

**ทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและ
การโรงแรมคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

**REQUIRED INTERNSHIP SKILLS OF TOURISM AND HOTEL
UNDERGRADUATE PROGRAM STUDENT, FACULTY OF BUSINESS
ADMINISTRATION FOR SOCIETY, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY**

ธนภูมิ อติเวทิน¹ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร²

Tanapoom Ativetin, Chanchai Chitlaoarpom

Received May 14, 2023

Revised June 20, 2023

Accepted March 9, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ฝึกงาน ที่มีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม 2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ฝึกงาน ที่มีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เคยลงทะเบียนในรายวิชาทักษะอาชีพทางการท่องเที่ยวและรายวิชาทักษะอาชีพทางการโรงแรม จำนวน 326 ราย และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ งานวิจัยนี้นำตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมเชิงองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ ผลการวิจัยนี้ตามวัตถุประสงค์พบว่า 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ฝึกงาน ที่มีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ได้แก่ ระดับชั้นปี และเกรดเฉลี่ยที่ 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเชิงองค์การมีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ผลลัพธ์จึงนำไปปรับปรุงกิจกรรมระหว่างหลักสูตรก่อนการฝึกงานโดยกำหนดนโยบายเป็นแผนปฏิบัติการตามชั้นปีและความชำนาญการในการฝึกงานแต่ละตำแหน่งให้มีความรู้ที่มากขึ้นและศักยภาพของผู้เรียนให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้นและเป็นไปตามแต่ละทักษะที่พึงจำเป็นต่อการฝึกงาน ปรับปรุงการเรียนการสอนในอนาคตให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งของโลกการทำงาน

คำสำคัญ: ทักษะในการฝึกงาน การท่องเที่ยวและการโรงแรม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเชิงองค์การ

¹ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เขียนหลัก อีเมล: tanapoomati@gmail.com
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Corresponding Author,
E-mail Address: tanapoom@g.swu.ac.th

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม อีเมล: chanchil1974@hotmail.com
Graduate School, Siam University, E-mail Address: chanchil1974@hotmail.com

Abstract

This study was aimed at studying 1) To study demographic factors of tourism and hotel program students influence to training practicum in tourism and hotel 2) To study organizational environment factors of tourism and hotel program students influence training practicum in tourism and hotel. By using quantitative methods, data was collected by questionnaires from 326 tourism and hotel students from the faculty of business administration, Srinakharinwirot University who enrolled training practicum in tourism and training practicum in tourism. Afterwards statistical package programs were used for data analyzing. Independent variables consisting of demographic factors and psychological environment including corporate culture, emotional engagement and job satisfaction were tested for their influences toward required skills for training practicum in tourism and hotel among tourism and hotel program students. The results revealed that followed on objectives of study: 1) Demographic factors including years of study and grade point average (GPA) have influenced to required skills for training practicum in tourism and hotel among tourism and hotel program students 2) factors of psychological environment have influenced to required skills for training practicum in tourism and hotel among tourism and hotel program students. Such results will be a useful guideline for the program to plan for applied to academic curriculum. This may apply to educational policies depend on class and career path for trainee before training experience, develop and improve teaching and learning in the future to be up-to-date with the dynamic changes of the working world.

Keywords: Required internship skills, Tourism and hotel, Organizational environment factors

บทนำ

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมนับเป็นสาขาวิชาหนึ่งในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีจุดเด่นที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนกลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศเพื่องานอาชีพ ประกอบด้วยภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี หรือภาษาเวียดนาม) รวมทั้งยังเน้นการฝึกประสบการณ์ภาคสนามในสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมในสถานประกอบการในประเทศหรือต่างประเทศ ทั้งนี้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็สามารถประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการได้มากมาย อาทิ อาชีพสายการท่องเที่ยว ได้แก่ ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจการบิน เป็นต้น หรืออาชีพสายการโรงแรม สามารถเลือกตำแหน่งงานการทำงานธุรกิจโรงแรม เช่น แผนกขาย แผนกรับจอง แผนกต้อนรับ เป็นต้น รวมทั้งอาชีพในสายการบริการอื่น ๆ โดยสามารถเลือกทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ เช่น การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ หรือทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทใน การเสนอนโยบาย กำกับ ดูแล วางแผน และพัฒนาอุตสาหกรรมบริการ ตามที่กล่าวมาจะเห็นได้ชัดว่าประเทศไทยได้ตั้งทักษะเหล่านี้เชื่อมโยงกับการจัดการการท่องเที่ยวที่มีความคล่องตัว เสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ดีที่สุดได้รับการเรียนรู้ในชั้นเรียนมาใช้จริงกับสถานศึกษาเพื่อวัดว่าเมื่อนำไปใช้จริงแล้วประสบการณ์ที่ถ่ายทอดมีประโยชน์จริงหรือไม่ และนำเสนอถึงโอกาสของความร่วมมือที่จะสร้างความสามารถกับสถานประกอบการที่ใช้ฝึกงาน (Association of Southeast Asian Nation, 2012)

การศึกษาในด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้ได้ เนื่องจากอุตสาหกรรมบริการนั้นไม่มีธุรกิจที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก การฝึกฝนทักษะที่หลากหลายจึงกลายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับบัณฑิตที่เป็นผู้เรียนในสาขาวิชานี้ การฝึกงาน (Practical training) จึงย่อมกลายเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ อีกทั้งการฝึกงานจัดเป็นกิจกรรมการเสริมทักษะและประสบการณ์ให้เตรียมพร้อมสำหรับการทำงานทั้งในระหว่าง

การศึกษาและภายหลังการศึกษา (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม พ.ศ. 2553 โดยกระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งมีการแบ่งทักษะได้ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะ ปัญหา 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เรียนจะได้นำความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การฝึกการปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนดความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จะช่วยให้บัณฑิตมองเห็นภาพที่แท้จริงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจความต้องการที่แท้จริงในการทำงานทั้งจากตนเองและบริษัทที่เป็นนายจ้าง

สภาพการแข่งขันด้านตลาดแรงงานในปัจจุบันที่ความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลจากผลผลิตของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรีในแต่ละปีที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวแม้ย่อมส่งผลในเชิงบวกต่อสถานประกอบการและหน่วยงานต่างๆ ในฐานะนายจ้างที่มีตัวเลือกในการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันยังสร้างความท้าทายให้กับสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนที่จะต้องออกแบบหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาและกลายเป็นส่วนหนึ่งของผลผลิตจากมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไปในอนาคต

จากสถานการณ์ข้างต้นจึงบ่งชี้ได้ว่า ภายใต้กระบวนการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเรียนในระดับปริญญาตรีจะไม่สามารถพึ่งพารูปแบบการสอนที่เน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีได้อีกต่อไป แต่จะต้องเป็นหลักสูตร และการสอนในรูปแบบ Active learning หรือกระบวนการจัดการเรียนที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการ คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป (Bonwell, 1991) โดยเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐานพื้นฐาน 2 ประการคือ 1) การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์ และ 2) แต่ละบุคคลมีแนวทางในการ เรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Meyers & Jones, 1993) โดยผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (co-creators) (Fedler & Brent, 1996) หนึ่งในแนวทางของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่จะส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active learning ให้กับนิสิตได้ก็คือ การกำหนดรายวิชา ทักษะอาชีพทางการท่องเที่ยวและการโรงแรม ซึ่งเป็นรายวิชาที่มีความมุ่งหมายให้นิสิตได้เข้าฝึกปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์เต็ม ตลอดระยะเวลาของภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 4 เพื่อให้บัณฑิตได้มีโอกาสนำความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้จากการเรียนมหาวิทยาลัย ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง นอกจากนั้น ยังเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นิสิตได้แสดงออกถึงคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ตลอดจน ทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเพื่อให้หลักสูตรฯ สามารถนำข้อคิดเห็นจากผู้ประกอบการในฐานะผู้ใช้บัณฑิตมาเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะอาชีพให้เหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมบริการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวต้องปรับตัวเป็นผู้ที่มีความสามารถเชิงทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) เพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง “ทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในด้านปัญหาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะหรือมีความพร้อมในการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ตามแนวทางของคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในอนาคตต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ฝึกงานที่มีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ฝึกงานที่มีผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การฝึกงาน (Practical training)

การฝึกงานจัดเป็นกิจกรรมการเสริมทักษะและประสบการณ์ให้เตรียมพร้อมสำหรับการทำงานทั้งในระหว่างการศึกษาและภายหลังการศึกษา โดยผู้เรียนจะได้นำความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การฝึกปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนดความรู้และประสบการณ์ที่ได้จะช่วยให้บัณฑิตหรือนักศึกษาเห็นภาพที่แท้จริงในการทำงานซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตเกิดเข้าใจความต้องการที่แท้จริงในการทำงานทั้งจากตนเองและบริษัทที่เป็นนายจ้าง ทั้งนี้กระทรวงเศรษฐกิจและการค้าอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น (Ministry of Economy, Trade and Industry หรือ METI) ได้ให้คำนิยามกว้างๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน (Internship) ไว้ว่า “การที่นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์และการทำงานตามสาขาวิชาที่ศึกษามา หรืองานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่จะทำในอนาคต” และมีการแบ่งการฝึกงานไว้ 5 รูปแบบ (ศิริวรรณ มุรินทร์วงศ์, 2561)

- 1) เพื่อเรียนรู้งาน โดยการฝึกงานประเภทนี้จะเป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานที่จริงประมาณ 1-2 สัปดาห์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ฝึกงานตระหนักถึงความถนัดและความมุ่งมั่นของตนเอง อีกทั้งเข้าใจการทำงานและได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพนั้น
- 2) เพื่อพิจารณารับเข้าทำงาน โดยการฝึกงานประเภทนี้จะเป็นการฝึกงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติงานร่วมกัน ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการหางาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ฝึกงานตระหนักถึงความถนัดและความมุ่งมั่นของตนเอง อีกทั้งเข้าใจการทำงานและได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพนั้น
- 3) เพื่อช่วยปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานจะได้ประสบการณ์การทำงานที่มีลักษณะที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานพิเศษ และมักจะใช้เวลาฝึกงานมากกว่า 1 เดือน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคม
- 4) เพื่อร่วมทำโครงการ มักมีการเชื่อมโยงกันระหว่างบริษัทหรือมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาประเด็นปัญหาและเสนอแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการ โดยมากจะทำงานเป็นทีม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคมและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 5) เพื่อร่วมวางแผนในกิจการ การฝึกงานประเภทนี้เป็นการเข้าร่วมงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในโครงการใหม่ของผู้ประกอบการ หรือโปรเจกต์เชิงปฏิรูปโดยมากมักเป็นงานระยะยาว ตั้งแต่ 1-6 เดือน เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคมและการเป็นผู้นำให้กับผู้ฝึกงาน

ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

ศิริวรรณ มุรินทร์วงศ์ และทัศนีย์ เมธาพิสิฐ (2559) ได้สรุปกรอบแนวคิด ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่แนะนำให้ครูก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน

จริยา ดันติวารชัย และอนุชิต จันทรโรทัย (2560) สรุปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวว่าประกอบด้วย 1) คุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพใน

การปฏิบัติงาน 2) ความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการ 3) ทักษะด้านปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทฤษฎีความผูกพัน (Attachment theory)

Bowlby (1973) จิตแพทย์และนักจิตวิทยาชาวอังกฤษผู้คิดค้นทฤษฎีรูปแบบความผูกพันเสนอว่า รูปแบบที่คงที่ของปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรมด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ได้ถูกพัฒนามาจากการที่ทารกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เลี้ยงหรือมารดา ตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในช่วงวัยทารกตั้งแต่ 6 เดือนแรกถึง 2 ขวบ รูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในช่วงนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดรูปแบบการทำงานของจิตใจ (Internal working models) ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง (Working model of self) และความเชื่อเกี่ยวกับผู้อื่นรอบข้าง (Working model of others) รูปแบบที่เกิดขึ้นนี้จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างทางบุคลิกภาพเกี่ยวกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิด รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการทั้งภายในและภายนอก ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล โบลบี (Bowlby, 1973) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันและรูปแบบการทำงานของจิตใจ ต่อมา เอนส์เวิร์ธ, เบลซาร์, วอเตอร์, และ วอลล์ (Ainsworth et al, 1978) ได้ทำการวิจัยโดยมีทฤษฎีดังกล่าวเป็นพื้นฐาน งานวิจัยนี้เป็นการทดลองเพื่อสังเกตพฤติกรรมของเด็กทารกโดยให้แม่ออกจากห้องทิ้งเด็กไว้ตามลำพังระยะหนึ่งแล้วจึงให้กลับเข้ามาใหม่ พบว่า พฤติกรรมของเด็กทารกแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะหลัก ๆ คือ แบบแรก เด็กมีที่ทำไม่พอใจเวลาที่แม่ไม่อยู่ แต่เมื่อแมกลับมาก็อารมณ์ดีขึ้นแบบที่สอง เด็กมีแนวโน้มไม่ยอมรับแม่ แสดงการควบคุมอารมณ์ และเมื่อแมกลับมาก็ยังคงแสดงท่าที่ขมอารมณ์ ส่วนแบบสุดท้าย เด็กจะแสดงความขัดแย้ง คือเมื่อแม่หายไปก็ร้องไห้ แต่เมื่อแมกลับมาก็ยังร้องไห้และแสดงความโกรธ รูปแบบการทำงานของจิตใจสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีต ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) ความทรงจำเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน 2) ความเชื่อ เจตคติ และความคาดหวังเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นที่สัมพันธ์กับความผูกพัน 3) เป้าหมายและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน การประสบความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของบุคคลในอดีตทำให้บุคคลมีระดับความต้องการทางสังคมและทางอารมณ์ที่เกี่ยวกับความผูกพันแตกต่างกัน 4) กลยุทธ์และแผนการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (Collins & Allard, 2001)

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้แบ่งออกมาเป็น 2 ด้านคือ ปัจจัยภายใน ที่เป็นลักษณะของตัวบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แล้วมีการถ่ายทอดความรู้สึกที่มีต่องาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ หรือระยะเวลาในการทำงาน ก็จะมีผลที่ถ่ายทอดออกมาแตกต่างกัน ปัจจัยภายในคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ที่ความท้าทาย น่าสนใจ ความแปลกใหม่ โอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน 3) ฐานะทางวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป 4) หน่วยงานขนาดเล็กจะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ 5) การเดินทางจากบ้านและที่ทำงานโดยหากสถานที่ทำงานและบ้านพักใกล้ก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้มากกว่า เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับ และยังสามารถนำเวลาที่เหลือไปทำในสิ่งที่ต้องการได้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย 6) สภาพทางภูมิศาสตร์ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่ จะมีความผูกพันรักใคร่กันน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กนั้นอาจจะด้วยรูปแบบของสังคม คนในเมืองเล็ก

จะมีความใกล้ชิด รักใคร่ และพูดคุยกันได้มากกว่าคนในเมืองใหญ่ และ 7) โครงสร้างของงานความชัดเจนและขอบเขตของงานที่ระบุชัดเจน ทำให้ไม่เกิดการ ทำงานที่เกินหน้าที่และซ้ำซ้อนกัน

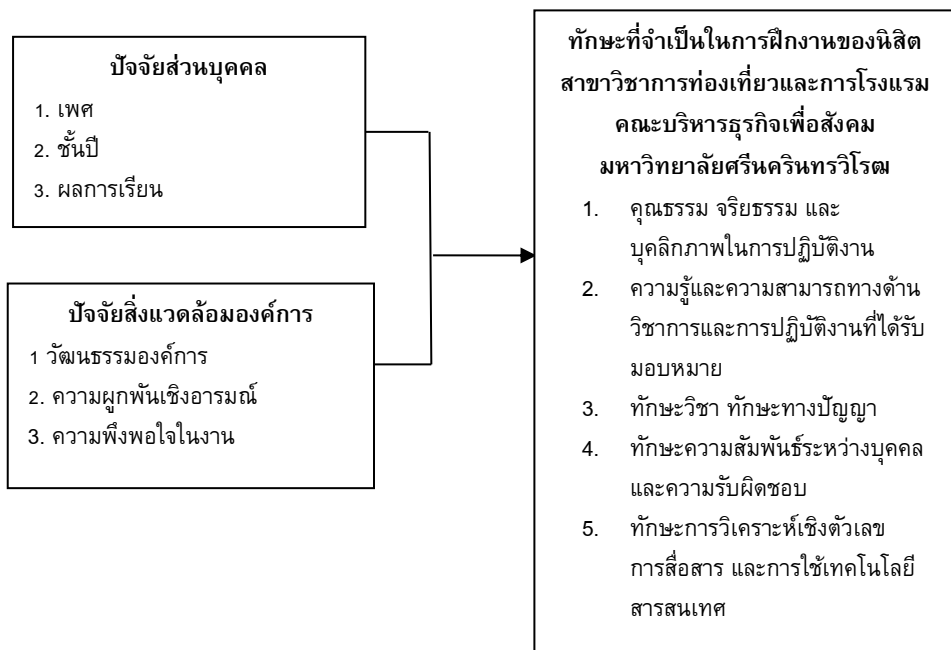
การจัดการยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการนำปัจจัยภายในและนอกมารวมกัน ความมีแรงในงาน อันจะเห็นได้จากหน่วยงานภาครัฐที่คนส่วนใหญ่แย่งกันเพื่อที่จะเข้าทำงานเพียงเพื่อต้องการจะได้สวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคงหรือโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์กร

ดาฟต์ (Daft, 1992) ให้นิยามความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร เอาไว้ว่าเป็นความเข้าใจและวิธีคิดร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร และดำเนินการถ่ายทอดให้แก่บุคลากรที่เป็นสมาชิกใหม่ ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับความหมายของ เซิน (Schein, 1992) กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของคตินิยมที่กลุ่มมีการเรียนรู้ร่วมกันว่าสามารถแก้ปัญหาและมีการปรับตัวให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกรวมทั้งปัญหาภายในองค์กรอย่างมีเหตุผล จากนั้นจะถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการคิด การยอมรับ และความรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว

แนวคิดของ แฮร์ริสัน (Harrison, 1972) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ ได้แก่

1) อำนาจนิยม (Power) ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรขนาดเล็ก งานจะถูกควบคุมโดยคนใดคนหนึ่ง ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรอย่างเคร่งครัด 2) เน้นบทบาท (Role) เป็นการจัดบทบาทตามแนวคิดบริหารแบบราชการที่ต้องกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนตามสายงาน ผู้มีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทให้ถูกต้อง 3) เน้นเรื่องงาน (Task) พนักงานนั้นให้ความสำคัญกับงานหรือโครงการที่ตนเองรับผิดชอบโดยจะมีการทำงานเป็นกลุ่มคณะร่วมมือร่วมใจและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และ 4) เน้นตัวบุคคล (Person) โดยเชื่อว่าองค์กรอยู่ได้ ตนเองก็อยู่ได้ หมายความว่าการทำงานให้องค์กรบรรลุความสำเร็จเท่ากับตนเองก็ได้ประโยชน์ด้วย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบการศึกษานำเสนอความเป็นไปได้ในการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจจะส่งผลต่อทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่องค์กรอย่าง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงานที่จะถ่ายทอดผลในเชิงทักษะโดยจะพัฒนาทักษะให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ผลต่อตัวแปรตาม และเพื่อนำส่วนที่ไม่มีความสัมพันธ์ไปพิจารณาจัดเป็นกิจกรรมเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของนิสิตในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากจำนวนนิสิตชั้นปี 1 – 4 ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2564 – เดือนมิถุนายน 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 326 คน (งานทะเบียนนิสิต, 2565) โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้ง 326 คน เป็นการเก็บจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 100% โดยถือว่าใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสำมะโน (census)

มาตรวัด เป็นแบบ Likert rating scale เพื่อวัดเจตคติของบุคคลกับแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวัดความคิดเห็นเกี่ยวข้อง จำนวน 35 ข้อ ความผูกพันในองค์กร 6 ข้อ มาจากแบบสอบถามวัดความผูกพันเชิงอารมณ์โดย อัลเลน และคนอื่นๆ (Allen et al., 2007) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 6 ข้อ มาจากแบบสอบถามการวัฒนธรรมองค์กรโดย จูโซ และคนอื่นๆ (Jusoh et al., 2011) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 5 ข้อ โดยมาจาก จัดจ์ และคนอื่นๆ (Judge et al., 1998) ทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 18 ข้อ โดยดัดแปลงมาจากมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม พ.ศ. 2553 โดยกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ระดับชั้นปี เกรดเฉลี่ย
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม
3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยการใชสถิติ Multiple regression

ผลการวิจัย

1. สรุปผลข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 73.90 กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 47.90 และมีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.67 - 3.34 ร้อยละ 47.50

1.2 การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมขององค์กรของผู้ที่ฝึกงานสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีสิ่งแวดล้อมขององค์กร 3 มิติ ในภาพรวมของ

วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์อยู่ในระดับมากและความพึงพอใจในงานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละสิ่งแวดล้อมขององค์การพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม

| สิ่งแวดล้อมขององค์การของผู้ฝึกงาน | N = 326 | | | |
|-----------------------------------|---------|----------|-----|--------|
| | μ | σ | แปล | อันดับ |
| 1. วัฒนธรรมองค์กร | 5.93 | 1.026 | มาก | 1 |
| 2. ความผูกพันเชิงอารมณ์ | 5.81 | 1.021 | มาก | 2 |
| 3. ความพึงพอใจในงาน | 5.56 | 1.088 | มาก | 3 |

1.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมที่จำเป็นในการฝึกงานผู้ฝึกงานสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีพฤติกรรมที่จำเป็นในการฝึกงาน 5 ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ตามด้วยด้านความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการด้านทักษะ ด้านปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านทักษะการวิเคราะห์ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม

| พฤติกรรมที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม | N = 326 | | | |
|---|---------|-------|-------------|--------|
| | μ | μ | แปล | อันดับ |
| 1. ด้านคุณธรรม | 6.31 | 0.764 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความรู้ | 5.88 | 0.951 | มาก | 3 |
| 3. ด้านทักษะ | 5.74 | 0.969 | มาก | 4 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ | 6.13 | 0.852 | มาก | 2 |
| 5. ด้านการวิเคราะห์ตัวเลข | 5.45 | 1.040 | ค่อนข้างมาก | 5 |

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ชั้นปีและเกรดเฉลี่ย ที่มีต่อนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการใช้สถิติ ANOVA

ระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม แตกต่างกัน พบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกันมีทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทักษะการวิเคราะห์ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่

ชั้นปีที่ 2 มีทักษะการวิเคราะห์ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ชั้นปีที่ 4 ที่ค่าเฉลี่ย 0.314 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ชั้นปีที่ 3 มีทักษะการวิเคราะห์ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ชั้นปีที่ 4 ที่ค่าเฉลี่ย 0.392 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำแนกตามระดับชั้นปี

| พฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงาน | Test of Homogeneity of Variances | | One-Way ANOVA | |
|-----------------------------------|----------------------------------|------|---------------|------|
| | Levene statistic | Sig. | F | Sig. |
| 1. ด้านคุณธรรม | 3.168* | .043 | .597 | .551 |
| 2. ด้านความรู้ | 3.832* | .023 | 1.442 | .238 |
| 3. ด้านทักษะ | 1.901 | .151 | 2.414 | .091 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์รวม | 5.600* | .004 | 1.606 | .202 |
| 5. ด้านการวิเคราะห์ตัวเลข | 5.861* | .003 | 3.450* | .033 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

เกรดของนิสิตที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม แตกต่างกัน พบว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกันมีทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำแนกตามเกรดของนิสิต

| พฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงาน | Test of Homogeneity of Variances | | One-Way ANOVA | |
|-----------------------------------|----------------------------------|------|---------------|------|
| | Levene statistic | Sig. | F | Sig. |
| 1. ด้านคุณธรรม | 4.188* | .016 | 3.678* | .026 |
| 2. ด้านความรู้ | 1.150 | .318 | 1.836 | .161 |
| 3. ด้านทักษะ | 2.720 | .067 | 1.216 | .298 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์รวม | 3.213* | .042 | 3.494* | .032 |
| 5. ด้านการวิเคราะห์ตัวเลข | 0.678 | .508 | 1.263 | .284 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1) นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเกรดเฉลี่ย 2.00 - 2.66 มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

เกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 ที่ค่าเฉลี่ย 0.343 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.67 - 3.34 มีคุณธรรม จริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 ที่ค่าเฉลี่ย 0.180 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเกรดเฉลี่ย 2.00 - 2.66 มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 ที่ค่าเฉลี่ย 0.395 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.67 - 3.34 มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 ที่ค่าเฉลี่ย 0.174 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงจิตใจ 3 มิติ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการใช้สถิติ Multiple regression analysis พบว่า

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงจิตใจ 3 มิติ พฤติกรรม ทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ด้วยสถิติสมการถดถอยพหุคูณ

| ตัวแปรอิสระ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Constant) | 3.628 | .224 | | 16.186 | .000*** |
| 1) วัฒนธรรมองค์การ X ₁ | .132 | .060 | .177 | 2.199 | .029* |
| 2) ความผูกพันเชิงอารมณ์ X ₂ | .259 | .061 | .346 | 4.239 | .000*** |
| 3) ความพึงพอใจในงาน X ₃ | .070 | .040 | .100 | 1.742 | .082 |
| ด้านความรู้และความสามารถ (Constant) | 2.356 | .271 | | 8.687 | .000*** |
| 1) วัฒนธรรมองค์การ X ₁ | .054 | .073 | .059 | 0.748 | .455 |
| 2) ความผูกพันเชิงอารมณ์ X ₂ | .357 | .074 | .383 | 4.830 | .000*** |
| 3) ความพึงพอใจในงาน X ₃ | .203 | .049 | .232 | 4.152 | .000*** |
| ทักษะวิชาทักษะทางปัญญา (Constant) | 2.130 | .275 | | 7.751 | .000*** |
| 1) วัฒนธรรมองค์การ X ₁ | .064 | .074 | .068 | 0.870 | .385 |
| 2) ความผูกพันเชิงอารมณ์ X ₂ | .398 | .075 | .419 | 5.318 | .000*** |
| 3) ความพึงพอใจในงาน X ₃ | .165 | .049 | .185 | 3.333 | .001*** |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|-----------------------------|------|---------------------------|--------|---------|
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความ รับผิดชอบ (Constant) | 2.805 | .238 | | 11.805 | .000*** |
| 1) วัฒนธรรมองค์การ X ₁ | .212 | .064 | .255 | 3.329 | .001** |
| 2) ความผูกพันเชิงอารมณ์ X ₂ | .233 | .065 | .279 | 3.603 | .000*** |
| 3) ความพึงพอใจในงาน X ₃ | .128 | .043 | .163 | 2.989 | .001** |
| การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Constant) | 1.811 | .304 | | 5.953 | .000*** |
| 1) วัฒนธรรมองค์การ X ₁ | .024 | .082 | .023 | .289 | .773 |
| 2) ความผูกพันเชิงอารมณ์ X ₂ | .395 | .083 | .388 | 4.767 | .000*** |
| 3) ความพึงพอใจในงาน X ₃ | .218 | .055 | .227 | 3.973 | .000*** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันเชิงอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมร้อยละ 32.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้เท่ากับ 0.567 กล่าวคือ ถ้านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันเชิงอารมณ์เพิ่มขึ้นจะมีพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการในภาพรวม

นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการในภาพรวมร้อยละ 35.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในด้านความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการในภาพรวมได้เท่ากับ 0.599 กล่าวคือ ถ้านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจะมีพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น

ด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม

นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวมร้อยละ 36.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวมได้เท่ากับ 0.604 กล่าวคือ ถ้านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีความผูกพันเชิงอารมณ์ แลความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจะมีพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในภาพรวม

นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในภาพรวมร้อยละ 38.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ โดยมีความคลาดเคลื่อนในด้านวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงานในภาพรวมได้เท่ากับ 0.621 กล่าวคือ ถ้านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีวัฒนธรรมองค์การ ผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจะมีพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม

นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ โดยมีความคลาดเคลื่อนในด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมได้เท่ากับ 0.570 กล่าวคือ ถ้านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจะมีพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ชั้นปีและเกรดเฉลี่ย ที่มีต่อพฤติกรรมทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

1.1 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกันมีทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่อยู่ชั้นปีที่ 2 มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่อยู่ชั้นปีที่ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยลักษณะทั่วไปนิสิตที่อยู่ในชั้นปีสูงกว่ามักมีทักษะการเรียนรู้ด้านวิชาจากประสบการณ์ที่สูงกว่า นิสิตที่อยู่ในลำดับชั้นเรียนที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับแนวคิด วีรนุช แซ่ฉิน และสุภาพร ธนะชานันท์ (2557) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน นักเรียนที่มีเพศ และกลุ่มสาขาวิชาซีฟต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียน และเพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียน

1.2 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเกรดเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 2.00 - 2.66 มีคุณธรรม

จริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานมากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 และ นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 2.67 - 3.34 มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานมากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 และ นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.00 - 2.66 มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 ที่ค่าเฉลี่ย 0.395 และนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.67 - 3.34 มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่านิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่มีเกรดเฉลี่ย 3.35 - 4.00 สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานของ พัชรินทร์ จิ่งประวัติ (2560) พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ตัวแปรเพศอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานจากปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ทางวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ทางวิชาการ

2. อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงจิตใจ 3 มิติ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการนิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันเชิงอารมณ์ มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นคุณลักษณะในการหล่อหลอมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม เพราะจะเป็นสิ่งที่คนในองค์กรจะต้องโน้มหน้าไปในทิศทางเดียวกัน หากอยู่นอกกรอบจากที่กำหนดอาจทำให้สมาชิกในองค์กรไม่พึงพอใจ ส่วนความผูกพันเชิงอารมณ์มันจะเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรที่อยากทำให้องค์กรประสบความสำเร็จที่จะส่งผลต่อคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างในการทำงานของคณาจารย์สืบต่อกันมา สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา นาคพันธ์ แก้วสมุทร (2562) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษตามทัศนคติของแหล่งฝึกประสบการณ์ พบว่า งานวิจัยนี้สำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษตามทัศนคติของแหล่งฝึกประสบการณ์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทั้งนี้ผลการสำรวจพบว่า เกณฑ์มาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 5 ด้าน พบว่า สถานฝึกประสบการณ์ประเภทสถานศึกษา มีระดับความเห็นในด้านคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด ต่อมาคือนักศึกษามีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการโดยมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้เนื่องจาก ความผูกพันเชิงอารมณ์ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานในองค์กร บุคคลจึงมีความมั่นคงที่มีความสมดุลในการแสวงหาความใกล้ชิดและความเป็นอิสระในความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและการยอมรับจากผู้อื่น และความพึงพอใจในงานที่มาจากประสบการณ์การทำงานที่ทำให้เกิด

ความรู้สึกที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพงานของตนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ซลิดา ซาญูวิจิตร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี โดยให้สถานประกอบการตอบแบบสอบถามประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานรายบุคคล พบว่าเกิดนัยสำคัญจากตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้ ด้านสมรรถนะ และด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติได้ตรงตามที่กำหนด มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ มีความใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในด้านการทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างมีลำดับความสำคัญ มีทักษะการค้นคว้าวิธีแก้ไขปัญหาให้สำเร็จด้วยดีอย่างเป็นขั้นตอน มีทักษะกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์หรือต่อยอดในการทำงานหรือนำเสนอเป็นแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานหรือหน่วยงานได้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาการศึกษา และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2.3 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะทางปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้ ความผูกพันเชิงอารมณ์ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะสร้างผลการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น ผู้ฝึกงานที่มีความผูกพันกับคนและองค์การโดยเฉพาะในเชิงอารมณ์จะทำให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยดี รวมถึงแนวทางการเสริมทักษะให้เกิดปัญญาก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ฝึกงานพัฒนารูปแบบงานในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อนำไปใช้ต่อยอดงานต่อไปหลังนิสิตประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับพรพรหม แม้นนทรทัศน์ (2558) ศึกษาเรื่อง พัฒนาการปรับปรุงรายวิชาการฝึกงานสถาปัตยกรรม ภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาของการฝึกงานในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนิสิตและสำนักงานสถาปนิกที่รับนิสิตฝึกงานซึ่งได้จากการสัมภาษณ์สถาปนิกผู้ควบคุมการฝึกงานของนิสิต พบว่าในการฝึกงานนิสิตได้รับมอบหมายให้ทำงานทั้งในขั้นตอนก่อนการออกแบบ ขั้นตอนการออกแบบและขั้นตอนระหว่างการก่อสร้าง โดยในขั้นตอนการออกแบบ นิสิตได้รับมอบหมายให้ทำงานค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการออกแบบ ในขั้นตอนการออกแบบได้รับมอบหมายให้ออกแบบแนวความคิด เขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์ และทำภาพด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนองาน (Computer presentation) ในขั้นตอนหลังการออกแบบจะเข้าร่วมไปตรวจงานก่อสร้างกับผู้รับผิดชอบการฝึกงานของนิสิต และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำมากที่สุดคือการทำหุ่นจำลอง ประโยชน์ที่นิสิตได้จากการฝึกงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติวิชาชีพ การประสานงานและการบริหารจัดการ พบว่าเมื่อเพิ่มกิจกรรมเล่าประสบการณ์สู่กันฟัง และกิจกรรมอบรมก่อนเริ่มไปฝึกงาน เพิ่มระบบนิเทศการฝึกงานสถาปัตยกรรม เพื่อการติดตามและประเมินผล สร้างเครือข่ายวิชาชีพกับวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของวงการวิชาชีพจัดทำคู่มือฝึกงาน และระบบฐานข้อมูลสำนักงานที่เคยรับนิสิตฝึกงานในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือออนไลน์ ช่วยทำให้นิสิตมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพที่มากขึ้น

2.4 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ

ความรับผิดชอบในภาพรวมโดยมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์การมีที่มาจากบุคคลในองค์การนำความเชื่อและแนวทางที่ปฏิบัติมารวมกันเพื่อให้องค์การมีการทำงานที่สอดคล้องและสร้างภาพลักษณ์ไปในทิศทางที่ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ความผูกพันยังคงเป็นตัวแปรในการสร้างรากฐานความเชื่อ เจตคติ และความคาดหวังซึ่งเป็นเรื่องนามธรรมที่สังสมมาจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น จนวัยผู้ใหญ่แล้วถูกปรับเปลี่ยนผ่านการไตร่ตรองและการประเมินซ้ำ ความรู้เหล่านี้ อาจมีได้หลายระดับ เช่นกับบุคคลเฉพาะแผ่ขยายออกหรือในระดับนามธรรมเป็นภาพรวมและความพึงพอใจในงานที่ตอบสนองความสัมพันธ์ในเชิงของการประสานงานร่วมเพื่อให้เนื้องานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ ศิริวรรณ มุณีทรวงค์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการฝึกงานและทักษะในการทำงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจุบัน บุคลากรที่มีพหุทักษะและมีความสามารถระดับสากลกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาที่เน้นเพียงการเรียนในห้องเรียนหรือภาคทฤษฎีนั้น ไม่อาจพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้นักศึกษาได้ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เกี่ยวกับแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนออกไปทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บข้อมูลจากรายงาน การรายงานผลหน้าชั้นของนักศึกษาฝึกงาน และการนิเทศสถานประกอบการ เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่นักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ในขณะที่เป็นนักศึกษา 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น 2) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 3) ความกระตือรือร้น 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อไปฝึกงานในสถานประกอบการ

2.5 นิสิตสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันเชิงอารมณ์ และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม โดยตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความแตกต่างในสัดส่วนของอิทธิพลทางปัญญาและอารมณ์ในบุคคลพบว่าบุคคลมีความมั่นคงผานจากตัวชี้แนะทางปัญญาและอารมณ์ในการวางแผนพฤติกรรมที่ดี ทำให้การสื่อสารหรือการใช้เทคโนโลยีช่วยผลานการทำงานในบุคคลให้ตอบสนองต่อเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ปฏิบัติโดยองค์กรมีการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อความต้องการของผู้ฝึกงาน จนทำให้นิสิตมีความรู้สึกที่เป็นบวกสร้างความสุขและทำให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเมธินี วงศ์วานิช

รมภกาภรณ์ และ อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2560) ศึกษาเรื่อง ธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการฝึกงานเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตในรายวิชาฝึกงาน และเสนอแนะแนวทางการสร้างพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่ นิสิตประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาอาชีพศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคฤดูร้อนปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า นิสิตได้เรียนรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ของความมุ่งมั่น และตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นในการทำงาน และค้นพบคุณลักษณะและพฤติกรรม การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตใน 4 พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการแสดงออกด้านความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อการทำงาน 2) พฤติกรรมแสดงออกด้านความเพียรพยายามและ ความอดทนในการทำงาน 4) พฤติกรรมแสดงออกด้านการทุ่มเทและไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และ 4) พฤติกรรมแสดงออกด้านการเห็นคุณค่าในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอที่จะนำไปสู่การสื่อสารเชิงกระบวนการในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทางการศึกษา พิจารณาจากชั้นปีที่สูงขึ้นทำให้บัณฑิตมีความสามารถในการฝึกงานที่ดีขึ้นด้านการวิเคราะห์ตัวเลขหรือการนำหลักการคำนวณมาใช้ นั้นแสดงว่าในชั้นปีที่ต่ำกว่าควรบูรณาการหลักสูตรให้มีวิชาที่ใช้หลักการคำนวณไม่ว่าจะเป็นวิชาการเงิน บัญชีหรือสถิติที่มากขึ้น ส่วนบัณฑิตที่มีเกรดในระดับที่สูงกว่าตอบสนองในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์ตรงส่วนนี้ควรปรับปรุงให้การเรียนการสอนมีการจัดการการเรียนรู้โดยการจัดการการเรียนรู้มีลักษณะเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นที่มาจะช่วยพัฒนาในการฝึกสมรรถนะเหล่านี้ ซึ่งจะสร้างความเข้าใจในการทำงาน และสร้างสัมพันธ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานฝึกงาน การจัดการระบบการศึกษาจำเป็นต้องให้ทางคณะมีส่วนร่วมในการส่งเสริมในอุปกรณ์การเรียนการสอนและระบบการเรียนรู้ต่างๆ และการศึกษานอกเวลาในช่วงฝึกงานนั้นจะช่วยให้นักศึกษานำปัญหาที่ได้รับจากสถานศึกษาเข้ามาในมหาวิทยาลัยเป็นประสบการณ์ที่ถ่ายทอดต่อผู้สอนเพื่อนำไปใช้ในการจัดการนิสิตในรุ่นถัดไป

2. ข้อเสนอแนะทางด้านจัดการ พบว่าการจัดสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานของนิสิตนั้นค่อนข้างมีความจำเป็นต่อการทำงานในสภาวะที่ไม่เคยทำงานมาก่อน การเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในหลักสูตรด้วยวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็อาจจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มากขึ้น ความผูกพันเชิงอารมณ์อาจจะเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานแต่ละตำแหน่งหรืออาจจะมีการให้บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานจริงจากภายนอกมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติในบางวิชา และความพึงพอใจในการทำงานที่มาจาก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานโดยต้องปลูกฝังให้นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีในตำแหน่งงานที่ตนอยากจะทำ โดยอาจจะมีการให้นักศึกษาทดลองทำงานจริงในวิชาที่เรียนหรือมีการสร้างแบบทดสอบทางอาชีพที่จะทำให้นักศึกษาได้รู้ตัวเองว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานใดบ้าง การจัดการหรือการบริหารการศึกษากับนิสิตจะไม่คุ้นชินในการทำงานจึงอาจจะต้องมีการพัฒนาบทเรียนในชั้นเรียน และต้องพัฒนาความรู้ด้านสถานประกอบการให้นักศึกษาไปใช้ได้จริงเมื่อได้เจอประสบการณ์ตรงในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา นาคพันธ์ แก้วสมุทร. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษตามทัศนคติของแหล่งฝึกประสบการณ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 10(2), 270-280. <https://so01.tcithaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/212013/157300>
- จริยา ตันติวราชัย และอนุชิต จันทโรทัย. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. *วารสารสารสนเทศ*, 16(1), 27-36. <https://so03.tcithaijo.org/index.php/oarit/article/view/105799/83914>
- ชลิตา ชาภูวจิตร และประสพชัย พสุนนท์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารปัญญาภิวัตน์*, 8(2), 100-110. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/65651/53647>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริม.
- พัชรินทร์ จึงประวัตติ. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานในทัศนะของผู้บริหารสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยว. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 11-21. https://repository.rmutp.ac.th/bitstream/handle/123456789/2469/IRD_61_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- พรพรหม แม้นนทรรัตน์ (2558). พัฒนาการการปรับปรุงรายวิชาการฝึกงานสถาปัตยกรรม ภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการสถาปัตยกรรม*, 64(1), 105-120. https://www.arch.chula.ac.th/ejournal/files/article/111_20160106153426_PB.pdf
- เมธิณี วงศ์วานิช รัชมกการณณ์ และอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2560). ผลการฝึกงานเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตในรายวิชาฝึกงานของสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารศาสตร์ปริทัศน์*, 32(2), 55-64. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/eduku/article/view/97517>
- วีรนุช แซ่ฉิน และสุภาพร ธนะชานันท์. (2557). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหมู่บ้านครู*, 8(17), 72-79. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56611/47102>
- ศิริวรรณ มุรินทร์วงศ์. (2561). ปัญหาการฝึกงานและทักษะในการทำงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา ฉบับพิเศษ*, 8(3), 206-218. <https://jsat.or.th/wp-content/uploads/2019/01/15Siriwon-Munintarawong.pdf>
- ศิริวรรณ มุรินทร์วงศ์ และทัศนีย์ เมธาพิสิฐ (2559). ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อผู้ประกอบการญี่ปุ่นในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*, 5(2), 48-69. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsn/article/view/43791/36249>
- Ainsworth, M.D.S., Blehar, M.C., Water, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: a psychological study of the strange situation*. Erlbaum.
- Allen, N. J., Stanley, D. J., Williams, H., & Ross, S. J. (2007). Assessing dissimilarity relations under missing data conditions: Evidence from computer simulations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1414-1426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1414>
- Bonwell, C.C., Charles C., and James, A. E. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. ERIC Digest.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creative excitement in the classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Reports. ERIC Publications.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger*. Basic books.
- Cooke, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organizational culture inventory*. Human synergistics.
- Collins, N.L., & Allard, L.S. (2001). *Cognitive representation of attachment: The content and function of working models*. Blackwell.
- Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design*. Info access.
- Felder, R., & Brent, R. (1996). Navigating the bumpy road to student-centered instruction. *Journal of College Teaching*, 44(2), 43-47. <http://www.jstor.org/stable/27558762>
- Harrison, R. (1972). *Understanding your organization's character*. Harvard Business Review, (119-128). <http://uulead.org/docs/orgcharacter.pdf>
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting active learning: Strategies for the college classroom*. Jossey-Bass.

- Judge, T. A.; Locke, E. A.; Durham, C. C.; Kluger, A. N. (1998), Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Jusoh, M., Simun, M., & Choy Chong, S. (2011), Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers, *Education + training*, 53(6), 515-530. <https://doi.org/10.1108/00400911111159476>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.