

การติดตามสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Monitoring the Professional Internship Competencies of Human Resource Management Students, Phuket Rajabhat University.

บัญญัติ ไหวว่อง^{1*} และสุรเดช ทองแถมแก้ว²

Bundit Vaiwong^{1*} and Suradech Tongkamkaew²

สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1,2}

E-mail : bundit789@gmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ปรากฏจริงของนักศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาปัญหา อุปสรรค และช่องว่างทางสมรรถนะที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนในหลักสูตรกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จากสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักศึกษามือถึงประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ พบว่านักศึกษามีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้กฎหมายแรงงานได้ดี 2) ด้านทักษะ มีความโดดเด่นในทักษะดิจิทัลและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง นักศึกษามีความเชื่อมั่นและรับรู้บทบาทการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว แสดงออกถึงความยืดหยุ่นและความอดทนต่อสภาวะกดดัน และ 5) ด้านแรงจูงใจและเจตคติ ซึ่งพบว่านักศึกษามีความไม่สัมฤทธิ์และทัศนคติเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ายังคงมีช่องว่างทางสมรรถนะในด้านการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันการศึกษาควรนำไปพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจในจังหวัดภูเก็ตที่มีการแข่งขันสูงในระดับสากล

คำสำคัญ: การติดตาม สมรรถนะ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research were to examine the actual competencies of students from the perspective of establishments regarding human resource management internships, and to investigate the problems, obstacles, and competency gaps occurring between the academic curriculum and real-world professional practice. This study employed a qualitative research methodology through in-depth interviews with key stakeholders, specifically human resource executives from establishments in Phuket. The research findings revealed that student competencies

consist of five key components: 1) Knowledge: students demonstrated sound fundamental professional knowledge and effective application of labor laws; 2) Skills: digital literacy and cross-cultural communication skills were prominent; 3) Self-Concept: students exhibited self-confidence and a clear perception of their roles as business partners; 4) Traits: students displayed flexibility and resilience under pressure; and 5) Motives and Attitude: students possessed high achievement motivation and a proactive attitude toward change. However, the study identified a competency gap in strategic analytical thinking. These findings suggest that educational institutions should further develop their curricula to meet the demands of the highly competitive international business sector in Phuket.

Keywords: Monitoring, Competency, Professional Internship, Human Resource Management Students

บทนำ

การบริหารงานสมัยใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญที่สุดในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้กระแสการบริหารงานสมัยใหม่ที่เปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและการบริหารบนฐานสมรรถนะมีความคาดหวังให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่มีขีดความสามารถที่มากกว่า งานธุรการ แต่ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตามแนวคิดของ เดฟ อัลริช (Ulrich, 2013) กล่าวว่า บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงจากการทำงานเชิงธุรการไปสู่การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะ (Competency) ที่หลากหลายและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในบริบทของการบริหารจัดการยุคใหม่ การผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ได้พึ่งพาเพียงแค่ผลการเรียนหรือความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแต่ต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดย เดวิด แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1973) บิดาแห่งทฤษฎีสมรรถนะได้ระบุว่าสมรรถนะที่แท้จริงคือสิ่งที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้แม่นยำกว่าการวัดระดับเขาวินิจฉัยหรือการสอบแบบดั้งเดิม สำหรับประเทศไทยการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตจบใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นประเด็นที่สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายจากภาวะความไม่แน่นอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นกลไกสำคัญ ในหลักสูตรที่ช่วยให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงในองค์กร ช่วยลดช่องว่าง ด้านทักษะและเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน โดยเฉพาะในจังหวัดภูเก็ตที่มีความหลากหลายข้ามวัฒนธรรมสมรรถนะจึงเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน (กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยเฉพาะจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการระดับโลก บริบทของสถานประกอบการในพื้นที่นี้มีความหลากหลายและ มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของนักศึกษาฝึกงานสูงทั้งในด้านทักษะทางภาษา การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ความกดดัน หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มีการพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของสมรรถนะบางประการที่อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการ

ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตซึ่งถือได้ว่าเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก หากมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะและระดับสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงระหว่างการฝึกงานอาจส่งผลให้การพัฒนานักศึกษาด้านบรรลุปเป้าหมายตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจริงของสมรรถนะที่เกิดขึ้น อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงหลักสูตรและ การเตรียมความพร้อมนักศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร การเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้มีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างนักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะสูงและพร้อมรับใช้สังคมในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ปรากฏจริงของนักศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และช่องว่างทางสมรรถนะ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนในหลักสูตรกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นความสามารถ คักยภาพ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในวงการธุรกิจนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์กรสรรหาคณะกรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David, C. McClelland, 1973) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลปฏิบัติงานที่ดีในเกณฑ์ที่กำหนดตามความรับผิดชอบของตน และจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่อง สมรรถนะนั้น แลคงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์การกับระดับ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะเหล่านั้น โดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ตำแหน่งงานนั้นจะต้องมีพื้นฐาน ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใด ในระดับเท่าใด จึงจะทำให้บุคคลนั้นมีคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

ริชาร์ด อี โบยาทซิส (Richard, E. Boyatzis, 1982) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ อาจหมายถึง แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ บทบาททางสังคมหรือการรับรู้ เกี่ยวกับตนเอง หรือความรู้ ที่คนต่างต้องนำมาใช้ โดยเขาต้องการตอบคำถามว่า คุณลักษณะแบบใดของผู้บริหารที่มี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สเปนเซอร์, แอล.เอ็ม. และสเปนเซอร์, เอส.เอ็ม. (Spencer, L.M., & Spencer, S.M., 1993). กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งการปฏิบัติงานหรือการแสดงออกในสถานการณ์ที่ได้ความเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นในงาน เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของคุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือภาระงานที่ได้รับ และส่งผลให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในองค์กร ไม่ใช่แค่สิ่งที่เห็น ภายนอกอย่าง วุฒิการศึกษาแต่รวมถึงแรงจูงใจและอุปนิสัยที่ซ่อนอยู่ต้องเป็นสิ่งที่วัดผลได้หรือสังเกตเห็นได้ผ่าน การทำงาน

องค์ประกอบของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David, C. McClelland, 1973) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ความรู้เฉพาะด้าน ของบุคคล

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ความมั่นใจในตัวเอง ความเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่อยู่ภายในบุคคลนั้น ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ คุณลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

5. แรงจูงใจและเจตคติ (Motives and Attitude) คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ เป็นเป้าหมาย บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ประการ รวมเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิด สมรรถนะเฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ซึ่งเปรียบเทียบกับคุณลักษณะดังกล่าวตามโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยคุณลักษณะของบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ คือ ความรู้และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนา ได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิด ทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกต ได้ยาก ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลรวมทั้งแรง จูงใจ

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น

สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบให้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยภายใต้กระบวนทัศน์แบบปฏิบัตินิยม (Pragmatic Paradigm) โดยมุ่งที่การทำงานในภาคสนามที่สามารถก่อให้เกิดผลเชิงประจักษ์ในทางปฏิบัติ การวิจัยจึงใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแนวทางสู่การทำวิจัยที่ได้ผลวิเคราะห์ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกที่มาจากข้อคำถามปลายเปิดและข้อคำถามปลายปิด (วรรณวิชนี ฤทธอมชาติ และคณะ, 2563) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ใช้แนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยการมุ่งทำการค้นหาความรู้จากความจริงด้วยการตั้งคำถามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำข้อมูลที่ได้มาตีความและอธิบายจากความเข้าใจของตัวนักวิจัย (วรรณดี สุทธิธนกร, 2559) ผู้วิจัยใช้เหตุผลจากแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักและใช้แนวอุทธรวิสัย (Transcendental Phenomenology) ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความอิสระในการใช้ความคิดและนำเสนอความคิดเห็นเพื่อตอบทุกข้อคำถามข้อมูลที่ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็นเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ (Kaewjomnong, 2022)

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาฝึกงานในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็นฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568

โดยคำางตำแหน่งในระดับ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือที่เลี้ยง ในฝ่ายฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต นักวิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิค การสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างแบบเชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความสะดวก (Convenience) มีความเต็มใจเข้าสัมภาษณ์ พุดคุย และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนมาก และเพียงพอ (Data Sufficiency) ต่อการแสดงออกทางความคิดและการให้ข้อมูล (Expressiveness) (ประไพพิมพ์ สุธีสินนทร์ และประสพชัย พลสมรท์, 2559)

2.1 สถานประกอบการประเภทธุรกิจ การโรงแรม การบริการ และการท่องเที่ยว ผู้ให้ข้อมูลหลักอ้อมตัวที่จำนวน 20 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

2.2 สถานประกอบการประเภทธุรกิจ ห้างสรรพสินค้า ค้าปลีก และค้าส่ง ผู้ให้ข้อมูลหลักอ้อมตัวที่จำนวน 15 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

2.3 สถานประกอบการประเภท หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ผู้ให้ข้อมูลหลักอ้อมตัวที่จำนวน 10 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

3. ด้านพื้นที่ (Research Area) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ที่รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568 ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 - มีนาคม พ.ศ. 2569

4. เครื่องมือวิจัย (Research Instruments) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับการแก้ไขจาก รองศาสตราจารย์ประภาศรี อึ้งกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพและแบบสังเกต (Observation Form) ที่ผู้วิจัยออกแบบและสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

5. วิธีการรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลักผ่านผู้บริหารของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเชิญชวนให้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้ว จึงได้นัดหมายการสัมภาษณ์ในช่วงหลังเวลาทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อภาระหน้าที่งานของผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมจัดเก็บข้อมูลด้วยความรอบคอบ และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างเคร่งครัด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์แบบเชิงประเด็น (Thematic Analysis) และการสังเกต (อนิวซ์ แก้วจำนงค์ และศิริจันทร์ ภักดี, 2566) โดยมุ่งเน้นนำเสนอผลวิเคราะห์เชิงประเด็นเพื่อให้เข้าใจประเด็นที่ต้องการสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เมอร์เรียม และ ทิสเดลล์ (Merriam & Tisdell, 2016) เรื่องการสะท้อนตนเอง (researcher reflexivity) โดยควบคุมอคติส่วนตัวและขจัดอคติที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประเด็นมีความน่าเชื่อถือและไม่ถูกกระทบจากอคติของผู้วิจัย และใช้แนวคิดของ วรณดี สุทธินากร (2559) ที่เสนอให้ใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนในกลุ่มด้วยสามารถใช้การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อมูลได้ด้วย (Verification) ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยเรื่องนี้มีที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

7. การตรวจสอบข้อมูลวิจัย (Quality Inspection of Research Data) ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) ที่เป็นการสร้างหลักฐานจากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างหัวข้อในการศึกษาโดยใช้แนวคิดของ เครสเวลล์ และเบซ (Creswell & Baez, 2021) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้น่ามีความถูกต้องหรือไม่ด้วย

7.1 ตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Method Triangulation) โดยใช้การสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

7.2 ตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนตัวผู้วิจัยหรือ ผู้สังเกต และตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Source Triangulation) ด้วยการตรวจสอบข้อมูลด้านเวลา สถานที่ และบุคคล ได้ดำเนินการในระหว่างวันที่ 1 – 30 มีนาคม พ.ศ. 2569

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่ไดมาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือที่เล็ง ในฝ่ายฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตที่มีประสบการณ์ในรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยไดมานั้นถูกต้องข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสมและแม่นยำ อีกทั้ง สามารถยืนยันการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่ามีความน่าไว้วางใจ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตามองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David, C. McClelland, 1973) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง 5 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

ด้านความรู้ (Knowledge) ในการวิจัยพบว่า ความรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญและจำเป็นสำหรับนักศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง ประกอบด้วยประเด็นหลัก คือความรู้พื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักศึกษามีความสามารถในการนำความรู้จากภาคทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในงานพื้นฐานได้ เช่น การจัดทำเอกสารสมัครงาน การคัดกรองประวัติเบื้องต้น และความเข้าใจในกระบวนการทำงานธุรการด้านบุคคล ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับ เป็นความรู้ที่สถานประกอบการให้ความสำคัญสูง โดยเฉพาะความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเบื้องต้น สิทธิสวัสดิการ และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งเป็นเกราะป้องกันปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในบริบทการบริหารงานสมัยใหม่ นักศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความรู้เชิงบริบทพื้นที่และพฤติกรรม เนื่องจากภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลก ความรู้ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของพนักงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่นักศึกษาต้องมี

ด้านทักษะ (Skill) พบว่า สมรรถนะด้านทักษะที่สำคัญทักษะการปฏิบัติงานนักศึกษาต้องสามารถเปลี่ยนจากการทำงานเชิงธุรการแบบเดิมไปสู่การปฏิบัติงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้จริง เช่น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ ทักษะดิจิทัลและการวิเคราะห์ภายใต้กระแสการบริหารงานยุคดิจิทัล สถานประกอบการมีความคาดหวังให้นักศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเพียงแค่การจัดทำเอกสารหรืองานธุรการทั่วไป ทักษะการสื่อสารข้ามเนื่องจากบริบทของจังหวัดภูเก็ตมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง ทักษะด้านภาษาและการสื่อสารกับผู้ที่มาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันจึงเป็นทักษะวิชาชีพที่สำคัญมากในการปฏิบัติงานจริง ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นักศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกะทันหัน โดยเฉพาะภายใต้สภาวะความกดดันในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองเป็นสมรรถนะส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกและการปฏิบัติงานของนักศึกษา การรับรู้บทบาทหน้าที่ นักศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทการเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ ที่ต้องปรับตัวจากการทำงานเชิงธุรการแบบ

เต็มไปสู่การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นในตนเองผลการวิจัยสะท้อนว่าการฝึกงานช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้นักศึกษาในการประยุกต์ใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงในองค์กร ซึ่งช่วยลดช่องว่างด้านทักษะและความกังวลก่อนเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากบริบทของจังหวัดภูเก็ตมีความหลากหลายข้ามวัฒนธรรมสูง นักศึกษาจึงมีการสร้างมุมมองต่อตนเองที่ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้สภาวะความกดดันและมาตรฐานการบริการระดับโลกได้ ทักษะคิดเชิงบวกต่อวิชาชีพ ความคิดเห็นต่อตนเองในฐานะผู้สนับสนุนองค์กรส่งผลให้นักศึกษามีความพยายามในการพัฒนาขีดความสามารถที่มากกว่างานเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่สูงของสถานประกอบการในพื้นที่

ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) พบว่า บุคลิกลักษณะที่ปรากฏชัดเจนและส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกงานของนักศึกษา ได้แก่ความยืดหยุ่นและการปรับตัวนักศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกที่พร้อมปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายสูงในจังหวัดภูเก็ต โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมาตรฐานการบริการระดับโลก ความอดทนต่อสภาวะความกดดันนักศึกษาที่มีสมรรถนะสูงจะมีลักษณะนิสัยที่อดทนและสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ความคาดหวังที่สูงของสถานประกอบการในพื้นที่ ความไม่เรียนรู้และกระตือรือร้นเป็นลักษณะนิสัยที่ผลักดันให้นักศึกษาใหม่พยายามแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อลดช่องว่างทางสมรรถนะระหว่างทฤษฎีในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริง ความรอบคอบบุคลิกที่ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและความถูกต้องของข้อมูลยังคงเป็นหัวใจสำคัญที่ สถานประกอบการให้ความสำคัญ

ด้านแรงจูงใจและเจตคติ (Motives and Attitude) พบว่า แรงจูงใจและเจตคติเป็นองค์ประกอบที่อยู่ส่วนลึกของสมรรถนะซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมของนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ นักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ก้าวข้ามงานรูทีนหรืองานธุรการแบบเดิม ไปสู่การเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้จริง เจตคติเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลง (Proactive Attitude): ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล นักศึกษามีเจตคติที่ดีในการปรับตัวและเปิดรับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ที่น่ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความตระหนักในบทบาทคู่ค้าทางธุรกิจ มีแรงขับเคลื่อนภายในที่ต้องการปรับบทบาทตนเองให้เป็นพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสนับสนุนให้สถานประกอบการในพื้นที่ภูเก็ตมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับสากล เจตคติในการบริการและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากบริบทของจังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลก นักศึกษาจึงมีแรงจูงใจและเจตคติที่เน้นการให้บริการด้วยความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานจริง แรงจูงใจในการลดช่องว่างทางทักษะ เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการฝึกงาน นักศึกษาแสดงออกถึงความพยายามที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่มีความคาดหวังสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญคือความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ปรากฏให้เห็นกับสมรรถนะที่ซ่อนเร้น ซึ่งเป็นส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำแต่กลับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในบริบทของผู้ประกอบการในจังหวัดภูเก็ต โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

นักศึกษามีความรู้พื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัตินักศึกษาสามารถนำความรู้เชิงทฤษฎีจากชั้นเรียนไปปรับใช้ในการคัดเลือกบุคลากรและการจัดทำเอกสารสมัครงานได้จริง สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการเบื้องต้นของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ความสำคัญของความรู้เฉพาะทางในบริบทของเมืองท่องเที่ยวระดับสากล ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานและข้อบังคับถือเป็นสมรรถนะภาคบังคับที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงให้องค์กร ช่องว่างทางความรู้ (Knowledge Gap) แม้ความรู้ทางทฤษฎีจะแน่นแต่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักศึกษายังขาดการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นผลมาจากความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในภาคธุรกิจบริการที่สูงกว่าในบทเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลวรรณ แสงทอง และณัฐพงศ์ ทองเทพ (2567) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต พบว่า ด้านความรู้มีประเด็นที่น่าสนใจจากการเปรียบเทียบมุมมองของ 3 กลุ่มตัวแทน ความสอดคล้องขององค์ความรู้ทั้งสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่านักศึกษามีความรู้ในระดับที่ดี โดยเฉพาะความรู้พื้นฐานในวิชาชีพ แต่สถานประกอบการคาดหวังความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากกว่าทฤษฎีในตำรา

นักศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัล สถานประกอบการในภูเก็ตไม่ได้คาดหวังเพียงทักษะงานธุรการ แต่ต้องการนักศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูลซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานสมัยใหม่ที่ต้องใช้ความรวดเร็วและแม่นยำในการตัดสินใจ ทักษะภาษาและการสื่อสารในบริบทพหุวัฒนธรรมเนื่องจากภูเก็ตเป็นจุดหมายปลายทางระดับโลก ทักษะการสื่อสารจึงไม่ใช่แค่การพูดภาษาอังกฤษได้ แต่คือสมรรถนะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพื่อจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นทักษะวิชาชีพที่สำคัญยิ่งในอุตสาหกรรมบริการซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิพัทธ์ ชัยเพชร และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากผู้ประกอบการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภูเก็ตที่ต้องการนักศึกษาที่พร้อมทำงานกับระบบฐานข้อมูลสมัยใหม่

นักศึกษามีการรับรู้บทบาทหน้าที่และมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกงาน การปรับเปลี่ยนมุมมองต่อวิชาชีพ จากการเป็นเพียงนักศึกษาสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่เปลี่ยนไปนี้ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพยายามที่จะทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ความมั่นใจภายใต้บริบทสากลในพื้นที่ภูเก็ตซึ่งมีความกดดันสูงจากมาตรฐานบริการระดับนานาชาติ การที่นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองที่สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลายได้ ถือเป็นความสำเร็จของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ช่วยหล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ความตระหนักในคุณค่าของงานเมื่อนักศึกษาได้รับมอบหมายงานที่ จะทำให้นักศึกษารู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างก้าวกระโดด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรุตวุฒิ ทรัพย์อัประโมย และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของนักศึกษาฝึกงาน พบว่า เจตคติและความคิดเห็นต่อตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยนักศึกษามีการประเมินค่าตนเองในเชิงบวกจะมีระดับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่รวดเร็วกว่า

บุคลิกลักษณะที่โดดเด่นของนักศึกษาคือความยืดหยุ่น ความอดทน และความกระตือรือร้น โดยความยืดหยุ่นในสภาวะพหุวัฒนธรรมเนื่องจากถูกตั้งเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวยุคใหม่ที่พนักงานและลูกค้าหลากหลายสัญชาติ บุคลิกลักษณะที่ยืดหยุ่นและปรับตัวเก่งจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้นักศึกษาสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันและซับซ้อนได้ดีกว่านักศึกษาในพื้นที่อื่น ความอดทนต่อสภาวะวิกฤตนักศึกษามีบุคลิกที่อดทนต่อความกดดันสูง บุคลิกลักษณะประจำตัวจะทำนายพฤติกรรมการทำงานในระยะยาวได้ดีกว่าความรู้ที่ได้จากการสอบ ความไม่เรียนรู้บุคลิกที่กระตือรือร้นทำให้นักศึกษาสามารถลดช่องว่างทางสมรรถนะระหว่างสิ่งที่เรียนกับความต้องการจริงของสถานประกอบการได้ด้วยการชวนชวชาญเรียนรู้งานนอกเหนือจากคำสั่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จตุภูมิ นิละพันธ์ และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความรับผิดชอบ และความเปิดรับประสบการณ์ใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน บุคลิกภาพที่ ทุ่ม่าเชื่อถือและการควบคุมอารมณ์เป็นสิ่งที่สถานประกอบการพึงพอใจและต้องการมากที่สุด

นักศึกษามีแรงจูงใจในการไม่ล้มเหลวและมีเจตคติเชิงบวกต่อวิชาชีพอย่างชัดเจน แรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ นักศึกษามีแรงจูงใจในที่ต้องการยกระดับตนเองจากงานธุรการสู่การเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ แรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษาพยายามเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าต่อสถานประกอบการ เจตคติแบบคู่ค้าทางธุรกิจนักศึกษามีทัศนคติที่มองว่าเจตคตินี้มีความสำคัญมากในบริบทของจังหวัดภูเก็ตที่ธุรกิจมีความเคลื่อนไหวสูงและต้องการการบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์ผลประกอบการ เจตคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมเนื่องจากต้องฝึกงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูง นักศึกษามีเจตคติที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในอุตสาหกรรมบริการระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ รัตนวงศ์ และศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในยุควิถีใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติที่มีต่ออาชีพมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและมีค่าความสำเร็จในงานสูงกว่าบุคคลที่มีเพียงแค่ทักษะแต่ขาดแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การปรับปรุงหลักสูตร โดยหลักสูตรควรบูรณาการความรู้ด้านดิจิทัลเข้าไปในรายวิชาหลักเพื่อลดช่องว่างทางสมรรถนะที่พบว่าสถานประกอบการต้องการทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่างานธุรการ
2. การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน ควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเนื่องจากเป็นสมรรถนะสำคัญในบริบทพื้นที่จังหวัดภูเก็ตที่มีความหลากหลายสูง
3. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรควรมีผลวิจัยนี้ไปหารือกับสถานประกอบการเพื่อออกแบบคู่มือการฝึกงานร่วมกัน ที่เน้นการสร้างสมรรถนะแบบ HR Business Partner แทนการให้ศึกษาเพียงงานเอกสาร

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ แสงทอง และณัฐพงศ์ ทองเทพ. (2567). การศึกษาสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา เปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 52(1), 1-15.
- กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)*. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- จตุภูมิ นิลระพันธ์, ชรินทร์ พิมพ์ศิริ และณัชชา แสงสว่าง. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(1), 89-104.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประไพพิมพ์ สุวีลีนนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), 31-48.
- พงษ์ศักดิ์ รัตนวงศ์, และศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในยุควิถีใหม่. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 12(1), 112-126.
- วรรณดี สุทธิธนากร. (2559). *การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยในกระบวนทัศน์ทางเลือก* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- วรรณวิชณี ถนอมชาติ, พัชรินทร์ สิริสุนทร และรุ่งนภา เพ็งวิชัย. (2563). การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 14(4), 1-13.
- ครุฑวุฒิ ทวีทรัพย์ประโมย, พลิชุ์ ลออเอี่ยม และณัฐพงศ์ จันจุฬา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, 11(2), 245-258.
- ศศิพัทธ์ ชัยเพชร, กชกร ชูพงศ์ และอนัญญา มณีชัย. (2565). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตามความต้องการของสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 17(1), 125-140.
- อนันวิช แก้วจำนงค์ และศิริจันทร์ ภักดี. (2566). คุณลักษณะบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต กับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 15(3), 214-227.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W., & Baez, J. W. (2021). *30 Essential Skills for the Qualitative Researcher* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kaewjomnong, A. (2022). Measurement Concept, Measurement Error and Quality Inspection of Research Instruments for Conducting Quantitative Research in Economics and Business Administration. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University*, 14(4), 203-226.

- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"*. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.
- Ulrich, D. (2013). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA: Harvard Business School Press.