

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

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ปรากฏจริงของนักศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาปัญหา อุปสรรค และช่องว่างทางสมรรถนะที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนในหลักสูตรกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จากสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ พบว่านักศึกษามีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้กฎหมายแรงงานได้ดี 2) ด้านทักษะมีความโดดเด่นในทักษะดิจิทัลและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง นักศึกษามีความเชื่อมั่นและรับรู้บทบาทการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว แสดงออกถึงความยืดหยุ่นและความอดทนต่อสภาวะกดดัน และ 5) ด้านแรงจูงใจและเจตคติ ซึ่งพบว่านักศึกษามีความใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังคงมีช่องว่างทางสมรรถนะในด้านการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 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 ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้กระแสการบริหารงานสมัยใหม่ที่เปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล และการบริหารบนฐานสมรรถนะมีความคาดหวังให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่มีขีดความสามารถที่มากกว่างานธุรการ แต่ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตามแนวคิดของ เดฟ อัลริช (Ulrich, 2013) กล่าวว่า บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงจากการทำงานเชิงธุรการไปสู่การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะ (Competency) ที่หลากหลายและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในบริบทของการบริหารจัดการยุคใหม่ การผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ได้พึ่งพาเพียงแค่ผลการเรียนหรือความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแต่ต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดย เดวิด แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1973) บิดาแห่งทฤษฎีสมรรถนะได้ระบุว่าสมรรถนะที่แท้จริงคือสิ่งที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้แม่นยำกว่าการวัดระดับเขาวนปัญญาหรือการสอบแบบดั้งเดิม สำหรับประเทศไทยการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตจบใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นประเด็นที่สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายจากภาวะความไม่แน่นอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นกลไกสำคัญในหลักสูตรที่ช่วยให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงในองค์กร ช่วยลดช่องว่างด้านทักษะและเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน โดยเฉพาะในจังหวัดภูเก็ตที่มีความหลากหลายข้ามวัฒนธรรมสมรรถนะจึงเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน (กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2566)

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยเฉพาะจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการระดับโลก บริบทของสถานประกอบการในพื้นที่นี้มีความหลากหลายและมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของนักศึกษาฝึกงานสูง ทั้งในด้านทักษะทางภาษา การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ความกดดัน หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มีการพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของสมรรถนะ

บางประการที่อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตซึ่งถือได้ว่าเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก หากมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะและระดับสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงระหว่างการฝึกงานอาจส่งผลให้การพัฒนาระบบที่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจริงของสมรรถนะที่เกิดขึ้น อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมนักศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร การเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้มีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างนักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะสูงและพร้อมรับใช้สังคมในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ปรากฏจริงของนักศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และช่องว่างทางสมรรถนะ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนในหลักสูตรกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นความสามารถ ศักยภาพ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในวงการธุรกิจนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์กรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

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

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

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

เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่เด่นในงาน เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของคุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และบุคลิกลักษณะส่วนตัว โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือภาระงานที่ได้รับ และส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในองค์กร ไม่ใช่แค่สิ่งที่เห็นภายนอกอย่างวุฒิการศึกษาแต่รวมถึงแรงจูงใจและอุปนิสัยที่ซ่อนอยู่ต้องเป็นสิ่งที่วัดผลได้หรือสังเกตเห็นได้ผ่านการทำงาน

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

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ความมั่นใจในตัวเอง ความเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้

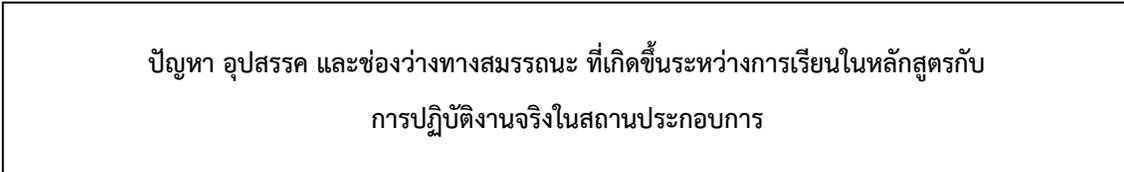
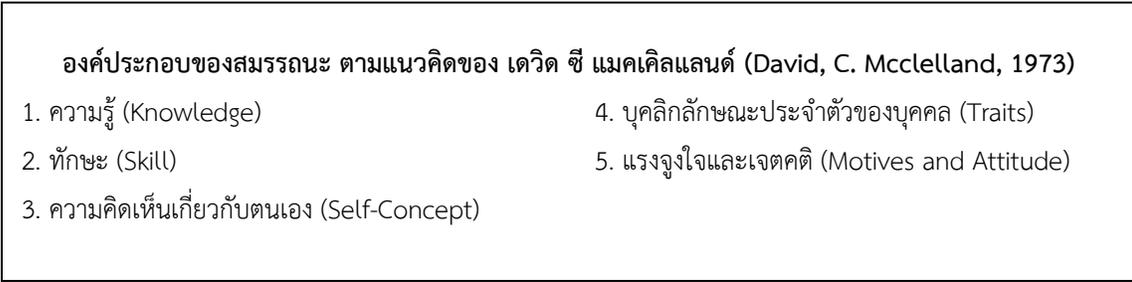
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่อยู่ภายในบุคคลนั้น ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ คุณลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

5. แรงจูงใจและเจตคติ (Motives and Attitude) คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ประการ รวมเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะเฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ซึ่งเปรียบเทียบกับคุณลักษณะดังกล่าวตามโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยคุณลักษณะของบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ คือ ความรู้และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิด ทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลรวมทั้งแรงจูงใจ

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้นสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

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

1. ใช้แนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยการมุ่งทำการค้นหาความรู้จากความจริงจริงด้วยการตั้งคำถามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำข้อมูลที่ได้อามาตีความและอธิบายจากความเข้าใจของตัวนักวิจัย (วรรณดี สุทธิธรรกร, 2559) ผู้วิจัยใช้เหตุผลจากแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักและใช้แนวอุตรวิสัย (Transcendental Phenomenology) ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความอิสระในการใช้ความคิดและนำเสนอความคิดเห็นเพื่อตอบทุกข้อคำถามข้อมูลที่ได้อาใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็นเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ (Kaewjomnong, 2022)

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาฝึกงานในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็นฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568 โดยดำรงตำแหน่งในระดับ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยง ในฝ่ายฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต นักวิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างแบบเชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความสะดวก (Convenience) มีความเต็มใจเข้าสัมภาษณ์ พูดคุย และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนมาก

และเพียงพอ (Data Sufficiency) ต่อการแสดงออกทางความคิดและการให้ข้อมูล (Expressiveness) (ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

2.1 สถานประกอบการประเภทธุรกิจ การโรงแรม การบริการ และการท่องเที่ยว ผู้ให้ข้อมูลหลัก อ้อมตัวที่จำนวน 20 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

2.2 สถานประกอบการประเภทธุรกิจ ห้างสรรพสินค้า ค้าปลีก และค้าส่ง ผู้ให้ข้อมูลหลักอ้อมตัว ที่จำนวน 15 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

2.3 สถานประกอบการประเภท หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ผู้ให้ข้อมูลหลักอ้อมตัวที่ จำนวน 10 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเอกพันธ์และแบบสะดวก

3. ด้านพื้นที่ (Research Area) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตที่ รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์ วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568 ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 - มีนาคม พ.ศ. 2569

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

5. วิธีการรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาจากการ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลักผ่านผู้บริหารของ สถานประกอบการที่รับนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเชิญชวนให้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้ว จึงได้นัดหมายการสัมภาษณ์ในช่วงหลังเวลาทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อภาระหน้าที่งานของผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมจัดเก็บข้อมูลด้วยความรอบคอบและรักษาความลับของ ผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างเคร่งครัด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการ วิเคราะห์แบบเชิงประเด็น (Thematic Analysis) และการสังเกต (อนิวัช แก้วจำนงค์ และศิริจันทร์ ภักดี, 2566) โดย มุ่งเน้นนำเสนอผลวิเคราะห์เชิงประเด็นเพื่อให้เข้าใจประเด็นที่ต้องการสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เมอร์เรียม และ ทีสเดลล์ (Merriam & Tisdell, 2016) เรื่องการสะท้อนตนเอง (researcher reflexivity) โดยควบคุมอคติส่วนตัวและขจัดอคติที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงประเด็นมีความน่าเชื่อถือและไม่ถูกกระทบจากอคติของผู้วิจัย และใช้แนวคิดของ วรณดี สุทธิธรรการ (2559) ที่เสนอให้ใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนในกลุ่มด้วยสามารถใช้การตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสมและ

ความสอดคล้องของข้อมูลได้ด้วย (Verification) ผู้วิจัยจึงเห็นว่างานวิจัยเรื่องนี้มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

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

7.1 ตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Method Triangulation) โดยใช้การสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

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

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือ พี่เลี้ยง ในฝ่ายฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ตที่มีประสบการณ์ในรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นั้นถูกต้องข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสมและแม่นยำ อีกทั้งสามารถยืนยันการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่ามีความน่าไว้วางใจ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตามองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David, C. McClelland, 1973) จากโมเดลภูเขาห้าแฉ่ง 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 ความรู้เชิงบริบทพื้นที่และพหุวัฒนธรรม เนื่องจากภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลก ความรู้ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของพนักงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่นักศึกษาต้องมี

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

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองเป็นสมรรถนะส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกและการปฏิบัติงานของนักศึกษา การรับรู้บทบาทหน้าที่ นักศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทการเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ ที่ต้องปรับตัวจากการทำงานเชิงธุรการแบบเดิมไปสู่การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นในตนเองผลการวิจัยสะท้อนว่าการฝึกงานช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้นักศึกษาในการประยุกต์ใช้ความรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงในองค์กร ซึ่งช่วยลดช่องว่างด้านทักษะและความกังวลก่อนเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากบริบทของจังหวัดภูเก็ตมีความหลากหลายข้ามวัฒนธรรมสูง นักศึกษาจึงมีการสร้างมุมมองต่อตนเองที่ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้สภาวะความกดดันและมาตรฐานการบริการระดับโลกได้ ทศคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ ความคิดเห็นต่อตนเองในฐานะผู้สนับสนุนองค์กรส่งผลให้นักศึกษามีความพยายามในการพัฒนาขีดความสามารถที่มากกว่างานเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่สูงของสถานประกอบการในพื้นที่

ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) พบว่า บุคลิกลักษณะที่ปรากฏชัดเจนและส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกงานของนักศึกษา ได้แก่ความยืดหยุ่นและการปรับตัวนักศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกที่พร้อมปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายสูงในจังหวัดภูเก็ต โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมาตรฐานการบริการระดับโลก ความอดทนต่อสภาวะความกดดันนักศึกษามีสมรรถนะสูงจะมีลักษณะนิสัยที่อดทนและสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ความคาดหวังที่สูงของสถานประกอบการในพื้นที่ ความใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นเป็นลักษณะนิสัยที่ผลักดันให้บัณฑิตจบใหม่พยายามแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อลดช่องว่างทางสมรรถนะระหว่างทฤษฎีในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริง ความรอบคอบบุคลิกที่ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและความถูกต้องของข้อมูลยังคงเป็นหัวใจสำคัญที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ

ด้านแรงจูงใจและเจตคติ (Motives and Attitude) พบว่า แรงจูงใจและเจตคติเป็นองค์ประกอบที่อยู่ส่วนลึกของสมรรถนะซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมของนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ นักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ก้าวข้ามงานรูทีนหรืองานธุรการแบบเดิม ไปสู่การเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้จริง เจตคติเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลง (Proactive Attitude): ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล นักศึกษามีเจตคติที่ดีในการปรับตัวและเปิดรับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความตระหนักในบทบาท

คู่ค้าทางธุรกิจ มีแรงขับเคลื่อนภายในที่ต้องการปรับบทบาทตนเองให้เป็นพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสนับสนุนให้สถานประกอบการในพื้นที่ภูเก็ตมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับสากล เจตคติในการบริการและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากบริบทของจังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลก นักศึกษาจึงมีแรงจูงใจและเจตคติที่เน้นการให้บริการด้วยความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานจริง แรงจูงใจในการลดช่องว่างทางทักษะ เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการฝึกงาน นักศึกษาแสดงออกถึงความพยายามที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่มีความคาดหวังสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญคือความสอดคล้องและช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ปรากฏให้เห็นกับสมรรถนะที่ซ่อนเร้น ซึ่งเป็นส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำแต่กลับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในบริบทของผู้ประกอบการในจังหวัดภูเก็ต โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

นักศึกษามีความรู้พื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ นักศึกษาสามารถนำความรู้เชิงทฤษฎีจากชั้นเรียนไปปรับใช้ในการคัดเลือกบุคลากรและการจัดทำเอกสารสมัครงานได้จริง สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการเบื้องต้นของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ความสำคัญของความรู้เฉพาะทางในบริบทของเมืองท่องเที่ยวระดับโลก ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานและข้อบังคับถือเป็นสมรรถนะภาคบังคับที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงให้องค์กร ช่องว่างทางความรู้ (Knowledge Gap) แม้ความรู้ทางทฤษฎีจะแน่นแต่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักศึกษายังขาดการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นผลมาจากความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในภาคธุรกิจบริการที่สูงกว่าในบทเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลวรรณ แสงทอง และณัฐพงศ์ ทองเทพ (2567) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต พบว่า ด้านความรู้มีประเด็นที่น่าสนใจจากการเปรียบเทียบมุมมองของ 3 กลุ่มตัวแทน ความสอดคล้องขององค์ความรู้ทั้งสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่านักศึกษามีความรู้ในระดับที่ดี โดยเฉพาะความรู้พื้นฐานในวิชาชีพ แต่สถานประกอบการคาดหวังความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากกว่าทฤษฎีในตำรา

นักศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัล สถานประกอบการในภูเก็ตไม่ได้คาดหวังเพียงทักษะงานธุรการ แต่ต้องการนักศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูลซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานสมัยใหม่ที่ต้องใช้ความรวดเร็วและแม่นยำในการตัดสินใจ ทักษะภาษาและการสื่อสารในบริบทพหุวัฒนธรรมเนื่องจากภูเก็ตเป็นจุดหมายปลายทางระดับโลก ทักษะการสื่อสารจึงไม่ใช่แค่การพูดภาษาอังกฤษได้ แต่คือสมรรถนะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพื่อจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นทักษะวิชาชีพที่สำคัญยิ่งในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิพัชร ชัยเพชร และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังจากผู้ประกอบการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภูเก็ตที่ต้องการนักศึกษาที่พร้อมทำงานกับระบบฐานข้อมูลสมัยใหม่

นักศึกษาที่มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกงาน การปรับเปลี่ยนมุมมองต่อวิชาชีพ จากการเป็นเพียงนักศึกษาสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่เปลี่ยนไปนี้ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพยายามที่จะทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ความมั่นใจภายใต้บริบทสากลในพื้นที่ภูเก็ตซึ่งมีความกดดันสูงจากมาตรฐานบริการระดับนานาชาติ การที่นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลายได้ ถือเป็นความสำเร็จของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ช่วยหล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ความตระหนักในคุณค่าของงานเมื่อนักศึกษาได้รับมอบหมายงานที่จะทำให้นักศึกษารู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างก้าวกระโดด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีตวุฒิ ทรัพย์อัประไมย และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของนักศึกษาฝึกงานพบว่า เจตคติและความคิดเห็นต่อตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกงาน โดยนักศึกษาที่มีการประเมินค่าตนเองในเชิงบวกจะมีระดับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่รวดเร็วกว่า

บุคลิกลักษณะที่โดดเด่นของนักศึกษาคือความยืดหยุ่น ความอดทน และความกระตือรือร้น โดยความยืดหยุ่นในสภาวะพหุวัฒนธรรมเนื่องจากภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับโลกที่มีพนักงานและลูกค้าหลากหลายสัญชาติ บุคลิกลักษณะที่ยืดหยุ่นและปรับตัวเก่งจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้นักศึกษาสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันและซับซ้อนได้ดีกว่านักศึกษาในพื้นที่อื่น ความอดทนต่อสภาวะวิกฤตนักศึกษามีบุคลิกที่อดทนต่อความกดดันสูง บุคลิกลักษณะประจำตัวจะทำนายพฤติกรรมการทำงานในระยะยาวได้ดีกว่าความรู้ที่ได้จากการสอบ ความไม่เรียนรู้บุคลิกที่กระตือรือร้นทำให้นักศึกษาสามารถลดช่องว่างทางสมรรถนะระหว่างสิ่งที่เรียนกับความต้องการจริงของสถานประกอบการได้ด้วยการชวนชายเรียนรู้นานนอกเหนือจากคำสั่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จตุภูมิ นีละพันธ์ และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความรับผิดชอบและความเปิดรับประสบการณ์ใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและการควบคุมอารมณ์เป็นสิ่งที่สถานประกอบการพึงพอใจและต้องการมากที่สุด

นักศึกษามีแรงจูงใจในการใฝ่สัมฤทธิ์และมีเจตคติเชิงบวกต่อวิชาชีพอย่างชัดเจน แรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ นักศึกษามีแรงขับภายในที่ต้องการยกระดับตนเองจากงานธุรการสู่การเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ แรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษาพยายามเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าต่อสถานประกอบการ เจตคติแบบคู่ค้าทางธุรกิจนักศึกษามีทัศนคติที่มองว่าเจตคตินี้มีความสำคัญมากในบริบทของจังหวัดภูเก็ตที่ธุรกิจมีความเคลื่อนไหวสูงและต้องการการบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์ผลประกอบการ เจตคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมเนื่องจากต้องฝึกงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูง นักศึกษามีเจตคติที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในอุตสาหกรรมบริการระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ รัตนวงศ์ และศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในยุควิถีใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติที่มีต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและมีค่าความสำเร็จในงานสูงกว่าบุคคลที่มีเพียงแค่ว่าทักษะแต่ขาดแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การปรับปรุงหลักสูตร โดยหลักสูตรควรบูรณาการความรู้ด้านดิจิทัลเข้าไปในรายวิชาหลักเพื่อลดช่องว่างทางสมรรถนะที่พบว่าสถานประกอบการต้องการทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่างานธุรการ
2. การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน ควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเนื่องจากเป็นสมรรถนะสำคัญในบริบทพื้นที่จังหวัดภูเก็ตที่มีความหลากหลายสูง
3. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรควรนำผลวิจัยนี้ไปหารือกับสถานประกอบการเพื่อออกแบบคู่มือการฝึกงานร่วมกันที่เน้นการสร้างสมรรถนะแบบ 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 นีละพันธ์, ธรินธร พิมศิริ และณัชชา แสงสว่าง. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(1), 89-104.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประไพพิมพ์ สุธีวินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), 31-48.
- พงษ์ศักดิ์ รัตนวงศ์, และศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในยุควิถีใหม่. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 12(1), 112-126.
- วรรณดี สุทธินรากร. (2559). *การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยในกระบวนการทัศน์ทางเลือก* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- วรรณวิชณี ถนอมชาติ, พัชรินทร์ สิริสุนทร และรุ่งนภา เพ็งวิชัย. (2563). การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 14(4), 1-13.
- ศรุตวุฒิ ทรัพย์อ้อมไผ่, พลิชษฐ์ ลอเอี่ยม และณัฐพงศ์ จันจุฬา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 11(2), 245-258.
- ศศิพัชร์ ชัยเพชร, กชกร ชูพงศ์ และอนัญญา มณีชัย. (2565). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตามความต้องการของสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 17(1), 125-140.

- อนิวัช แก้วจํานงคฺ และศิริจันทร ภัคคิ. (2566). คุณลักษณะบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิตกับ
ความเป็นผู้นําการเปลี่ยนแปลงในองคฺการ. *วารสารนาคบุตรปริทรศนํ*, 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.