

**ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ
ของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

วิทยาเขตกำแพงแสน

**Motivation Factors Affecting Career Choice Decisions in
The Service Industry Business among Senior Students
(or Fourth-Year Students) of The Faculty Of Hospitality Industry,
Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus**

ศิริดา เนียมสุวรรณ¹ จารุมล ไคร์ครวญ² ชณัฐดา ประสพเนตร³

ปภาดา เปล่งเจริญศิริชัย⁴ ปาริชาติ ทอนสูงเนิน⁵

เอื้อบุญ ไชยหงษ์⁶ และ ปภาพัศร์ วงษ์ประคอง⁷

Sirada Niamsuwan¹, Jarumol Kaikruan², Chanatda Prasopnet³,

Paphada Plengjaroensirichai⁴, Parichat Thonsungneon⁵,

Aueaboon Chaiyahong⁶ and Paphapat Vongprakong⁷

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน งานวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 288 คน ข้อมูลรวบรวมจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า นิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (77.8%) และเรียนสาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน เกรดเฉลี่ยสะสมระหว่าง 3.01-3.50 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ คือ ระดับผลการศึกษาเฉลี่ย ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ

¹⁻⁷ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน; Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus: Email: sirada.ni@ku.th

เลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.347$)
ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ($\beta = 0.210$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.182$)

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ, อุตสาหกรรมบริการ, ปัจจัยแรงจูงใจ

ABSTRACT

The study on the Motivation Factors Affecting Career Choice Decisions in the Service Industry Business among Senior Students (or Fourth-Year Students) of the Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. This research is a quantitative study which aimed to study the personal factors and motivational factors affecting career choice decisions in the service industry business among senior students (or fourth-year students) of the Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The sample group consisted of 288 students. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical methods, including percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing with Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The study found that most students were female (77.8%) and studied in the Aviation Business Management program, with a cumulative grade point average between 3.01–3.50. The personal factor that significantly affected career decision-making was the level of academic performance (GPA). The motivational factors that affected career decision-making were job characteristics, job security, and organizational reputation. The most influential factor was job security, which could explain career decision-making by 38.2%.

Keywords: Career Decision-Making; Service Industry; Motivational Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ภาคบริการไทยฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2566 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้าไทยกว่า 27 ล้านคน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) ขณะที่ภาคบริการโดยรวมสามารถสร้างงานให้แรงงานไทยมากกว่า 17 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40 ของแรงงานทั้งหมด (World Bank, 2024; Trading Economics, 2025) ซึ่งคาดการณ์ว่าจะขยายตัวต่อเนื่องในปี 2568 ประมาณ

ร้อยละ 3 โดยภาคบริการยังคงเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง (AustChamThailand, 2025) แม้จะมีแนวโน้มการเติบโตแต่อุตสาหกรรมบริการยังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรม ร้านอาหาร และการบิน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ประกอบกับแรงงานในภาคการท่องเที่ยวรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อการลาออกและความคงอยู่ในระยะยาว (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2566) ขณะเดียวกันแรงจูงใจด้านรายได้ ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้า ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคบริการ (Manpower Thailand, 2024; Monroe Consulting Group, 2025) แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับการคาดการณ์ของ AustCham Thailand (2025) ที่ระบุว่าตลาดแรงงานไทยในปี 2568 จะขยายตัวราวร้อยละ 3 โดยภาคบริการยังคงเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง เช่น การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ และบริการสุขภาพ สำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า การตัดสินใจประกอบอาชีพได้รับอิทธิพลจากโอกาสความก้าวหน้าร้อยละ 14.7 เงินเดือนและค่าตอบแทนร้อยละ 14.3 และความมั่นคงในงานร้อยละ 13.5 (Jobsdb Thailand, 2023) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบัณฑิตจบใหม่ได้งานตรงสาขาเพียงร้อยละ 30 และมีบัณฑิตถึงร้อยละ 50 ที่รู้สึกไม่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Bangkok Biz News, 2025) จากสถานการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมบริการ มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมบริการทั้ง 7 หลักสูตร ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมบริการระดับประเทศและอาเซียน เพื่อเตรียมบัณฑิตให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการแข่งขันระดับสากล (คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 2567) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 รหัสนิสิต 2565 คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Theory) ของ Herzberg's (1959) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะงาน คือ องค์ประกอบเฉพาะของงานที่แสดงถึงเนื้อหา ความรับผิดชอบ วิธีดำเนินงาน ความหลากหลาย ความท้าทาย และระดับอิสระในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับทักษะและบุคลิกภาพของบุคคล

2. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า คือ ความเป็นไปได้ในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ ทั้งในด้านตำแหน่ง หน้าที่ ค่าตอบแทน และความสามารถ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการศึกษาเพิ่มเติม

3. ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน ทั้งในรูปตัวเงิน เช่น เงินเดือน และโบนัส และไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ความมั่นใจในการรักษาตำแหน่งงานในระยะยาว โดยไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการตกงานหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

6. ชื่อเสียงองค์กร คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่สะท้อนความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม และความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ปัจจัยการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่จำกัด (Bounded Rationality) ของ Herbert A. Simon (1955) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ข้อจำกัดด้านการรับรู้และการประมวลผล คือ ข้อจำกัดของมนุษย์ในการรับรู้ จัดเก็บ และประมวลผลข้อมูล เนื่องจากความจำ ความสามารถในการวิเคราะห์ และความสนใจมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดการข้อมูลหรือแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ทั้งหมด

2. การหาทางเลือกที่น่าพอใจ คือ กระบวนการตัดสินใจที่มุ่งหาทางเลือกที่ "ดีพอ" แทนการหาทางเลือกที่ดีที่สุด มักเกิดขึ้นเมื่อมีทางเลือกมากเกินไป ทรัพยากรจำกัด หรือปัญหามีความซับซ้อนสูง

3. การใช้กฎเกณฑ์อย่างง่าย คือ การใช้ทางลัดทางความคิด เพื่อลดความซับซ้อนและเร่งกระบวนการตัดสินใจ แม้บางครั้งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้

4. การตัดสินใจแบบลำดับขั้น คือ กระบวนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนโดยแบ่งปัญหาใหญ่ออกเป็นส่วนย่อย แล้วตัดสินใจแก้ไขทีละขั้น แทนการแก้ปัญหาทั้งหมดพร้อมกัน

อุตสาหกรรมบริการ คือ ภาคเศรษฐกิจที่เน้นการให้บริการแก่บุคคลหรือองค์กรมากกว่าการผลิตสินค้าเป็นวัตถุดิบต้องได้ แต่เป็นการให้การช่วยเหลือ จัดการ หรืออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการ

ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ คือ ธุรกิจที่มุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ของลูกค้าเป็นหลัก เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร และการขนส่ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบเลือกอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 รหัสนิสิต 2565 คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวนทั้งสิ้น 753 คน ครอบคลุมทั้งหมด 7 สาขาวิชา โดยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน ซึ่งคำนวณตามสูตรของ ยามาเน (Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์มแอปพลิเคชันไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานับตั้งแต่เดือนมกราคม 2568 – ตุลาคม 2568

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพธุรกิจอุตสาหกรรมบริการแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) โดย Herzberg's (1959) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเชิงบวก และปัจจัยค้ำจุนหรืออนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายองค์กร การบริหาร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคง และค่าตอบแทน ที่ช่วยลดความไม่พอใจ เฮอริชเบิร์ก

เสนอว่า การสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืนควรพัฒนาทั้งสองด้านร่วมกัน โดยเฉพาะในธุรกิจบริการที่ต้องอาศัยแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อรักษาคุณภาพการให้บริการ

ทฤษฎีการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่จำกัด (Bounded Rationality) ของ Herbert A. Simon (1955) อธิบายว่า มนุษย์ไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลสมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลา ข้อมูล ความรู้ ความสามารถในการประมวลผล และทรัพยากร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดทางปัญญา การใช้ทางลัดทางความคิด (Heuristics) และการตัดสินใจแบบลำดับขั้น

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice, 1973) เชื่อว่าการเลือกอาชีพสะท้อนบุคลิกภาพของบุคคล และความสำเร็จในอาชีพเกิดจากความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยแบ่งบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 6 ประเภท ได้แก่ Realistic (งานช่างและกลางแจ้ง) Investigative (งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค) Social (งานบริการและสังคม) Conventional (งานสำนักงาน) Enterprising (งานจัดการและค้าขาย) และ Artistic (งานศิลปะและวรรณกรรม) บุคคลจะเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสำเร็จในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

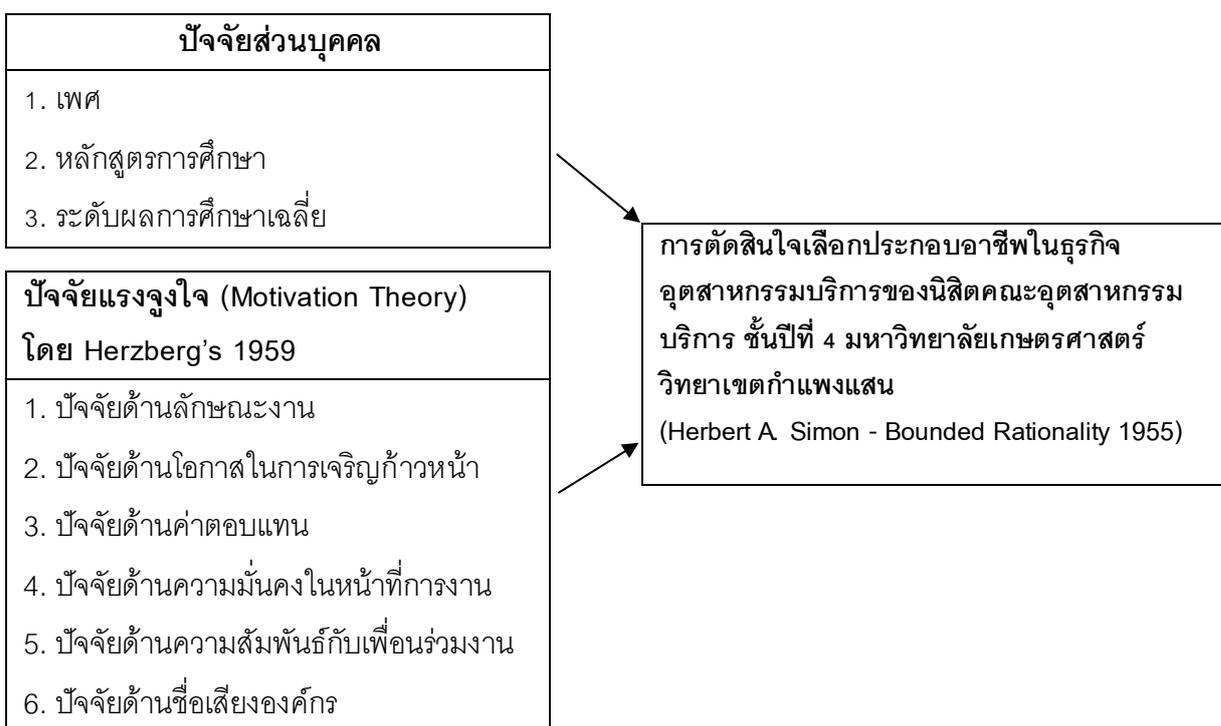
ณรงค์ โยธิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร พบว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยหลัก โดยนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงให้ความสำคัญกับลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดต่ำ ขณะที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำคัญสำหรับนักศึกษาที่ต้องการทำงานตามสายการเรียน

ธีระพงศ์ พึ่งแสง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรด้านการบินของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สถาบันการบินพลเรือน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร โอกาสในการเจริญก้าวหน้า และลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ ส่วนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่พบความสัมพันธ์เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างยังไม่มีประสบการณ์ทำงานจริง

Emmanuel Kobia-Acquah, Ebenezer Owusu, Kwadwo Owusu Akuffo, Nana Yaa Koomson และ Tchiakpe Michel Pascal (2020) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาออฟโตเมตริกในกานา แรงจูงใจทางจิตสังคมหรือปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสนใจและความชอบในสาขาอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจเชิงปฏิบัติ เช่น รายได้ที่ดี

Ahmed H. Arbab, Yasir A. M. Eltahir, Fatima S. Elsadig และ Bashir A. Yousef (2022) ศึกษาเรื่อง ความชอบอาชีพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยคาร์ทูม ประเทศซูดาน พบว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประเภทของงานวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์มแอปพลิเคชันไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้การวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) หลักสูตรการศึกษา (3) ระดับผลการศึกษาเฉลี่ย และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า (3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการงาน (5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (6) ปัจจัยด้านชื่อเสียง

องค์การ ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะ
อุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ นิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2565 คณะอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีทั้งหมด 7 สาขาดังต่อไปนี้ (1) บริหารธุรกิจบัณฑิต
(บธ.บ.) การจัดการท่องเที่ยว โรงแรม และอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 139 คน (2) บธ.บ. การจัดการธุรกิจการบิน
จำนวน 102 คน (3) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) ภาษาอังกฤษเพื่ออุตสาหกรรมบริการ จำนวน 160 คน
(4) ศศ.บ. การท่องเที่ยวและนันทนาการ จำนวน 80 คน (5) ศศ.บ. การโรงแรม ภัตตาคาร และเรือสำราญ
จำนวน 123 คน (6) บธ.บ. การจัดการธุรกิจบริการและอุตสาหกรรมไมซ์ จำนวน 63 คน และ (7) ศศ.บ.
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน 86 คน รวมจำนวนทั้งหมด 753 คน (ระบบสารสนเทศนิสิต-
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
คำนวณโดยใช้สูตรตามวิธีของ ยามาเน (Yamane, 1973) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 หรือระดับ
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากการคำนวณได้
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ 262 ตัวอย่าง และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น
ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็น 288 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์
ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ส่วนสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว
(Independent-Samples T-Test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ
ค่าสถิติสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน ร้อยละ 77.80
รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 64 คน ร้อยละ 22.20 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านหลักสูตรการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาหลักสูตร บธ.บ. การจัดการธุรกิจการบิน จำนวน 66 คน ร้อยละ 22.90 รองลงมาคือ ศศ.บ. การโรงแรม ภัตตาคาร และเรือสำราญ จำนวน 49 คน ร้อยละ 17.00 ศศ.บ. ภาษาอังกฤษเพื่ออุตสาหกรรมบริการ จำนวน 47 คน ร้อยละ 16.30 บธ.บ. การจัดการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ จำนวน 41 คน ร้อยละ 14.20 บธ.บ. การจัดการธุรกิจบริการและอุตสาหกรรมไมซ์ จำนวน 36 คน ร้อยละ 12.50 ศศ.บ. การท่องเที่ยวและนันทนาการ จำนวน 28 คน ร้อยละ 9.70 และ ศศ.บ. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน 21 คน ร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านระดับผลการศึกษาเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับผลการศึกษาเฉลี่ยระหว่าง 3.01 ถึง 3.50 จำนวน 138 คน ร้อยละ 47.90 รองลงมาคือ ระหว่าง 2.15 ถึง 3.00 จำนวน 81 คน ร้อยละ 28.10 มากกว่า 3.51 จำนวน 55 คน ร้อยละ 19.10 และน้อยกว่า 2.50 จำนวน 14 คน ร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.33	.676	เห็นด้วยมากที่สุด	4
2. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	4.25	.708	เห็นด้วยมากที่สุด	6
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	4.51	.531	เห็นด้วยมากที่สุด	1
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.40	.514	เห็นด้วยมากที่สุด	3
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	.595	เห็นด้วยมากที่สุด	2
6. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร	4.32	.573	เห็นด้วยมากที่สุด	5
รวม	4.38	.507	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38, SD = 0.507$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เห็นด้วยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, SD = 0.531$) รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.45, SD = 0.595$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.40, SD = 0.514$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.33, SD = 0.676$)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ($\bar{x} = 4.32, SD = 0.573$) และปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.25, SD = 0.708$)

การวิเคราะห์การตัดสินใจประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจ อุตสาหกรรมบริการหลังจากสำเร็จการศึกษา	4.05	1.116	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจ อุตสาหกรรมบริการที่สอดคล้องกับสาขาวิชา ที่จบการศึกษา	4.55	.716	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม	4.30	.687	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, SD = 0.687$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่จบการศึกษา เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, SD = 0.716$) รองลงมาคือท่านตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการหลังจากสำเร็จการศึกษา ($\bar{x} = 4.51, SD = 1.116$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพธุรกิจอุตสาหกรรมบริการแตกต่างกัน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านหลักสูตรการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Post Hoc) พบว่า นิสิตที่มีผลการศึกษาน้อยกว่า 2.50 มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างจากนิสิตที่มีผลการศึกษามากกว่า 2.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 2.51-3.00, 3.01-3.50 และมากกว่า 3.51 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นิสิตที่มีผลการศึกษาน้อยกว่า มักมีความชัดเจนในการวางแผนอาชีพและเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากกว่า

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc)

ระดับผลการศึกษาน้อย	มากกว่า 3.51	ระหว่าง 3.01 ถึง 3.50	ระหว่าง 2.51 ถึง 3.00	น้อยกว่า 2.50
มากกว่า 3.51	-			.001*
ระหว่าง 3.01 ถึง 3.50		-		.000*
ระหว่าง 2.51 ถึง 3.00			-	.001*
น้อยกว่า 2.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316) ($R = 0.618$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38.2 (Adjusted $R^2 = 0.382$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.546 (SEest = 0.546) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.296 และ VF สูงสุดอยู่ที่ 3.374 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558, หน้า 352-353)

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
ในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน

ปัจจัยสมรรถนะ	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.708	.313		2.261	.025		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1)	.185	.083	.182	2.237	.026*	.334	2.998
ปัจจัยด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้า (X2)	.058	.084	.059	.689	.491	.296	3.374
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X3)	-.055	.096	-.043	-.574	.566	.398	2.511
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (X4)	.464	.097	.347	4.775	.000*	.415	2.408
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (X5)	-.074	.094	-.064	-.795	.427	.334	2.992
ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร (X6)	.252	.089	.210	2.821	.005*	.397	2.519

R = 0.618, R² = 0.382, Adjusted R² = 0.369, SE_{est} = 0.54616, F = 28.939, Sig. = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิต
คณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนมากที่สุด คือ ปัจจัย
ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.347$) ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ($\beta = 0.210$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
($\beta = 0.182$)

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับผลการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
ในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน โดยนิสิตที่มีผลการศึกษาระดับสูงมักมีความรู้และการวางแผนอาชีพ

ที่ชัดเจน จึงเลือกอาชีพที่ตรงกับความสามารถและความสนใจมากกว่า ขณะที่นิสิตที่มีผลการศึกษต่ำกว่า มักขาดการวางแผนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ โยธิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลตามค่าน้ำหนักได้ ดังนี้

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.708 + 0.464 (X_4) + 0.252 (X_6) + 0.185 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.347 (X_4) + 0.210 (X_6) + 0.182 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y หมายถึง	การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
X_1 หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงาน
X_4 หมายถึง	ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน
X_6 หมายถึง	ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากนิสิตให้ความสำคัญกับงานที่ตรงกับสายการเรียนและความสนใจ โดยเฉพาะงานด้านบริการและการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงศ์ พึ่งแสง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรด้านการบินของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สถาบันการบินพลเรือน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานในองค์กรด้านการบิน

2.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในกาทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากนิสิตคำนึงถึงรายได้ที่มั่นคงและโอกาสเติบโตในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ความมั่นคงเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกทำงานของคน Generation Z

2.3 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการของนิสิตคณะอุตสาหกรรมบริการ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากนิสิตนิยมเลือกทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ดี เพราะสะท้อนถึงความภาคภูมิใจและความน่าเชื่อถือในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมณ ไพร์แก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาคเอกชนของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ชื่อเสียงองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบันการศึกษาและคณะอุตสาหกรรมบริการควรรู้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตให้ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่านิสิตให้ความสำคัญกับการเลือกประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมากที่สุด

2. การพัฒนาศักยภาพนิสิตตามความแตกต่างด้านผลการศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาเฉลี่ยมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ สถาบันการศึกษาควรออกแบบกิจกรรมเสริมความรู้ เช่น สื่อการเรียนการสอนในการเพิ่มความรู้ความเข้าใจหรือการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อช่วยลดช่องว่างด้านการวางแผนการตัดสินใจในการประกอบอาชีพอาชีพสำหรับนิสิตที่มีผลการศึกษาเฉลี่ยแตกต่างกัน

3. การนำผลการวิจัยไปใช้เชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายประชากรในศึกษาไปยังนิสิตจากสถาบันการศึกษาอื่นที่มีหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมบริการ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพในบริบทที่กว้างขึ้น

2. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองและประสบการณ์ของนิสิตในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความคาดหวังในการทำงาน และความพึงพอใจในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทักษะคนดี บุคลิกภาพ ค่านิยมในการทำงาน และอิทธิพลจากครอบครัว เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและการแนะแนวอาชีพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

จ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย. (2566). จบใหม่เรียกเงินเดือนแค่นี้กำลังดี? <https://th.jobscdb.com/th/career-advice/article/จบใหม่เรียกเงินเดือน>

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณรงค์ โยธิน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4: กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 53-59.

ธีระพงศ์ พึ่งแสง. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรด้านการบินของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สถาบันการบินพลเรือน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีศรา ธาณีใหญ่ และวราวุธ ฤกษ์วารักษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2567). คณะอุตสาหกรรมบริการ. <https://www.ku.ac.th/th/faculty-of-industry/>

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2567). ระบบสารสนเทศนิสิต. <https://hi.kps.ku.ac.th/v2/index.php/th/>

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2567). ผลสำรวจ 10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ Gen Z ปี 2567. <https://www.infoquest.co.th/2024/369586>

วรณรัตน์ คัทมาตย์. (2568). *เด็กจบใหม่ 2025 ได้งานตรงสายแค่ 30% เหตุสาขานี้จับไม่ตรงใจนายจ้าง.*

กรุงเทพธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1202121>

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2566). *แนวโน้มตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวหลังยุคโควิด-19.*

<https://nida.ac.th/tourism-labor-after-covid19/>

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567). *ธุรกิจสื่อแวนเผชิญปัญหา...ขาดแคลนแรงงาน จากที่ไทยกำลังเข้าสู่สังคม*

สูงวัยขั้นสุดยอด. [https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-](https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Super-aged-society-cis3453-FB-2023-02-02.aspx)

[media/Pages/Super-aged-society-cis3453-FB-2023-02-02.aspx](https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Super-aged-society-cis3453-FB-2023-02-02.aspx)

Arbab, A. H., Eltahir, Y. A. M., Elsadig, F. S., & Yousef, B. A. (2022). Career preference and factors influencing career choice among undergraduate pharmacy students at University of Khartoum, Sudan. *Pharmacy, 10*(1), 26. <https://doi.org/10.3390/pharmacy10010026>

Asian Development Bank. (2023). *Thailand: Input-output economic indicators.* Retrieved from

<https://data.adb.org/dataset/thailand-input-output-economic-indicators>

Australian-Thai Chamber of Commerce. (2024). *What to expect in Thailand's job market*

in 2025. Retrieved from [https://www.austchamthailand.com/resources/news/what-expect](https://www.austchamthailand.com/resources/news/what-expect-thailands-job-market-2025)

[thailands-job-market-2025](https://www.austchamthailand.com/resources/news/what-expect-thailands-job-market-2025)

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers.* Englewood Cliffs,

NJ: Prentice-Hall.

Kobia-Acquah, E., Owusu, E., Akuffo, K. O., Koomson, N. Y., & Pascal, T. M. (2020). Career aspirations and factors influencing career choices of optometry students in Ghana.

PLOS ONE, 15(5), e0233862.

ManpowerGroup Thailand. (2567). *The true purpose of work revealed: 96% of Thais want*

meaning at work. Retrieved from <https://www.manpowerthailand.com/en/insights>

[/blogs/2024/manpower_2024_thailand](https://www.manpowerthailand.com/en/insights/blogs/2024/manpower_2024_thailand)

Monroe Consulting Group Thailand. (2025). *From campus to career: Monroe supports*

Thailand's future workforce. Retrieved from <https://www.monroeconsulting.com/blog>

[/2025/05/from-campus-to-career-monroe-supports-thailands-future-workforce](https://www.monroeconsulting.com/blog/2025/05/from-campus-to-career-monroe-supports-thailands-future-workforce)

Schwenk, C. R. (1984). Cognitive simplification processes in strategic decision-making.

Strategic Management Journal, 5(2), 111-128.

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics,*

69(1), 99-118.

- Simon, H. A. (1957). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations* (2nd ed.). np.: Free Press. DOI:10.1093/oxfordhb/9780199646135.013.22
- Simon, H. A. (1978). Rationality as process and as product of thought. *The American Economic Review*, 68(2), 1-16.
- Trading Economics. (2025). *Thailand wage and salaried workers, total (% of total employed) - World Bank data*. Retrieved October 20, 2025, from <https://tradingeconomics.com/thailand/wage-and-salaried-workers-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>
- World Bank. (2024). *Secondary cities vital for Thailand's economy as World Bank projects 2.4% growth for 2024*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2024/07/03/secondary-cities-vital-for-thailand-s-economy-as-world-bank-projects-2-4-growth-for-2024>