

ความสามารถในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาอาชีวศึกษาและนักศึกษามหาวิทยาลัย Ability to Work after Graduation of Vocational Students and University Students

ณัฐนรี ศิริแก้ว (Natnaree Sirikaew)¹
เพ็ญณี แรอรท (Pennee Narot)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาระหว่างนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย การวิจัยจะเน้นประเด็นเรื่องความพร้อมในการทำงานและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จากการคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน คือ ผู้จัดการและหัวหน้าส่วนงานในแต่ละสถานประกอบการ ได้แก่ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร, อุตสาหกรรมจำหน่ายเครื่องจักรกลทางการเกษตร และธุรกิจโรงแรม การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างและคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการสรุป, จัดกลุ่ม และตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและจัดหมวดหมู่ให้เข้ากับกรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยจะใช้ข้อมูลจากกรอบแนวคิดข้างต้น ส่วนการสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะความเรียง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ กลุ่มวิจัยการบริหารกิจการท้องถิ่นและการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Graduate Student, College of Local Administration, Khon Kaen University,
E-mail: natnaree.siri@kkumail.com

² Associate Professor, Research Group on Local Affairs Administration and Smart City Development,
College of Local Administration, Khon Kaen University

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในศักยภาพการทำงานของนักศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัย เนื่องจากนักศึกษาอาชีวศึกษามีความพร้อมที่จะทำงาน, มีทักษะเชิงปฏิบัติในระดับสูง และถูกฝึกฝนมาให้ทำงานเฉพาะทางตามสาขาวิชาที่เรียน ในขณะที่นักศึกษาระดับปริญญาตรีมักจะได้เรียนรู้จากตำราเรียนเป็นหลัก อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการที่พึงพอใจในสมรรถนะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเพราะสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว, มีภาวะผู้นำ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหา ผู้ประกอบการต่างเสนอแนะว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่สำเร็จการศึกษาทุกคนพึงมี คือ การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน, ความอดทน และทักษะพื้นฐาน เช่น การสื่อสาร, คอมพิวเตอร์ และการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: ความสามารถในการทำงาน, นักศึกษาอาชีวศึกษา, นักศึกษามหาวิทยาลัย, จังหวัดนครราชสีมา ฯลฯ

Abstract

This is a qualitative research that studied and compared the ability of vocational students and university students to work after graduation. The research focused on their readiness to work and their efficiency in working. The data were obtained from opinions and recommendations of three entrepreneurs in Nakhon Ratchasima province. Six key informants included managers and heads of various departments in industrial sectors including the food processing industry, agricultural machinery industry, and hospitality industry. The data collection method included an in-depth interview with structured and open-ended questionnaires. The data analysis included summarizing, categorizing, and rechecking with the key informants for content validity. The obtained data were analyzed by content analysis and relating categories to the framework in the literature. The comparisons were drawn from the aforementioned framework. The findings were summarized reported in a descriptive manner.

The results showed that most entrepreneurs prefer the vocational students' working ability to that of the university students because vocational students are ready to work, have a high degree of patience and they were trained to work specifically while studying, whereas the university students mostly learned from text-based experiences. However, certain types of employers are satisfied with the university students' working ability because they have fast learning skills, leadership and problem-solving skills. Every type of entrepreneur recommended that the important characteristics of all graduates should include a positive attitude to work, patience, and being well-equipped with basic necessary skills such as communication, computer, and problem-solving skills.

Keywords: Ability to work, vocational students, university students, Nakhon Ratchasima Province etc.

1. บทนำ

ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนในการประกอบอาชีพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษามีหน้าที่พัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถทำงานได้ภายหลังสำเร็จการศึกษาตามประเภทการศึกษา ได้แก่ 1) สถาบันอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้จริงตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง โดยหลักสูตรจะถูกปรับตามความต้องการของประเทศในแต่ละช่วงเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) 2) มหาวิทยาลัย ทำหน้าที่พัฒนานักศึกษาทางด้านวิชาการเพื่อให้ทำงานด้านการบริหารหรือเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาครัฐและเอกชน (อมรวิรัช นาคทรทรัพย์, 2556) แม้สถานศึกษาจะฝึกฝนบัณฑิตในแนวทางที่แตกต่างกันแต่ สถาบันทั้ง 2 ประเภท ล้วนต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้กับประเทศ ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้โลกเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ส่งผลต่อลักษณะการดำรงชีวิต, แนวทางการดำเนินธุรกิจ รวมถึงรูปแบบในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ศักยภาพและทักษะรอบด้านมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ความต้องการของสถานประกอบการในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น นักศึกษาที่กำลังจะก้าวเข้าสู่การทำงานจึงต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบัน เช่น การประยุกต์ใช้ความรู้แขนงต่าง ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน, การมีทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์, มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น, การเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นต้น (Mäkitalo-Siegl et al., 2014)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาหรือจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบันว่าจะต้องมีคุณลักษณะและศักยภาพอย่างไรจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ทักษะด้านความสามารถในการทำงาน (Employability) คือ ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุคปัจจุบัน นักศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวจากหลักสูตรใหม่ เนื่องจากการเรียนการสอนในรูปแบบเดิมไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้เพราะเป็นการเน้นสร้างความรู้เพื่อใช้ในการสอบเท่านั้น ทักษะความสามารถในหลายด้านจะได้รับจากประสบการณ์จริง (Little, 2011) ความคาดหวังของผู้ประกอบการต่อผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา, ความสามารถทางวิชาการเชิงปฏิบัติ, ความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน, การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานกับผู้อื่น ซึ่งหมายรวมถึงทักษะการสื่อสาร และความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถเพิ่มเติมที่ผู้ประกอบการคาดหวังจากพนักงาน ได้แก่ ความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียน, ความรู้ความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ในงานที่ทำ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังคาดหวังเรื่องความสามารถในการทำงานตามระดับการศึกษา เช่น การทำงานด้านบัญชีนายจ้างคาดหวังให้ผู้ที่มีความรู้ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีชำนาญในการคำนวณตัวเลขมากกว่าผู้ที่มีความรู้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เสาวลักษณ์ จันทรประสิทธิ์, 2560) ส่วน Benbow และ Hora (2018) ได้เสนอว่าความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยว่ามีทักษะและความสามารถในการทำงานหลังการสำเร็จ

การศึกษามีทักษะหลักที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในสถานประกอบการคือจริยธรรมในการทำงาน ความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธี อย่างไรก็ตามแต่ละสาขาอาชีพให้ความสำคัญกับทักษะที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและภูมิศาสตร์พื้นที่ของสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลสรุปว่า สิ่งที่สถานประกอบการต้องการคือทักษะรอบด้านและความสามารถในการจัดการสถานการณ์และปัญหาที่พบในการทำงาน นอกจากนี้ Benbow และ Hora (2018) ได้ประมวลสังเคราะห์วรรณกรรมว่าในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1980 ประเทศให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจและการแข่งขัน และสถานศึกษาต้องเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับเศรษฐกิจยุคใหม่ นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ช่องว่างของทักษะ “skill gap” คือทักษะที่วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเตรียมให้กับผู้สำเร็จการศึกษาและทักษะที่สถานประกอบการต้องการไม่สอดคล้องกัน หากสถาบันการศึกษาสามารถทำให้ช่องว่างระหว่างทักษะความสามารถของบัณฑิตกับความต้องการของสถานประกอบการผู้จ้างงานให้ใกล้กันได้ก็จะช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจและส่งผลให้การจ้างงานมีอัตราสูงขึ้น ในประเด็นที่งานวิจัยพบว่าเป็นทักษะที่มีค่าสำหรับการจ้างงานประกอบด้วย ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา การปรับตัว จริยธรรมในการทำงาน และมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน รวมถึงทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

1.2 กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในยุคปัจจุบัน หลักสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้แบบบูรณาการสหวิทยาในสาขาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความรู้แบบองค์รวม การนำแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไปปรับใช้กับการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาชีวศึกษาจะทำให้การเตรียมความพร้อมนักศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) คือต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลก นักเรียนนักศึกษาต้องมีจิตสำนึกต่อโลก, มีความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การเป็นผู้ประกอบการ, มีความรู้พื้นฐานในการเป็นพลเมืองของสังคม, มีความรู้ด้านสุขภาพอนามัย และมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) เป็นทักษะที่จะช่วยให้นักศึกษามีการคิดโดยใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์

นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และมีความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) นักศึกษามีความรู้พื้นฐานและสามารถใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม 4) ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) เป็นทักษะที่จะช่วยนักศึกษาปรับตัวตามสถานการณ์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.3 กรอบแนวคิด 3Rs x 7Cs ถูกสร้างขึ้นโดย Trilling และ Fadel (2009) เพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของสถาบันการศึกษา ซึ่ง กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และคณะ (2561) ศึกษาในเรื่องนี้และสรุปทักษะออกเป็นแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ทักษะ 3R ประกอบไปด้วย Reading ทักษะในการอ่าน, (W)riting ทักษะในการเขียน, (A)rithmetics ทักษะในการคิดคำนวณ 2) ทักษะ 7C ประกอบด้วย Critical Thinking & Problem Solving ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา, Creativity & Innovation ทักษะการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา, Cross Cultural Understanding ความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม, Collaboration, Teamwork & Leadership ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและการมีภาวะผู้นำ, Communications, Information & Media Literacy ทักษะการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลและมีความรู้ทางด้านสื่อ, Computing & ICT Literacy ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และมีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ, Career & Learning Skills ทักษะทางการประกอบอาชีพและการเรียนรู้

ผู้วิจัยเลือกจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ในการศึกษาเนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยซึ่งมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและเป็นศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รัฐบาลได้ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ในพื้นที่ของจังหวัด เช่น โครงการรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพ-นครราชสีมา และ โครงการทางหลวงมอเตอร์เวย์บางปะอิน-นครราชสีมา เป็นต้น การเติบโตทางเศรษฐกิจของนครราชสีมาในปี พ.ศ. 2561 ที่ขยายตัวร้อยละ 3 จากการฟื้นตัวของการผลิตภาคเกษตรกรรม การขยายตัวของภาคการบริการ นอกจากนี้จังหวัดนครราชสีมามีการลงทุนภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมเภสัชกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ 2,693 โรง คาดว่า จะเพิ่มขึ้นอีก 19 โรงงาน ในปี พ.ศ. 2562 การแข่งขันของธุรกิจภาคเอกชนอยู่ในระดับสูง

เนื่องจากต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาของจังหวัดสอดคล้องกับอัตราการเพิ่มขึ้นของสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 (กรมบัญชีกลาง, 2561) ทำให้ไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2561 มีการจดทะเบียนนิติบุคคลใหม่ 350 แห่ง โดยแบ่งเป็น บริษัท จำกัด 166 แห่ง และ ห้างหุ้นส่วนจำกัด 184 แห่ง (กระทรวงแรงงาน, 2560) ด้วยปัจจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาความสามารถในการทำงานของผู้ที่พึ่งสำเร็จการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ และเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาหรือจากมหาวิทยาลัย รวมถึงประมวลสรุปข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการในเรื่องดังกล่าว

3. วิธีการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาถึง ความสามารถในการทำงานของบัณฑิตจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานที่พึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะช่วยให้หน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบถึงสภาพของนักศึกษาในปัจจุบันว่า เป็นอย่างไร และนำข้อเสนอแนะจากผู้บัณฑิตไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และกลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

3.2 การเลือกพื้นที่วิจัยและผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้วิจัยเลือกจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากจังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รัฐบาลได้ลงทุนในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ในพื้นที่เพื่อรองรับอัตรา

การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวสูงขึ้น และอำนวยความสะดวกในการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ ด้วยประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกจังหวัดนครราชสีมาในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

การเลือกผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการที่อยู่ในสังกัดของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมจำหน่ายเครื่องจักรกลทางการเกษตร และอุตสาหกรรมโรงแรม โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับผิดชอบงานระดับผู้จัดการและหัวหน้าส่วนงานในแต่ละสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 6 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (structured interview) และคำถามปลายเปิด (open-ended questionnaire) ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วยกรอบความคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21, ความสามารถในการทำงาน (Employability) ที่เกี่ยวกับประเด็นความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่

3.3.1 องค์ความรู้พื้นฐาน เช่น ความสามารถในการคำนวณ, ความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ, ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้คอมพิวเตอร์

3.3.2 ทักษะและความสามารถในการทำงาน เช่น ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, ทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม, การคิดอย่างเป็นระบบ, การมีภาวะผู้นำ, การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน, ความใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

3.3.3 ทศณคติและความพร้อมในการทำงาน เช่น การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน, ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย, การตรงต่อเวลา และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.4 การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและทิศทางการดำเนินงานของบริษัทโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นเรื่องความสามารถในการทำงานของพนักงานที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการและข้อเสนอแนะในด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน

โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับปริญญาตรีว่ามีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิในแต่ละระดับที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงการรวบรวมข้อเสนอจากสถานประกอบการถึงสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเสริมความสามารถของนักศึกษาในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา เปรียบเทียบกับกรอบคุณสมบัติผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และความพร้อมของการปฏิบัติงานจากฐานของงานวรรณกรรม จากนั้นสรุปความและนำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสะท้อนความถูกต้องของข้อมูล (Creswell *et al.* 2007) ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานระหว่างผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งประมวลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงานในสังกัดของตนเอง ขั้นตอนดังกล่าวผู้วิจัยจะทำการสรุปประมวลผลรายงานเชิงพรรณนาความ (Descriptive Report)

4. ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาเกี่ยวกับความสามารถและทักษะในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและจากมหาวิทยาลัย พบว่า

ในประเด็นเรื่องการศึกษาและวิเคราะห์ความสามารถและทักษะในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก

สถาบันอาชีวศึกษาและจากมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามีองค์ความรู้พื้นฐานด้านการฟัง, การพูด, การอ่าน, การเขียน, การคำนวณ, และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงดี ส่วนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานที่ดีจากการได้รับการฝึกฝนทักษะวิชาชีพเฉพาะทางในเชิงปฏิบัติตามสาขาวิชาหรือหลักสูตรที่ศึกษาและมีประสบการณ์

ในการทำงานพิเศษระหว่างเรียน ประกอบกับมีความอดทนและมีความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อนักศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาก้าวเข้าสู่วัยทำงานจึงส่งผลให้พวกเขาสามารถเริ่มทำงานได้ทันทีหรืออาจต้องได้รับการอบรมหรือสอนงานเพียงเล็กน้อยเพื่อให้เข้าใจรูปแบบและกระบวนการดำเนินงานของสถานประกอบการ ทักษะที่ต้องปรับปรุงคือทักษะการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวทำงานเชิงปฏิบัติด้านเดียวเป็นหลักไม่ได้รับผิดชอบงานบริหารหรือการจัดการในภาพรวมและไม่สามารถจับประเด็นสำคัญของระหว่างบทสนทนาได้ดีเท่าที่ควร แต่พนักงานคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพียงต้องใช้เวลาที่นานสักเล็กน้อย นอกจากนี้ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามีความพร้อมและทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งวัดจากการสัมภาษณ์และการทดลองงาน

ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้พื้นฐานด้านการฟัง, การพูด, การอ่าน, การเขียน, การคำนวณ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงดี และมีความรู้ทักษะด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับดี บัณฑิตระดับปริญญาตรีมีความสามารถในการทำงานไม่โดดเด่นและยังไม่ใช่ที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างตามคุณวุฒิทางการศึกษาและขาดความรู้เฉพาะทางเชิงปฏิบัติ แต่ว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวสามารถนำทฤษฎีหรือหลักการที่ได้เรียนรู้มาใช้คิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นเหตุเป็นผล เนื่องจากระหว่างศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีจะได้เรียนเนื้อหาในสาขาวิชาที่หลากหลายจึงทำให้มีความรู้หลายแขนงและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เชิงวิเคราะห์การทำงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีจะมีภาวะผู้นำที่โดดเด่นจากการกล้าแสดงความเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมพนักงานเหล่านี้ก็สามารถทำได้เป็นอย่างดี ส่วนความพร้อมและทัศนคติในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ต้องปรับปรุงในเรื่องความอดทนในการทำงานเพราะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมองว่าตนเองสมควรทำงานเชิงคิดวิเคราะห์มากกว่าการทำงานเชิงปฏิบัติ

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถและทักษะในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและจากมหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้พื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่ากัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ความสามารถในการทำงานของพนักงานที่มีคุณวุฒิ

ทางสายอาชีพอยู่ในเกณฑ์ดีกว่าบัณฑิตระดับปริญญาตรี แต่มีบางทักษะ เช่น การคิดวิเคราะห์, การแก้ไขปัญหา และภาวะผู้นำ ที่นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยทำได้ดีกว่า ส่วนความพร้อมและทัศนคติในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากทั้ง 2 สถาบันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามีระดับความสามารถในทักษะวิชาชีพ (Hard Skill) ที่มากกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย และจากการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยประกอบกับข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสร้างคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตแสดงให้เห็นถึงทักษะที่ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับความสามารถและการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปความสามารถในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ	นักศึกษาอาชีวศึกษา	นักศึกษามหาวิทยาลัย
องค์ความรู้พื้นฐาน		
การอ่าน, การเขียน และการคำนวณ	อยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงดี	อยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงดี
การพูดและการฟัง	อยู่ในเกณฑ์ดี	อยู่ในเกณฑ์ดี
ภาษาอังกฤษ	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	อยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงดี
ทักษะและความสามารถในการทำงาน		
ความรู้เฉพาะทาง	อยู่ในเกณฑ์ดี	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ทักษะและความชำนาญในการทำงาน	อยู่ในเกณฑ์ดี	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ความอดทนในการทำงาน	อยู่ในเกณฑ์ดี	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	อยู่ในเกณฑ์ดี
การทำงานเป็นทีม	อยู่ในเกณฑ์ดี	อยู่ในเกณฑ์ดี
ภาวะผู้นำ	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	อยู่ในเกณฑ์ดี

ความพร้อมและทัศนคติในการทำงาน		
ความพร้อมในการทำงาน	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ด้านทัศนคติในการทำงาน	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

และจากการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยประกอบกับข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสร้างคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานของบัณฑิตแสดงให้เห็นถึงทักษะที่ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 คุณสมบัติที่ปรากฏและไม่ปรากฏในการพร้อมทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ	นักศึกษาอาชีวศึกษา		นักศึกษามหาวิทยาลัย	
	ปรากฏ	ไม่ปรากฏ	ปรากฏ	ไม่ปรากฏ
ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา		√	√	
ทักษะการทำงานร่วมกัน	√		√	
ทักษะการเป็นผู้นำ		√	√	
ทักษะการสื่อสาร	√		√	
ทักษะด้านเทคโนโลยี	√		√	
ความพร้อมในการเรียนรู้งาน	√		√	
ความอดทนในการทำงาน	√			√
ทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน	√		√	

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นคุณสมบัติที่ปรากฏและไม่ปรากฏในการพร้อมทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสำหรับทักษะการเป็นผู้นำไม่ปรากฏในกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาแต่ปรากฏในกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ในขณะที่พนักงานที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีไม่มีคุณสมบัติเรื่องความอดทนในการทำงานแต่มีในผู้ที่มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าในส่วนของมหาวิทยาลัยควรให้

ความสำคัญในนโยบายด้านการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียนให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างความอดทน, ความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในสภาวะการทำงานที่แท้จริง ส่วนหลักสูตรอาชีวศึกษานั้นควรใช้กลยุทธ์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์และภาวะผู้นำของผู้เรียนซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทักษะดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความโดดเด่นมากกว่าพนักงานคนอื่นที่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ (Hard skill) ที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งจากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยมีทักษะด้านคนและสังคมที่มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประมวลสรุปข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาชีวศึกษา ต้องปรับความคิดของตนเองให้พร้อมรับการทำงานเพราะการฝึกงานระหว่างเรียนกับการทำงานที่แท้จริงมีความแตกต่างกันอย่างมาก เนื่องจากมีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาหลายคนยังขาดความอดทนในการปฏิบัติงานและไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ดังนั้นคุณลักษณะด้านความอดทนเป็นสิ่งที่บริษัทจะพิจารณาเป็นลำดับแรก ส่วนความคิดเชิงบวก, ความพร้อมที่จะเรียนรู้ และความรู้พื้นฐานในเกณฑ์ดี จะนำมาพิจารณาประกอบส่วนทักษะและความสามารถในการด้านอื่น ๆ สามารถฝึกฝนและพัฒนาภายหลังได้

ในประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญในหลักสูตรที่เน้นการทดลองปฏิบัติงานตามสาขาวิชามากกว่าเน้นการเรียนจากตำราเป็นหลัก เพราะไม่ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการทำงานให้กับผู้เรียนได้ เมื่อเข้าสู่ชั้นปีที่ 4 นักศึกษาจึงได้มีโอกาสปฏิบัติงานจริงจากโครงการสหกิจศึกษาซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการนายจ้าง และควรมีการปลูกฝังผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยทำงานให้ทราบถึงสิ่งที่จะต้องเจอในการทำงาน และควรสร้างทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานให้กับผู้เรียนมากขึ้น สำหรับสถาบันอาชีวศึกษาผู้ประกอบการเชื่อว่าหากพนักงานที่มีคุณภาพประกาศนียบัตรวิชาชีพได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นจะเสริมให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามาโดยตรง

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามีความสามารถในการทำงานเชิงปฏิบัติมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเนื่องจากได้รับการฝึกทักษะวิชาชีพในระหว่างเรียนจนเกิดความชำนาญ ในขณะที่บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการทำงานเชิงวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถานอาชีวศึกษาเพราะการเรียนในระดับอุดมศึกษาผู้เรียนจะเน้นการเรียนในเนื้อหาที่กว้างและหลากหลายทำให้สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในภาพรวมและใช้เหตุและผลประกอบการหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า นอกจากนี้ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากทั้ง 2 สถาบันมีองค์ความรู้และทักษะพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และจากการประมวลข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่ผู้ประกอบการล้วนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การมีทัศนคติที่ดีและความอดทนเป็นคุณลักษณะสำคัญในการทำงาน รวมถึงการมีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้จากตำราเป็นหลัก

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้พื้นฐานไม่แตกต่างกันมากนักในด้านทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน และการคำนวณ ส่วนความสามารถทางภาษาอังกฤษผู้ที่มีความรู้ปริญญาตรีจะอยู่ในระดับที่ดีว่าผู้ที่มีความรู้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในประเด็นเรื่องความสามารถและทักษะในการทำงาน ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาปฏิบัติงานได้ดีกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเพราะบุคคลเหล่านี้มีความรู้เฉพาะทาง มีประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่ตรงตามวิชาเอกที่เลือกเรียน ด้านความพร้อมและทัศนคติในการทำงาน ผู้ประกอบการต่างมีความเห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาทั้งจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคนกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มเจนเอเรชั่นใหม่ที่ไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงาน, ความกดดัน หรือการทำงานที่ไม่ชอบเมื่อเทียบกับ

คนรุ่นก่อน ฉะนั้น ผู้ประกอบการจึงให้ความสำคัญในการประเมินผลการทดลองงานของผู้ที่พึ่งสำเร็จการศึกษาว่ามีความพร้อมหรือมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่สมควรจะรับเข้าทำงานหรือไม่

จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ให้ข้อมูลต่างมีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกันคือสถาบันการศึกษาควรเน้นการฝึกภาคปฏิบัติมากกว่าการเรียนเชิงทฤษฎี ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะด้านคน อารมณ์ และสังคม เพื่อปลูกฝังความเข้าใจเกี่ยวกับสภาวะการทำงานที่จะต้องประสบภายหลังสำเร็จการศึกษาและสร้างคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เนื่องจากจุดแข็งสถาบันอาชีวศึกษา คือ การสร้างทักษะวิชาชีพเชิงปฏิบัติให้กับผู้เรียนแต่ไม่ได้ฝึกให้นักเรียนได้ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่เรียนจากสาขาวิชาต่าง ๆ มาคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ทำให้การจะพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้ใช้ทักษะที่รอบด้านมากขึ้นจะต้องใช้เวลาที่นาน จึงจะปรับตัวได้ ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีจุดเด่นในด้านการสร้างบัณฑิตให้มีความสามารถด้านการคิด บริหารจัดการ และบูรณาการความรู้แขนงต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานแต่จำเป็นต้องพัฒนาการฝึกให้นักศึกษาลงมือการทำงานเชิงปฏิบัติเพราะการเรียนรู้จากในตำราเพียงอย่างเดียวจะทำให้ผู้เรียนขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงานที่แท้จริง หากสถานศึกษามีนโยบายด้านการพัฒนาหลักสูตรตามที่ได้กล่าวไปในข้างต้น จะส่งผลดีโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา เพราะบัณฑิตจะมีศักยภาพและคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ด้านความพร้อมในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 2 ประเภทมีความพร้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยนักศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษามีความพร้อมมากกว่านักศึกษาจากมหาวิทยาลัย ซึ่งสถานประกอบการจะเป็นผู้พัฒนาและสอนพนักงานกลุ่มนี้ให้เข้าใจถึงกระบวนการทำงานและขอบเขตในการทำงานของแต่ละตำแหน่งในช่วงทดลองงาน โดยมีการติดตามและประเมินผล รวมทั้งทดสอบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

ด้านความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากทั้ง 2 สถาบันมีความแตกต่างกันตามความเห็นของนายจ้างแต่ละแห่ง โดยผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมพึงพอใจในคุณภาพงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวได้ถูกฝึกฝนเฉพาะทางตามสาขาวิชาชีพที่เรียน ทำให้เมื่อเข้าสู่สภาวะการทำงานจึงสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีหรืออาจต้องได้เรียนรู้งานเพิ่มเติมเพียงเล็กน้อย ส่วนการคิดสร้างสรรค์หรือการคิดที่เป็นระบบยังต้องได้รับการพัฒนา แต่พนักงานที่มีคุณวุฒิด้านสายอาชีพมีความอดทนมุ่งมั่นและพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตนเพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่อาจต้องใช้เวลาจึงจะสามารถเห็นผลจากการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ จันทรประสิทธิ์ (2560) ที่กล่าวถึงความคาดหวังของผู้ประกอบการในด้าน ความสามารถทางทักษะวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามารถด้านภาษาไทยและการคำนวณ ในขณะที่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมจำหน่ายเครื่องจักรกลทางการเกษตรพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีรูปแบบความคิดที่เป็นระบบสามารถสร้างสรรค์งานที่ต่อยอดจากเนื้องานเดิมได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงานของสถานประกอบการ อีกทั้งสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ส่วนทักษะด้านอื่น ๆ ผู้ประกอบการมองว่าเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้จากการทำงาน ซึ่งตรงกับกรอบแนวคิดของ Trilling และ Fadel (2009) ที่สรุปทักษะแต่ละด้านที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบันในด้าน ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ, ทักษะการสื่อสาร, ทักษะทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะในการประกอบอาชีพรวมถึงทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้สำเร็จการศึกษา การจะมีทักษะดังกล่าวจะผู้เรียนต้องได้รับการฝึกฝนจากสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรการเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาที่ควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน ดัชนียะ จะวรรณ (2561) ได้คิดค้นรูปแบบการเรียนการสอนโดยรวมเอาหลักการสร้างความรู้, การเรียนรู้จากปัญหา และการแสวงหาความรู้เข้าด้วยกันเพื่อให้นักเรียนได้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ได้มีโอกาสคิด ลงมือปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เนื่องจากผู้เรียนในกลุ่มนี้จะเรียนในรูปแบบการบรรยายเกี่ยวกับเนื้อหาเพื่อนำไปสอบ ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาไม่คุ้นชินกับรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเอง รวมถึงไม่ได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากนัก ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในการนำเสนอผลงาน, การแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ทำให้เมื่อผู้เรียนการคิดวิเคราะห์หรือประเมินสถานการณ์ในภาพรวมเพื่อหาสาระสำคัญนักศึกษาอาชีวศึกษาจะใช้เวลาค่อนข้างนานเมื่อสถานศึกษาทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ถูกพัฒนาขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสูงกว่าผู้เรียนในรูปแบบปกติ

ส่วนทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำงาน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความเข้าใจตรงกันในประเด็นที่ต้องการจะสื่อสาร โดยทั้งผู้รับสารต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องและเข้าใจง่าย รวมถึงการใช้อวัจนภาษาร่วมด้วย ส่วนผู้ส่งสารจะต้องมีทักษะการฟังอยู่ในระดับที่เทียบเท่ากับผู้ส่งสาร จะช่วยให้การสื่อสารระหว่างกันมีประสิทธิภาพ ผู้พูดและผู้ฟังมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Berlo, 1960) จากผลการวิจัยที่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมจำหน่ายเครื่องจักรกลทางการเกษตรได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจับประเด็นสำคัญระหว่างบทสนทนาของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาที่จะต้องอธิบายมากกว่าหนึ่งครั้งจึงจะเข้าใจในประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องการจะสื่อสาร แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวว่า สาเหตุของการสื่อสารในหน่วยงานเกิดจากพนักงานแต่ละระดับมีระดับความรู้และความเข้าใจในเนื้องานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการไม่เข้าใจในข้อมูลที่ได้รับและทำให้การสื่อสารคลาดเคลื่อน เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะรับผิดชอบงานเพียงด้านเดียวจึงไม่เข้าใจในภาพรวมของการทำงาน ซึ่งผู้มีความรู้คุณวุฒินิยบัตรวิชาชีพชั้นสูงจะเน้นการทำงานเชิงปฏิบัติมากกว่าการวิเคราะห์หรือการบริหารจัดการในภาพรวมจึงส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าว

ด้านทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้อื่น เพราะในการทำงานความคิดที่แปลกใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับหน่วยงานทั้งในการพัฒนาผลงาน การแก้ไขปัญหาการที่ผู้สำเร็จการศึกษาจากทุกสถาบันจะมีความสามารถในข้อนี้จะต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเหมาะสมตั้งแต่วัยเรียน สอดคล้องกับ สมาน อัสวภูมิ (2558) ที่กล่าวว่า

ความคิดสร้างสรรค์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เฉพาะตัวที่บุคคลจะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ทุกคนสามารถพัฒนาได้หากได้รับการเรียนการสอนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์ คือ สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากการได้คิดแบบอิสระ เพื่อหาหนทางในการ แก้ไขปัญหาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งแบบนามธรรม หรือรูปธรรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ แม้การคิดริเริ่มดังกล่าวจะเป็นการคิดนอกเหนือจาก กรอบที่กำหนดแต่จำเป็นต้องอยู่บนฐานของความเป็นจริงและต้องหลักยึดที่แสดงถึงเหตุ และผลของการคิดนั้น ปัจจัยมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ข้อมูล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสารสนเทศ ที่จะทำให้กระบวนการคิดครบถ้วนทุกด้าน เช่นเดียวกับ นพพร จันทร์นาชู และ ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา (2561) ที่เสนอว่าสถาบันการศึกษาต้องมีสื่อ, อุปกรณ์ ประกอบการเรียน และพื้นที่ที่มีสภาพเหมาะสมต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ หลักสูตรควรเพิ่มกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการพัฒนาตนเองให้มีความคิดที่แปลกใหม่ผ่านการ ลงมือปฏิบัติในการคิดค้นสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้นอกสถานที่ที่ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้อยู่ ในสภาพแวดล้อมแปลกใหม่ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคิดริเริ่มต่อไป

นอกจากนี้ผู้ประกอบการต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษา ทั้งจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่เหมาะสมจึงจะพิจารณา รับเข้าปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานของพนักงานมีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง ศิริินยา จีระเจริญพงศ์ (2556) กล่าวว่าความคิดเชิงบวกถือเป็นทัศนคติที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ โดยใช้เหตุและผลซึ่งทำให้บุคคลมีความเข้าใจ ในสถานการณ์ ผู้ที่มีความคิดเชิงบวกจะมีลักษณะ คือ มองโลกในแง่ดีและมีความสุขกับ สิ่งที่อยู่รอบตัว เห็นคุณค่าและศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ การมีทัศนคติที่ดีจะทำให้ คนเราเกิดแรงจูงใจที่จะอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงาน เช่น มีความคิดที่จะ พัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ก่อให้เกิดทักษะ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดค้นสิ่งใหม่หรือแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจารณญาณอย่างเหมาะสม จากที่กล่าวมา ในข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการมีทัศนคติที่ดีจะส่งผลให้มนุษย์มีความอดทนที่จะฝ่าฟัน กับอุปสรรค รวมถึงต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลหลักถือเป็น คุณลักษณะสำคัญในการทำงาน

ในส่วนของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานในปัจจุบัน หากพนักงานมีคุณสมบัติดังกล่าวจะส่งผลดีต่อการทำงานและการบริหารจัดการขององค์กรเพราะผู้ใดที่มีความเป็นผู้นำแสดงว่าผู้นั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่าง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและจัดการให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน วราจกนา กาญจนพาที (2556) สอดคล้องกับ พนิดา ไชยแก้ว (2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ภายหลัง โดยจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม โดยบุคคลผู้นั้นไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งในระดับสูง แต่หากเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเป็นประจำและมีแนวคิดที่พร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็ถือว่ามีความเป็นผู้นำแล้ว

ผู้ประกอบการต่างมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่พร้อมในการทำงาน ว่าสถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการปลูกฝังทัศนคติที่เหมาะสมกับการการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาเนื่องจาก ทัศนคติเป็นสิ่งที่กำหนดความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ หากมีทัศนคติเชิงบวกจะส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ หลักสูตรที่การเรียนการสอนต้องปรับปรุงให้เห็นการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้จากตำราเพียงอย่างเดียวนำไปใช้ในการทำงานได้จริงได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร หากนักศึกษาได้รับการฝึกฝนให้ลงมือปฏิบัติในช่วงที่เรียนจะทำให้นักศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมสำหรับการทำงานที่แท้จริง ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันกับ (Little, 2011) ที่กล่าวถึงการที่นักศึกษาต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในการทำงานจากประสบการณ์จึงจะสามารถทำงานได้จริง การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหารของสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดและความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำงานของบัณฑิตจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมแล้วลักษณะของสถานประกอบการมีผลต่อการกำหนดคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการของและลักษณะการขับเคลื่อนธุรกิจซึ่งสอดคล้องกับ Benbow และ Hora (2018) ที่ประมวลวรรณกรรมและชี้ให้เห็นว่า แม้การเตรียมกำลังคนของสถาบันอาชีวศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะมีช่องว่างของทักษะที่ไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการมีความแตกต่างตามลักษณะ

ธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับทักษะที่แตกต่างกัน และจากข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่คุณลักษณะโดยรวมสอดคล้องกับทักษะด้านความสามารถในการทำงาน, ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิด 3Rs x 7Cs สะท้อนให้เห็นว่าทักษะดังกล่าวยังไม่ปรากฏในบัณฑิตจากทั้ง 2 สถาบันอย่างครบถ้วน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย ผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำงานภายหลังการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาของนักศึกษาในแต่ละประเภท ซึ่งจะเป็นโยบายต่อสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการทำงานทั้งในเชิงปฏิบัติและทัศนคติ โดยสถานศึกษาอาจสอนวิชาพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในช่วงปีแรกของการเรียน ส่วนในปีต่อไปควรเน้นการลงมือปฏิบัติผ่านการทำวิจัยหรือการทำโครงการโดยเพิ่มระดับความซับซ้อนและความท้าทายขึ้นไปในแต่ละชั้นปี โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการคอยให้คำปรึกษาเมื่อนักศึกษาได้รับการฝึกฝนและชี้แนะแนวทางอย่างถูกวิธีจะทำให้มีความชำนาญงานในสายการเรียนที่ตนเลือก เมื่อบุคคลผู้นั้นสำเร็จการศึกษาจะกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการทำงานของผู้ที่พึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยจากมุมมองของผู้ประกอบการ 3 ประเภทธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาเท่านั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงประเด็น 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถและความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย 2) ออกแบบการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศโดยเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้านการกำหนดกรอบคุณสมบัติของกรคัดเลือกเข้าทำงานเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลระดับประเทศ 3) ศึกษาถึงรูปแบบของการเตรียมความพร้อมของสถาบันที่สามารถผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ลัดดา เหลืองรัตนมาศ, สราญ นิรันรัตน์, จิราภรณ์ จันทร์อาร์ักษ์, บุญเดือน วัฒนกุล & ทุตยรัตน์ รื่นเรือง. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, 28(1), 178-193.
- กรมบัญชีกลาง. (2561). รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมาปี พ.ศ.2561 และแนวโน้มปี พ.ศ.2562.
- ค้นเมื่อ 19 มกราคม 2562, จาก https://www.cgd.go.th/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadname1=ContentDisposition&blobheadname2=filename&blobheadvalue1=inline%3B+filename%3D%22Report+MC_Q3+2561%2C0.pdf%22&blobheadvalue2=filename%3D%22Report+MC_Q3+2561%2C0.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1438171533288&ssbinary=true
- กระทรวงแรงงาน. (2560). **บทสรุปผู้บริหาร สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครราชสีมา**.
- ค้นเมื่อ 19 มกราคม 2562, จาก http://mol.go.th/sites/nakhonratchasima.mol.go.th/files/bthsrupphuubrihaar_aitrmaas_1_pii_60.pdf
- ดัชนียะ จัวรรณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาบนฐานสมรรถนะรายวิชาหลักการตลาด เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ. ใน **การประชุมทางวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 นวัตกรรมและเทคโนโลยีอาชีวศึกษา**. (228-239). พะเยา: ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2.
- นพพร จันทน์นาขู & ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพของนักศึกษาสถาบัน
- การอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประเทศไทย 4.0. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 11(3), 767-786.

- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 3(2), 208-222.
- พินดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ต แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริญา จีระเจริญพงศ์. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2558). ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15(ฉบับพิเศษ), 9-16.
- เสาวลักษณ์ จันทรประสิทธิ์. (2560). ความคาดหวังและความพร้อมของนักบัญชีในทศวรรษของผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ฉบับพิเศษปี 2560, 117-126.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2562, จาก <http://bsq2.vec.go.th/course/2556/course56new.html>
- อภิวดี พิมลแสงสุริยา. (สิงหาคม 2555). การพัฒนาพนักงาน. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (13), 149.

- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2556). **อุดมศึกษาไทยในรอบศตวรรษ :จากโอกาสและความหวังใน อดีตสู่วิกฤตคุณค่าปริญญาในยุคอุดมศึกษาประชานิยม**. กรุงเทพฯ: สถาบันรามจิตติ.
- Benbow, Ross J. and Hora, Matthew T. (2018). Reconsidering College Student Employability: A Cultural Analysis of Educator and Employer Conceptions of Workplace Skills. **Harvard Educational Review**, 88(4), 483-515.
- Berlo, David K. (1960). **The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. **The counseling psychologist**, 35(2), 236-264.
- Mäkitalo-Siegl, Kati., Sointu, Erko., Valtonen, Teemu., Järvelä, Sanna., Näykki, Piia., Häkkinen, Päivi., and Ahonen, Arto K. (2014). **Preparing Teacher Students for 21st Century Learning Practices: Ways of Thinking and Working**. Retrieved December 28, 2018, from <https://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/ohjelmat/tulos-tulevaisuuden-oppiminen-ja-osaaminen/tulos-hankekuvauspohja-makitalo-siegl.pdf>
- Little, B. M. (2011). Employability for the workers – what does this mean?. **Education+Training**, 53(1), 57-66.
- Trilling, B., & Fadel C. (2009). **21st Century Skills Learning for Life in Our Time**. San Francisco, CA: A Wiley Imprint.