

ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของ
นักศึกษาสหกิจศึกษา

Impact of Human Resource Management in the Workplace on Self-esteem of
Co-operative Education Students

เจตนิพิฐ กันฉาย

Jetnipit Kunchai

นักวิชาการศึกษา, สถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Education academician, Research and Development Institute, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author e-mail: d6020187@g.sut.ac.th, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0430-7918>

Received 03/07/2022

Revised 06/07/2022

Accepted 07/07/2022

บทคัดย่อ

หลักสูตรสหกิจศึกษาจึงเป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษา และสถานประกอบการมีบทบาทอย่างมากต่อวงการศึกษาศาสนาและสถานประกอบการซึ่งนำมาเข้าจากต่างประเทศและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามหากนักศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้นเท่าใดย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปตลอดชีวิต ดังนั้นงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและพัฒนาแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของความภาคภูมิใจในตนเอง นักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำนวน 16 สัปดาห์ เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 8 แห่ง ในเขตพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันตก ที่ผ่านการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำนวน 359 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีเฉพาะเจาะจง เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสำรวจที่ใช้วัดและประเมินความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 19 ข้อคำถาม เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมในงานที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรม SPSS for window version 20.0 และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus 7.20 ที่สามารถยืดหยุ่นและคงประสิทธิภาพสำหรับตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษามีส่วนร่วมในกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการมีผลต่อองค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง (0.635 – 0.875) และ 2) การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง (0.471 – 0.650) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 16.587, df = 10, p = 0.083, \chi^2/df = 1.659, GFI = 0.988, AGFI = 0.997, RMSEA = 0.033, SRMR = 0.024$

.....
ข้อค้นพบครั้งนี้ มีผลต่อผู้ปฏิบัติการด้านการออกแบบหลักสูตรสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการและเกิดความร่วมมือกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นการพัฒนาระดับความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น ด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ; ความภาคภูมิใจในตนเอง; นักศึกษาสหกิจศึกษา

Abstract

The co-operative education program is therefore an innovation that creates value for higher education institutions, students, and enterprises that are imported from abroad and applied effectively. However, the more students pay attention to the development of their self-esteem, the more life-long changes will result. Therefore, this research aims to examine structural validity and develop a confirmatory factor analysis model for the self-esteem of cooperative education students who completed 16 weeks of co-operative education as survey research. The samples in the research are 4th-year cooperative education students studying in 8 from government higher education institutions in the central and western regions about 359. This method is a randomized research instrument used to measure self-esteem for about 19 items. The researcher studied and reviewed the literature on work related to self-esteem. Data analysis of background were analyzed by descriptive statistics analyzed by SPSS for window version 20.0 and (inferential statistics analyzed confirmatory factor analysis (CFA) by the Mplus 7.20 that program was flexible and stable for both observed and latent variables.

The results showed co-operative education students participated in the mechanism of human resource management in the workplace affecting the self-esteem component consisting of 2 components: 1) self-esteem; The component weight between (0.635 – 0.875) and 2) self -impairment The component weight between (0.471 – 0.650) and the second order confirmatory factor analysis (2nd order CFA) consistent and the empirical data: $\chi^2 = 16.587$, $df = 10$, $p = 0.083$, $\chi^2/df = 1.659$, $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.997$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.024$.

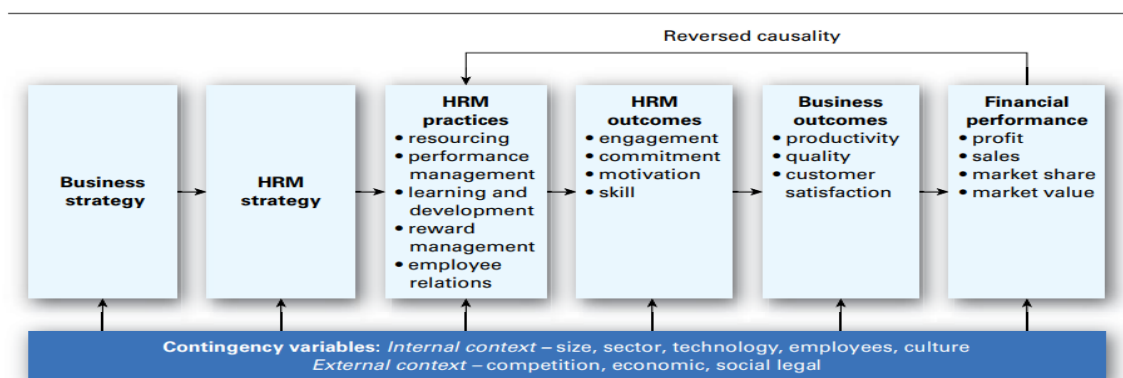
This main research finding showed to effects of cooperators in the design of co-operative education programs of higher education institutions in the human resource management mechanisms of enterprises and creates cooperation between higher education and enterprises. as well as develop the self-esteem of co-operative education students with activities related to the career development of co-operative education students.

Keywords: Human Resource Management in Workplace; Self-esteem; Co-operative Education Students

บทนำ

บริบทการศึกษาในปัจจุบันที่เน้นนักศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความพร้อมในการทำงาน เป็นคุณลักษณะสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่รัฐบาลกำหนดนโยบายมาเพื่อสถาบันอุดมศึกษาออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติการมากยิ่งขึ้นและหลักสูตรต้องตอบโจทย์ต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Cheng & Chang, 2019) ที่เริ่มต้นจากการสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วมกับแบ่งปันประสบการณ์และส่งผลการจ้างงานบัณฑิตที่จบการศึกษาในอนาคต (Hauge, Pinheiro, & Zyzak, 2018) เพราะการแข่งขันในตลาดแรงงานให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีความพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Docherty & Fernandez, 2014) สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม ตลาดแรงงาน และนโยบายของภาครัฐ (Sam & Van Der Sijde, 2014) สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องผลิตหลักสูตรที่สามารถสร้างความพร้อมในการทำงานให้กับนักศึกษา (Hamilton et al., 2018)

หลักสูตรสหกิจศึกษาจึงเป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษา และสถานประกอบการ (Fleming, Martin, Hughes, & Zinn, 2009) และมีบทบาทอย่างมากต่อวงการการศึกษาและสถานประกอบการซึ่งนำมาเข้าจากต่างประเทศและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Anania & Rwekaza, 2018) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (Srisa-an, 2015) ที่สามารถสร้างคน สร้างงาน และสร้างอรรถประโยชน์อื่น ๆ ที่ดีต่อทุกภาคส่วน (Fleming & Ferkins, 2005) นอกจากนี้สหกิจศึกษายังมีแพลตฟอร์มที่ส่งผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดี (Hecklau, Galeitzke, Flachs, & Kohl, 2016) จึงส่งผลกระทบต่อนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้ามาปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการจะได้รับความรู้ ทักษะ และเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพ (Canelas, Hill, & Novicki, 2017) และเมื่อนักศึกษาสหกิจศึกษาสิ้นสุดการปฏิบัติงานย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง (Koster & Sanders, 2007) โดยผลกระทบของกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีผลการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษาระดับปริญญาตรี (Impact of HRM on organizational performance) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 Impact of HRM on organizational performance

ที่มา: Paauwe & Boselie (2005).

จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อความท้าทายการบริหารของสถาบันอุดมศึกษากับการบริหารหลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะความคาดหวังของสถานประกอบการกับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความพร้อมในการทำงานได้อย่างดีและที่สำคัญบัณฑิตจำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาชีพ (professional skills) และทักษะอ่อนนุ่ม (soft skills) ที่สามารถตอบโจทย์กับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการทำงาน ซึ่งทักษะอ่อนนุ่มที่สถานประกอบการต้องการพบในพนักงานใหม่ คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Montgomery, 2017) เพราะทักษะดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการทำงานอย่างมาก เพราะความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในตำแหน่ง หน้าที่ และบทบาทการดำเนินชีวิต ขณะเดียวกัน นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องมีการปรับมุมมองเชิงบวกของตนเองยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในทางที่ตนเองถนัด (McNeill Brown, Brennan Nanni, & LaBelle, 2020) และหากนักศึกษาสหกิจศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้นเท่าใดย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปตลอดชีวิต (Zeigler-Hill & Shackelford, 2018) เพราะนักศึกษาสหกิจศึกษาจะมีการรับรู้ตนเองในการรับมือกับปัญหาและการเลือกใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขแต่ละปัญหาที่แตกต่างกัน (Franchi, 2020)

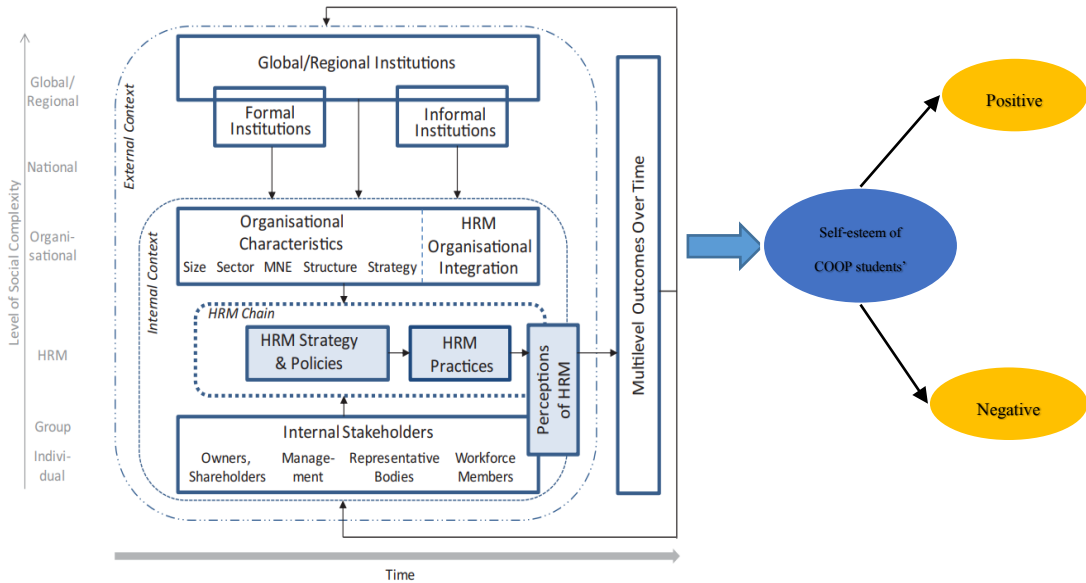
การศึกษาในครั้งนี้ที่มุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบโครงสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ผ่านการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เพราะว่าผลลัพธ์ที่ได้จะสะท้อนถึงความคิดของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาอาชีพของตนเอง โดยความภาคภูมิใจในตนเองเป็นคุณสมบัติไซโครเมตริกทางด้านจิตวิทยา (Sinclair et al., 2010) และผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สู่หลักการสนับสนุนในการพัฒนาด้านจิตใจ และ พฤติกรรมต่อการมองโลกในแง่ดี (Parola, 2020) โดยคำนึงถึงการสร้างแรงบันดาลใจในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ (Blustein et al., 2020) เช่น การออกแบบโปรแกรมการให้คำปรึกษา นวัตกรรมกรรมการเรียนรู้ การสร้างพัฒนาการด้านทักษะใหม่ (reskill) และฟื้นฟูทักษะเดิม (upskill) เพื่อการพัฒนาอาชีพนักศึกษาสหกิจศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการของโครงสร้างและระบบการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะของบัณฑิตที่พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและพัฒนาแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

โครงการวิจัย “ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา” คณะผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

อ้างอิงถึง: Gooderham, Mayrhofer, & Brewster (2019).

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 8 แห่ง ในเขตพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันตก ประเทศไทย ที่ผ่านการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและกลับมาศึกษาต่ออีก 1 ภาคการศึกษา จึงจบการศึกษา จำนวน 1,200 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว จำนวน 359 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเจาะจงคัดเลือกเฉพาะนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ไปและกลับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเท่านั้น ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวสามารถเป็นตัวแทนที่ดีจากจำนวนประชากรทั้งหมด (Maas & Hox, 2005) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดให้ความสมัครใจเข้าร่วมโครงการและให้ความยินยอมก่อนที่จะให้ทีมงานของผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแต่ละคนใช้เวลาไม่เกิน 10 นาทีในการกรอกข้อมูลและระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2564 – ธันวาคม 2564

ผู้เข้าร่วมการสำรวจในครั้งนี้ประกอบด้วย เพศชาย 211 คน (58.1%) และเพศหญิง 148 คน (41.9%) นักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งหมดกำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 โดยนักศึกษาสหกิจศึกษากำลังศึกษาในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 242 คน (67.4%) สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 117 คน (32.6%) สังกัดของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จบการศึกษา ประจำอำเภอ 145 คน (40.4%) ประจำจังหวัด 160 คน (44.5%) และเมืองหลวง (กรุงเทพมหานคร) 54 คน (15.1%) ประเภทของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จบการศึกษา จบ

จากโรงเรียนเอกชน 87 คน (24.2%) และโรงเรียนภาครัฐ 272 คน (75.8%) การศึกษาชั้นสูงสุด ระดับปริญญาตรีที่มีสาขาวิชาที่ตนเองต้องการศึกษา 78 คน (21.7%) ปริญญาโท 167 คน (46.5%) และปริญญาเอก 114 คน (31.8%) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้เข้าร่วม (n = 359)

ข้อมูลประชากร	ประเภท	ความถี่	เปอร์เซ็นต์ (%)
เพศ	ชาย	211	58.1
	หญิง	148	41.9
ชั้นปีที่ศึกษา	4	359	100
กลุ่มวิชา	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	242	67.4
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	117	32.6
โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จบการศึกษา	ประจำอำเภอ	145	40.4
	ประจำจังหวัด	160	44.5
	เมืองหลวง (กรุงเทพมหานคร)	54	15.1
ประเภทของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จบการศึกษา	รัฐบาล	272	75.8
	เอกชน	87	24.2
ต้องการศึกษาชั้นสูงสุด	ปริญญาตรี	78	21.7
	ปริญญาโท	167	46.5
	ปริญญาเอก	114	31.8

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา คือ แบบสำรวจเพื่อพัฒนาระดับความภาคภูมิใจในตนเองที่พัฒนาโดย (Rosenberg, 1965) เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณค่าของตนเอง ประกอบด้วย 10 รายการ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงนิเสธ (negative) คือการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 4, 7, 10 และข้อคำถามเชิงนิมาน (positive) คือการไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ข้อที่ 2, 5, 6, 8, 9 โดยมี 2 หรือ 3 ในสามคำตอบที่ถูกต้องสำหรับข้อ 3, 7 และ 9 จะได้คะแนนเป็นหนึ่งเพื่อให้คะแนนความภาคภูมิใจในตนเองที่แตกต่างกัน โดยแบบสอบถามมีมาตราส่วน likert 4 จุด ตั้งแต่ 1 - 4 (1 - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) - (4 - เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ซึ่งผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรมอย่างละเอียดเพื่อประเมินระดับทั่วไปทั้งหมดเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำมาใช้กับผู้เข้าร่วม

เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน และการทดลองเก็บแบบสำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อประเมินค่าเบื้องต้นของมาตราส่วน และทดสอบว่าแต่ละคนเข้าใจคำอธิบายรายการหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งหมดเข้าใจ

คำอธิบายทั้ง 10 รายการ พบว่า Cronbach alpha α ของความภาคภูมิใจในตนเอง 0.750 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐาน คือสูงกว่า 0.700 (Bland & Altman, 1997) ภาพรวมค่าเฉลี่ย $\chi^2 = 3.73$ (อยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี) และ $SD = 1.85$

การวิเคราะห์เบื้องต้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เบื้องต้นโดยใช้ SPSS for window version 20.0 เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ขาดหายไปของคำตอบและเพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายของแบบสำรวจ จำนวน 10 รายการ และตรวจสอบการกระจายความสัมพันธ์ระหว่างรายการ (multicollinearity) ความสัมพันธ์โดยรวมของแต่ละรายการ เพื่อรักษาจำนวนผู้เข้าร่วมที่ระบุไว้เดิม โดยค่าที่หายไปจะเติมด้วยค่าเฉลี่ย (Eisenbarth, 2012) โดยมีเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย (Eriksson-Mangold & Carlsson, 1991) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

พบว่า ภาพรวมนักศึกษาสหกิจศึกษา มีภาพรวมของค่าเฉลี่ยของความภาคภูมิใจในตนเอง $\chi^2 = 2.85$ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ภาพรวมของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความภาคภูมิใจในตนเอง $SD = 0.443$ สรุปคือมีการกระจายตัวของตัวแปรที่เกาะกลุ่มกัน ส่งผลต่อการรับรู้ของปัจจัยที่ไม่แตกต่างกัน ส่วน Cronbach's α ของ ความภาคภูมิใจในตนเอง 0.738 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ($n = 359$)

ตัวแปร/ชื่อย่อ	χ^2	SD	Sk	Ku	Max	Min	Result
ความภาคภูมิใจในตนเอง (RES) Cronbach's $\alpha = 0.738$, $\chi^2 = 2.85$, $SD = 0.443$							
1. โดยภาพรวม ฉันมีความพึงพอใจในตัวเอง (SEL1)	3.07	0.626	-0.297	0.431	4	1	ปานกลาง
2. บางครั้งฉันคิดว่าฉันไม่มีอะไรดีเลย (SEL2)	2.63	0.861	-0.306	-0.522	4	1	ปานกลาง
3. ฉันรู้สึกว่าฉันเป็นคนมีความสามารถหลายอย่าง (SEL3)	2.98	0.642	-0.252	0.246	4	1	ปานกลาง
4. ฉันสามารถทำสิ่งที่คนอื่นทั่วไปทำได้ (SEL4)	2.88	0.771	-0.156	-0.568	4	1	ปานกลาง
5. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีอะไรที่ภูมิใจในตนเอง (SEL5)	2.49	0.987	-0.063	-1.028	4	1	น้อย
6. ในบางครั้งฉันรู้สึกแน่ใจว่าตนเองไม่มีประโยชน์ (SEL6)	2.46	0.971	0.028	-0.980	4	1	น้อย
7. ฉันรู้สึกว่าฉันเป็นคนมีคุณค่าอย่างน้อยระดับเดียวกับคนอื่น (SEL7)	3.10	0.648	-0.413	0.521	4	1	ปานกลาง
8. ฉันหวังว่าฉันจะนับถือตนเองมากขึ้น (SEL8)	3.20	0.701	-0.638	0.394	4	1	ปานกลาง
9. โดยรวมฉันมีแนวโน้มที่จะคิดว่าตนเองเป็นคนล้มเหลว (SEL9)	2.43	1.082	0.072	-1.271	4	1	น้อย
10. ฉันมีทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง (SEL10)	3.33	0.671	-0.688	0.135	4	1	ปานกลาง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมในงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยนำแบบสำรวจใช้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจและประเมินคุณสมบัติเชิงโคเรเมตริกของความ

ภาคภูมิใจในตนเอง (Rosenberg self-esteem scale: RSE) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (second order confirmatory factor analysis: 2nd order CFA) เพราะแบบสำรวจดังกล่าวมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว จึงไม่ได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) นักวิจัยจึงนำข้อมูลตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างอีกครั้ง โดยทำการตรวจสอบโครงสร้างของความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) และเพื่อให้แน่ใจว่าขนาดตัวอย่างเหมาะสมสำหรับ CFA การศึกษานี้เป็นไปตามแนวทางอย่างน้อย 200 คนต่อพารามิเตอร์ตามที่ระบุโดย (Kyriazos, 2018) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของแต่ละตัวประกอบควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ > 0.500 (Burk & Wiese, 2018)

โดยเกณฑ์ของดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิเคราะห์ คือ สถิติการทดสอบไคสแควร์ที่ทดสอบด้วยแบบจำลองโดยรวมแล้วความเหมาะสมของดัชนีพอดีกกับค่าเฉลี่ยของ SRMR และค่าความผิดพลาดในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของ RMSEA ความดีของค่าพอดิมากกว่า 0.900 ถือว่าเป็นที่ยอมรับได้ แบบจำลองที่ยอมรับได้จะถูกประเมินด้วยค่า SRMR น้อยกว่า 0.100 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 (Kline, 2015)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics analysis) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ร้อยละ (percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า Cronbach's Alpha α และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (correlation matrix) และสถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (second order confirmatory factor analysis: 2nd order CFA)

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะของผู้เข้าร่วมกับการกรอกข้อมูลในแบบสำรวจ การวิเคราะห์คุณสมบัติไฮโครเมตริกของ RES การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน, ความน่าเชื่อถือ, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงค่าความเบ้ ควรมีค่าไม่เกิน 0.50 (Meyers, Gamst, & Guarino, 2016) และค่าความโด่ง ควรมีค่าไม่เกิน 3.00 (McDonald, 1989) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for window version 20.0 และการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (average variance extracted: AVE) มีค่าสูงกว่า 0.500 และการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (composite reliability: CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.700 (Chen et al., 2016) ขณะเดียวกันการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (second order confirmatory factor analysis: 2nd order CFA) ใช้โปรแกรม Mplus 7.20

ผลการวิจัย

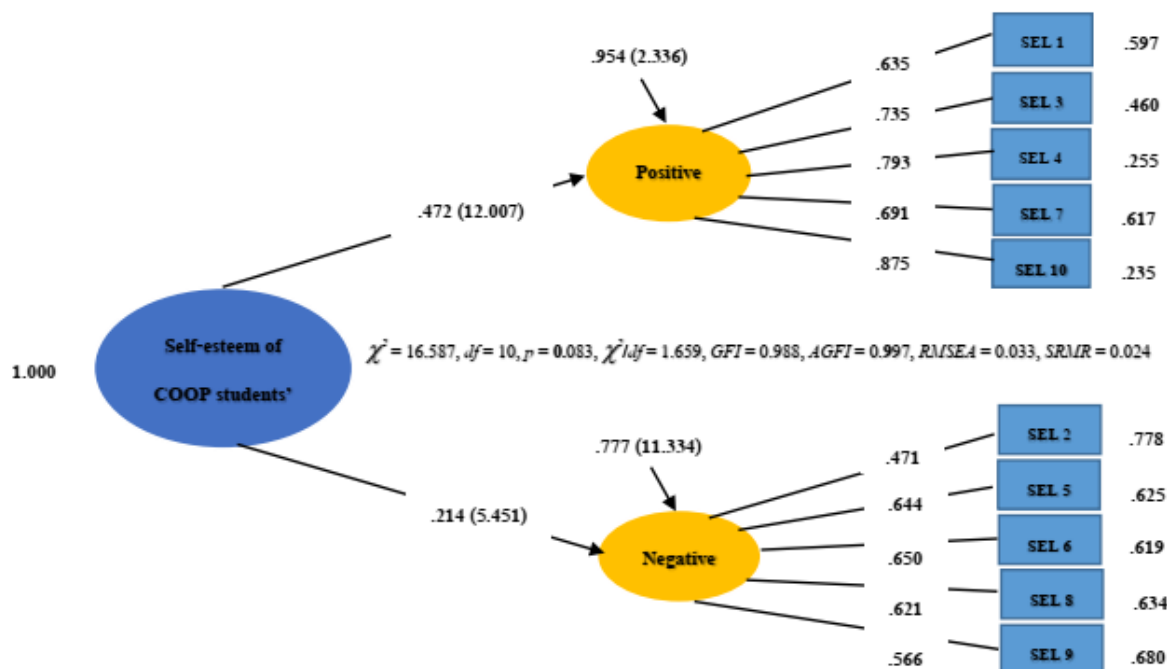
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของความภาคภูมิใจในตนเอง (RES) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ด้านความภาคภูมิใจในตนเองจำนวน 10 รายการ (SEL1 – SEL10) คือ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 10 รายการ จำนวน 5 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าระหว่าง -.089 - .670 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.766, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 1311.042, $df = 45$, $p = 0.000$ รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร

ชื่อย่อ	χ^2	SD	SEL1	SEL2	SEL3	SEL4	SEL5	SEL6	SEL7	SEL8	SEL9	SEL10
SEL1	3.07	0.626	1.000									
SEL2	2.63	0.861	-.089**	1.000								
SEL3	2.98	0.642	.206**	.283**	1.000							
SEL4	2.88	0.771	0.049	.284**	.397**	1.000						
SEL5	2.49	0.987	-.136**	.487**	.142**	.356**	1.000					
SEL6	2.46	0.971	-.136**	.521**	.132**	.266**	.670**	1.000				
SEL7	3.10	0.648	.216**	.121**	.384**	.292**	.097**	.148**	1.000			
SEL8	3.20	0.701	.200**	.080*	.249**	.287**	.089**	0.041	.370**	1.000		
SEL9	2.43	1.082	-.219**	.475**	.123**	.326**	.601**	.652**	.099**	-0.014	1.000	
SEL10	3.33	0.671	.372**	0.005	.235**	.198**	-0.019	-0.016	.307**	.358**	0.009	1.000

** $p < .01$, * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของแบบจำลองของการวัดความภาคภูมิใจในตนเอง (RES) ของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) 0.418 (Wong, Poh, & Chuah, 1997) และการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (CR) 0.925 (Le & Liaw, 2017) ซึ่งประกอบด้วย 10 รายการ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติไคสแควร์ $\chi^2 = 16.587$, $df = 10$, $p = 0.083$, $\chi^2 / df = 1.659$, $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.997$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.024$ นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.471 - 0.875 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของความภาคภูมิใจในตนเอง
นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ผ่านการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้วและกำลังจะศึกษาต่ออีก 1 ภาคการศึกษา โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 211 คน และเพศหญิง 148 คน กำลังศึกษาในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 242 คน และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 117 คน ซึ่งส่วนใหญ่จบจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประจำจังหวัด 160 คน ประจำอำเภอ 145 คน และเมืองหลวง (กรุงเทพมหานคร) 54 คน ส่วนใหญ่สังกัดที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จบการศึกษาจากโรงเรียนรัฐบาล 272 คน และโรงเรียนเอกชน 87 คน และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาในระดับปริญญาโท 167 คน รองลงมาปริญญาเอก 114 คน และศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ตนเองสนใจอีกครั้ง 78 คน

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า χ^2 อยู่ระหว่าง 2.43 – 3.33 และ SD อยู่ระหว่าง 0.648 – 1.082 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง (SEL 10) ($\chi^2 = 3.33, SD = 0.671$) ในระดับปานกลาง และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยรวมฉันมีแนวโน้มที่จะคิดว่าตนเองเป็นคนล้มเหลว (SEL9) ($\chi^2 = 2.43, SD = 1.082$) ในระดับน้อย

สถิติอ้างอิงของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติไคสแควร์ $\chi^2 = 16.587$, $df = 10$, $p = 0.083$, $\chi^2 / df = 1.659$, $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.997$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.024$ นอกจากนี้องค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.471 - 0.875 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและพัฒนาแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของความภาคภูมิใจในตนเอง นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและมีส่วนร่วมในกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการตลอดระยะเวลา 16 สัปดาห์ จึงสามารถเกิดความภาคภูมิใจในตนเองค่อนข้างมาก ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงเป็นตามการตรวจสอบว่าคุณสมบัติของไมโครเมตริกของความภาคภูมิใจในตนเองที่ถูกกลั่นกรองสู่ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีและมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมแสดงในด้านของความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของนักศึกษาสหกิจศึกษา (Agberotimi & Oduaran, 2020) ขณะเดียวกันนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมกับกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจะสามารถพัฒนาความยืดหยุ่นในความคิดและพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี (Spowart, 2011) หากสถานประกอบการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพย่อมจะช่วยให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีความปรารถนาทางอาชีพในระดับที่สูงขึ้น (Ryan & Deci, 2020) และยิ่งช่วยให้พวกเขามีมุมมองในชีวิตที่จะนำตนเองบรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ (Blazek & Besta, 2012)

สถาบันอุดมศึกษายังสามารถมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง (Miller Smedema, Catalano, & Ebener, 2010) ด้วยการสร้างหลักสูตรสหกิจศึกษาที่บูรณาการจากความต้องการจากตลาดแรงงาน (Neary & Winn, 2016) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา (Winn, 2015) การที่นักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าถึงระบบการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญย่อมทำให้นักศึกษามีมุมมองที่ดีต่อการดำเนินชีวิตและพัฒนาอาชีพ (Kramer & Usher, 2012)

ผลกระทบจากทฤษฎี

ผลกระทบจากงานวิจัยนี้ สามารถสะท้อนถึงการวางระบบการศึกษาในรูปแบบใหม่ คือ หลักสูตรสหกิจศึกษา (cooperative education: COOP) ที่สามารถตอบสนองโลกแห่งการทำงานศตวรรษที่ 21 (Lim, Foo, Yeo, Chan, & Loh, 2020) ด้วยการสร้างและการพัฒนาบัณฑิตให้เป็น Smart Graduate อย่างมีคุณภาพและสนองต่อโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน (Leong & Kavanagh, 2013) โดยการกำหนดและการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกิดมุมมองและปรับความคิดของตนเองให้มีการมองโลกในแง่ดี (Klimoviene, Urboniene, & Barzdziukiene, 2006) เพราะความคิดและพฤติกรรมดังกล่าวมีผลจาก

จิตวิทยาพื้นฐานต่อการสร้างความพึงพอใจในชีวิตและการศึกษาสู่การกำหนดและพัฒนาอาชีพนักศึกษาสหกิจศึกษา (Harvey, Coulson, Mackaway, & Winchester-Seeto, 2010)

ทั้งนี้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักปฏิบัติการควรกำหนดโปรแกรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของความคิดในแง่ดี การเพิ่มคุณค่าในตนเอง (Martin & Dowson, 2009) และการเสริมสร้างเป็นหลักสูตรอื่น ๆ ที่สอดแทรกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการสะท้อนความคิดของนักศึกษาสหกิจศึกษาสู่การวางแผนในอนาคตด้วยการเพิ่มทักษะใหม่ (new skills) (Fung, 2020) และรู้พื้นฐานทักษะเก่า (up-skills) (Lakhal, Mukamurera, Bédard, Heilporn, & Chauret, 2020) และการค้นหาการปรับสภาพแวดล้อมการศึกษาให้นักศึกษาสหกิจศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fleming, McLachlan, & Pretti, 2018) รวมทั้งการเปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงสู่การจัดการและการเข้าถึงความถนัดในอาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษา (Cahyanti & Raharja, 2020)

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ดังนี้

โครงสร้างของความภาคภูมิใจในตนเองเกิดจากพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาที่เน้นและเชื่อมโยงไปที่ทักษะอ่อนนุ่ม ปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนในด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการตัดสินใจ (Ibrahim, Zulkafli, Mohammad Shah, & Amran, 2017) ส่วนหนึ่งมาจากการเลี้ยงดูของครอบครัว (Sang, 2015) และจากการฝึกฝนอย่างมีทิศทางที่เหมาะสม (Wisner, Jones, & Gwin, 2010) จนกลายเป็นทักษะและความเคยชิน (Mahadi, Abdullah, Ph'ng, Hasan, & Ariffin, 2016) ที่เป็นพฤติกรรมที่ดีและประจักษ์แก่สังคม (Kauppinen, 2017)

สถาบันอุดมศึกษาและผู้ประกอบการมีการนำระบบการให้คำปรึกษาและบริการด้านวิชาการประยุกต์ใช้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาและไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการย่อมมีผลต่อนักศึกษาสหกิจศึกษาที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและมีความเข้าใจชีวิตมากยิ่งขึ้น (Grant-Vallone, Reid, Umali, & Pohlert, 2003) และนักศึกษาสหกิจศึกษาที่จบการศึกษาแล้วสามารถปรับตัวเข้ากับการใช้ชีวิตในการทำงานได้ดี ซึ่งมีผลมาจากการเข้าไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (Drysdale & Mcbeath, 2012; Lucena & San Jose, 2016) ที่มีความสอดคล้องกับ Torenbeek, Jansen, and Hofman (2010) เมื่อนักศึกษาสหกิจศึกษาได้ผ่านการไปปฏิบัติงานและจบการศึกษาแล้ว ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อระบบและโครงสร้างการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาสหกิจศึกษาเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วงเวลาที่ไปปฏิบัติงานย่อมนำตนเองไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาอาชีพ (Johnson & Johnson, 2003)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเปรียบเทียบข้อมูลของนักศึกษาที่ไม่ใช่หลักสูตรสหกิจศึกษาระหว่างชั้นปีที่ 1-ชั้นปีที่ 4 เพื่อให้เกิดความแตกต่างในแง่คิดและการกระจายความแปรปรวนของความคิดเห็นและพฤติกรรมของนักศึกษา
2. ควรมีการเปรียบเทียบข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างให้เกิดความหลากหลายระหว่างสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน
3. การสำรวจความคิดเห็นของคณะผู้บริหารและคณาจารย์ในการบริหารหลักสูตรสหกิจศึกษา (cooperative education: CO-OP)
4. ผลของการสะท้อนคิดของผู้ประกอบการจะมีประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนทักษะ ศักยภาพ และประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาสู่การจัดทำหลักสูตรสหกิจศึกษาที่สามารถสะท้อนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Agberotimi, S. F., & Oduaran, C. (2020). Moderating effect of self-esteem on the relationship between optimism and life satisfaction in final year university students. *Global Journal of Health Science*, 12(3), 12-19.
- Anania, P., & Rwekaza, G. C. (2018). Co-operative education and training as a means to improve performance in co-operative societies. *Sumerians Journal of Social Science*, 1(2), 39-50.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Blazek, M., & Besta, T. (2012). Self-concept clarity and religious orientations: Prediction of purpose in life and self-esteem. *Journal of religion and health*, 51(3), 947-960.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. In: Elsevier.
- Burk, C. L., & Wiese, B. S. (2018). Professor or manager? A model of motivational orientations applied to preferred career paths. *Journal of Research in Personality*, 75, 113-132.
- Cahyanti, L. D. S., & Raharja, S. (2020). *The Implementation of Environment-Based Curriculum in Adiwiyata State Primary School*. Paper presented at the 3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019).
- Canelas, D. A., Hill, J. L., & Novicki, A. (2017). Cooperative learning in organic chemistry increases student assessment of learning gains in key transferable skills. *Chemistry Education Research and Practice*, 18(3), 441-456.

- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organization-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of nursing management*, 24(1), 88-96.
- Cheng, S.-C., & Chang, S.-L. (2019). An innovative assessment method to establish employability map based on students' learning portfolios. *Problems of Education in the 21st century*, 77(2), 209.
- Docherty, D., & Fernandez, R. (2014). Career Portfolios and the Labour Market for Graduates and Postgraduates in the UK. *National Centre for Universities and Business*.
- Drysdale, M. T., & Mcbeath, M. (2012). Self-concept and tacit knowledge: Differences between cooperative and non-cooperative education students. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 13(3), 169.
- Eisenbarth, C. (2012). Coping Profiles and Psychological Distress: A Cluster Analysis. *North American Journal of Psychology*, 14(3).
- Eriksson-Mangold, M., & Carlsson, S. (1991). Psychological and somatic distress in relation to perceived hearing disability, hearing handicap, and hearing measurements. *Journal of psychosomatic research*, 35(6), 729-740.
- Fleming, J., & Ferkins, L. (2005). Cooperative education in sport: Building our knowledge base. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 4(1), 41-47.
- Fleming, J., Martin, A. J., Hughes, H., & Zinn, C. (2009). Maximizing work-integrated learning experiences through identifying graduate competencies for employability: A case study of sport studies in higher education. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 10(3), 189.
- Fleming, J., McLachlan, K., & Pretti, T. J. (2018). Successful Work-Integrated Learning Relationships: A Framework for Sustainability. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(4), 321-335.
- Franchi, T. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on current anatomy education and future careers: A student's perspective. *Anatomical Sciences Education*, 13(3), 312-315.
- Fung, C.-H. (2020). How does flipping classroom foster the STEM education: A case study of the FPD model. *Technology, Knowledge and Learning*, 25(3), 479-507.
- Gooderham, P. N., Mayrhofer, W., & Brewster, C. (2019). A framework for comparative institutional research on HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 5-30.

-
- Grant-Vallone, E., Reid, K., Umali, C., & Pohlert, E. (2003). An analysis of the effects of self-esteem, social support, and participation in student support services on students' adjustment and commitment to college. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 5(3), 255-274.
- Hamilton, K., Morrissey, S. A., Farrell, L. J., Ellu, M. C., O'donovan, A., Weinbrecht, T., & O'connor, E. L. (2018). Increasing psychological literacy and work readiness of Australian psychology undergraduates through a capstone and work-integrated learning experience: Current issues and what needs to be done. *Australian Psychologist*, 53(2), 151-160.
- Harvey, M., Coulson, D., Mackaway, J., & Winchester-Seeto, T. (2010). Aligning reflection in the cooperative education curriculum. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 11(3), 137.
- Hauge, E. S., Pinheiro, R. M., & Zyzak, B. (2018). Knowledge bases and regional development: Collaborations between higher education and cultural creative industries. *International Journal of Cultural Policy*, 24(4), 485-503.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia Cirp*, 54, 1-6.
- Ibrahim, H. I., Zulkafli, A. H., Mohammad Shah, K., & Amran, A. (2017). Building self-esteem through work-integrated learning. *International Journal of Learning and Teaching*, 3(1), 73-77.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2003). Student motivation in co-operative groups: Social interdependence theory. In *Cooperative learning* (pp. 146-186): Routledge.
- Kauppinen, A. (2017). Pride, achievement, and purpose. *The moral psychology of pride*, 169-190.
- Klimoviene, G., Urboniene, J., & Barzdiukiene, R. (2006). Developing critical thinking through cooperative learning. *Kalbu studios*(9), 77-84.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Koster, F., & Sanders, K. (2007). Serial solidarity: the effects of experiences and expectations on the co-operative behaviour of employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 568-585.
- Kramer, M., & Usher, A. (2012). *Work-integrated learning and career-ready students: Examining the evidence*: Higher Education Strategy Associates.

- Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology*, 9(08), 2207.
- Lakhal, S., Mukamurera, J., Bédard, M.-E., Heilporn, G., & Chauret, M. (2020). Features fostering academic and social integration in blended synchronous courses in graduate programs. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 1-22.
- Le, T. M., & Liaw, S.-Y. (2017). Effects of pros and cons of applying big data analytics to consumers' responses in an e-commerce context. *Sustainability*, 9(5), 798.
- Leong, R., & Kavanagh, M. (2013). A work-integrated learning (WIL) framework to develop graduate skills and attributes in an Australian university's accounting program. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 14(1), 1-14.
- Lim, S. M., Foo, Y. L., Yeo, M.-F., Chan, C. Y. X., & Loh, H. T. (2020). Integrated Work-Study Program: Students' Growth Mindset and Perception of Change in Work-Related Skills. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(2), 103-115.
- Lucena, R. J., & San Jose, A. E. (2016). Co-operative learning in enhancing the speaking skills of students: A Phenomenological approach. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research*, 3(2), 67-71.
- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 1(3), 86.
- Mahadi, H., Abdullah, N., Ph'ng, L. M., Hasan, H., & Ariffin, H. (2016). Self-esteem, social support, and career decision-making among technical engineering students. *Social Sciences (Pakistan)*, 11(12), 2971-2976.
- Martin, A. J., & Dowson, M. (2009). Interpersonal relationships, motivation, engagement, and achievement: Yields for theory, current issues, and educational practice. *Review of educational research*, 79(1), 327-365.
- McDonald, R. P. (1989). An index of goodness-of-fit based on non centrality. *Journal of classification*, 6(1), 97-103.
- McNeill Brown, A., Brennan Nanni, M., & LaBelle, O. P. (2020). Self-Esteem in 12-Step Recovery; Theoretical History, Evidence, and Implications for Future Research. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 1-15.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*: Sage publications.

-
- Miller Smedema, S., Catalano, D., & Ebener, D. J. (2010). The relationship of coping, self-worth, and subjective well-being: A structural equation model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 53(3), 131-142.
- Montgomery, B. L. (2017). Mapping a mentoring roadmap and developing a supportive network for strategic career advancement. *SAGE Open*, 7(2), 2158244017710288.
- Neary, M., & Winn, J. (2016). Beyond public and private: a framework for co-operative higher education.
- Paauwe, J., & Boselie, P. (2005). HRM and performance: what next? *Human resource management journal*, 15(4), 68-83.
- Parola, A. (2020). Novel coronavirus outbreak and career development: a narrative approach into the meaning for Italian University Graduates. *Frontiers in Psychology*, 11, 2255.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*, 61(52), 18.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Sam, C., & Van Der Sijde, P. (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *Higher Education*, 68(6), 891-908.
- Sang, C. C. (2015). Relationship between students' family Socioeconomic Status, Self-esteem. *International Journal of Education and Research*, 3(2), 647-656.
- Sinclair, S. J., Blais, M. A., Gansler, D. A., Sandberg, E., Bistis, K., & LoCicero, A. (2010). Psychometric properties of the Rosenberg Self-Esteem Scale: Overall and across demographic groups living within the United States. *Evaluation & the Health Professions*, 33(1), 56-80.
- Spowart, J. (2011). Hospitality students' competencies: Are they work ready? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(2), 169-181.
- Srisa-an, W. (2015). Global education for Asia in the twenty-first century. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education periodical* 3, 1: 1-4.
- Torenbeek, M., Jansen, E., & Hofman, A. (2010). The effect of the fit between secondary and university education on first-year student achievement. *Studies in Higher Education*, 35(6), 659-675.

- Winn, J. (2015). The co-operative university: Labour, property, and pedagogy. *Power and Education*, 7(1), 39-55.
- Wisner, B. L., Jones, B., & Gwin, D. (2010). School-based meditation practices for adolescents: A resource for strengthening self-regulation, emotional coping, and self-esteem. *Children & Schools*, 32(3), 150-159.
- Wong, I. H., Poh, T. Y., & Chuah, H. L. (1997). Performance of excavations for depressed expressway in Singapore. *Journal of geotechnical and geoenvironmental engineering*, 123(7), 617-625.
- Zeigler-Hill, V., & Shackelford, T. K. (2018). *The SAGE Handbook of Personality and Individual Differences: Volume II: Origins of Personality and Individual Differences*: SAGE.