20 November 2024, from <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics, 132*(4), 1593-1640.
- Dubey, R. S., Paul, J., & Tewari, V. (2021). The soft skills gap: A bottleneck in the talent supply in emerging economies. *The International Journal of Human Resource Management, 33*(13), 2630-2661.



- Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(3), 69-106.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability—empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education+ Training*, 62(3), 292-310.
- Jackson, D. (2014). Skill mastery and the formation of graduate identity in Bachelor Graduates: Evidence from Australia. *Studies in Higher Education*, 41(7), 1313-1332.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747-762.
- Kir, K. F., Sarpong, F. A., Dazagbyilo, Y. Y. K., & Boukari, M. (2021). Research on the effects of influencing factors of international students on employability: A case study in China. *Open Journal of Business and Management*, 9, 1942-1964.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lin, N. (2002). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action* (Vol. 19). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Liu, X. S. (2019). A probabilistic explanation of Pearson's correlation. *Teaching Statistics*, 41(3), 115-117.
- Liu, Y., Bian, Y., & Zhang, W. (2022). How does enterprises' digital transformation impact the educational structure of employees? Evidence from China. *Sustainability*, 14(15), DOI: 10.3390/su14159432
- Machacha, E. (2021). The role of social capital in the employability of university graduates in Zambia: A case of University of Zambia graduates. *European Scientific Journal*, 17(35), 111-129.
- Macmillan, L., Tyler, C., & Vignoles, A. (2014). Who gets the top jobs? The role of family background and networks in recent graduates' access to high-status professions. *Journal of Social Policy*, 44(3), 487-515.



- Major, D. (2016). Models of work-based learning, examples and reflections. *Journal of Work-Applied Management*, 8(1), 17-28.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Md Pazil, A. H., & Che Razak, R. (2019). Perspectives of Asian employers on graduates' soft skills: A systematic review. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2397-2405.
- Miles, J. (2014). Tolerance and variance inflation factor. In, *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online* (pp. 1-15). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Ltd.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Nusrat, M., & Naz, K. (2018). Soft skills for sustainable employment: Does it really matter? *International Journal of Management and Economics Invention*, 4(07), 1835-1837.
- Patacsil, F. F., & Tablatin, C. L. S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by IT internship students and industry: A gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347-368.
- Pianda, D., Hilmiana, H., Widiyanto, S., & Sartika, D. (2024). The impact of internship experience on the employability of vocational students: A bibliometric and systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), DOI: 10.1080/23311975.2024.2386465
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 165-178.
- Popli, N. K., & Singh, R. P. (2024). Enhancing academic outcomes through industry collaboration: Our experience with integrating real-world projects into engineering courses. *Discover Education*, 3(1), DOI: 10.1007/s44217-024-00300-w
- Prajapati, B., Dunne, M. C. M., & Armstrong, R. A. (2010). Sample size estimation and statistical power analyses. *Optometry Today*, 16(7), 10-18.
- Prikshat, V., Kumar, S., & Nankervis, A. (2019). Work-readiness integrated competence model: Conceptualisation and scale development. *Education+Training*, 61(5), 568-589.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sehgal, N., & Nasim, S. (2020). Employers' perception on the antecedents of graduate employability for the information technology sector. In *Transforming Organizations Through Flexible Systems Management* (pp. 75-100). Singapore: Springer.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72, 703-721.



- Succi, C., & Canovi, M. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
- Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76(2), 263-278.
- Tholen, G., Brown, P., Power, S., & Allouch, A. (2013). The role of networks and connections in educational elites' labour market entrance. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, 142-154.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352.
- Van Hove, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, Employment and Society*, 25(1), 85-100.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. Retrieved 20 November 2024, from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>