

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ประเภทธุรกิจโรงแรม ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**Factors Influencing the Choice of Internship Placement for Students in the Bachelor
of Business Administration Program in Hotel Management,
Faculty of Management Science, Silpakorn University**

ธนาวัฒน์ ผึ้งลาภ¹ นิชนันท์ วิลไลจิตต์² และระชานนท์ ทวีผล³

Tanawat Phunglap¹ Nichanan Wilaichit² and Rachanon Taweephol³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพประเภทธุรกิจโรงแรม ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 124 คน ด้วยแบบสอบถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสำคัญของปัจจัยทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.53$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.55$) และ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ และ (2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัย พบว่า มีเพียงปัจจัยแรงจูงใจภายในเท่านั้น ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta = 0.50$, $Sig. = 0.00$)

คำสำคัญ: ปัจจัย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การตัดสินใจ ธุรกิจโรงแรม

¹⁻³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Faculty of Management Science, Silpakorn University

¹Email: phungla_t@su.ac.th

² Email: wilaichit_n@su.ac.th

³ Email: taweephol_r@su.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research aimed to utilizing a closed-ended questionnaire to collect data from a sample of 124 students in their 2nd, 3rd, and 4th years. Data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis). The results showed that: (1) The overall importance level of all factors was at the highest level. Organizational factors had the highest mean ($\bar{X} = 4.76$, SD = 0.53), followed by labor market factors ($\bar{X} = 4.71$, SD = 0.53), intrinsic motivation factors ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.55), and educational institution factors ($\bar{X} = 4.66$, SD = 0.59), respectively. (2) The multiple regression analysis, conducted to test the influence of the factors, revealed that only personal factors had a statistically significant influence on the internship placement decision-making (Beta = 0.50, Sig. = 0.00).

Keywords: Factors, Internship, Internship Decision-making, Hotel Business

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยได้เผชิญกับความท้าทายครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2563 มีภาวะหดตัวอย่างรุนแรงอันเป็นผลมาจากการลดลงของนักท่องเที่ยวและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นำไปสู่มาตรการล็อกดาวน์และการยกเลิกการเดินทางจำนวนมาก (ธนาคารออมสิน, 2563) สำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเมื่อเข้าสู่ในช่วงการฟื้นตัวด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างแข็งแกร่ง พิจารณาได้จากโครงการพัฒนาโรงแรมใหม่มากกว่า 120 แห่ง ที่มีแผนเปิดให้บริการระหว่างปี พ.ศ. 2565 - 2568 สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนในตลาดที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นการสนับสนุนปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เข้าสู่สภาพเดิมโดยเร็วที่สุด รวมทั้งผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ต้องการทักษะใหม่และแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างออกไป ประกอบกับทิศทางของตลาดของกลุ่มโรงแรมระดับหรูและไลฟ์สไตล์ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวที่มีความคาดหวังกับการบริการที่เหนือระดับ อีกทั้งการเติบโตของกลุ่มโรงแรมขนาดกลางถึงบน (Mid and Upper Mid-scale) ยังคงครองส่วนแบ่งตลาดมากที่สุดในสัดส่วน 46% ในปี พ.ศ. 2567 ในส่วนของโรงแรมราคาประหยัด (Budget and Economy Hotels) คาดการณ์การเติบโตมากถึง 30% ในช่วงปี พ.ศ. 2567 - 2572 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังบ่งบอกถึงความต้องการแรงงานที่มีความสามารถที่หลากหลายและยืดหยุ่นสำหรับโรงแรมทุกประเภท (Mordor Intelligence, 2025) ในขณะที่อัตราการเข้าพักเฉลี่ยในปี พ.ศ. 2567 อยู่ที่ 52% - 54% มีระดับที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา มีสาเหตุมาจากแรง

สนับสนุนของกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงแม้จะมีการฟื้นตัวแต่ภาคธุรกิจโรงแรมยังคงเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงาน คิดเป็น 40% ส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ และความสามารถในการรองรับลูกค้าโดยรวม (สมาคมโรงแรมไทย, 2567) นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับ "Qualification Mismatch" หรือระดับการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด พบว่า มีกลุ่มแรงงานทักษะสูงเพียงแค่ 16% ในปี พ.ศ. 2563 ขณะที่ผู้จบการศึกษามีสัดส่วนสูงถึง 60% ของผู้จบการศึกษาทั้งหมด ตลอดจนผลกระทบจากปัญหาขาดแคลนแรงงานนั้นยังส่งผลการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการที่ยังไม่สามารถขยายขีดความสามารถในระดับต่อไปได้ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก, 2564)

ในขณะที่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นักศึกษาพิจารณาในการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจเป็นตัวเลือกแก่นักศึกษาเพื่อส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพ เนื่องจากมาตรฐานการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ และภาพลักษณ์ที่ดีต่อประวัติการทำงานในอนาคต อย่างไรก็ตามงานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงแนวทางการศึกษาประเด็นดังกล่าว เช่น ความสอดคล้องระหว่างชื่อเสียงกับประสบการณ์จริง แหล่งที่มาของการรับรู้ชื่อเสียง และอิทธิพลของชื่อเสียงต่อแรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาประสบการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ตอบใจแก่นักศึกษามากขึ้น (ดวงกมล ยังให้ผล, 2566) การที่องค์กรธุรกิจเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงเป็นปัจจัยสำคัญทั้งก่อนและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งทางนักศึกษายังให้ความสำคัญกับการได้ฝึกประสบการณ์จริงในการทำงาน นอกจากนี้ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก อาหาร และบริการรถรับ - ส่งยังมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาบางกลุ่ม ยิ่งไปกว่านั้นนักศึกษายังพิจารณาถึงระยะทางจากที่พักไปยังสถานประกอบการ ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของนักศึกษา (วิชชุดา ต้นเมือง และชมพูนุท อ่ำช้าง, 2564) นอกจากนี้ นักศึกษามากกว่า 72% พึงพอใจกับการหมุนเวียนแผนก รวมทั้งยังมีความคาดหวังถึงโอกาสการฝึกอบรมข้ามแผนกมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่หลากหลายและการเข้าใจภาพรวมขององค์กรได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านความสะดวกสบายและเชิงกายภาพ เช่น ที่ตั้งและการเดินทาง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประจำวันของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งหมดอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเบื้องต้น หากความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้อย่างรวดเร็วของกลุ่มนักศึกษา (Das & Rakshit, 2025) ในส่วนของงานวิจัยของกิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) พบว่า เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดพนักงานประจำและกลุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่อธิบายว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแสดงถึงคุณค่าของแรงงานและความรู้ที่ตนได้รับจากองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สถาบันการศึกษากำหนด นอกจากนี้ ค่าตอบแทนยังสะท้อนถึงความใส่ใจขององค์กรในการ

ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับเงื่อนไขที่นักศึกษาไม่พอใจอาจมีสาเหตุมาจากผลตอบแทนทางการเงินที่ต่ำ และการทำงานล่วงเวลาเกินข้อตกลงนำไปสู่สาเหตุหลักของความไม่พึงพอใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากถึง 48.8% (Elsaid et al., 2024)

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ด้านการปฏิบัติงาน การจัดการโรงแรม และการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคม (ระชานนท์ ทวีผล และนัฐพงษ์วรา นนท์, 2563) นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันการศึกษามีผลกระทบเชิงบวกต่อความตั้งใจในอาชีพของนักศึกษาทางสถาบันการศึกษาควรปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรหรือการจัดการหาผู้สอนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รวมถึงให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาแก่นักศึกษาเพื่อลดความวิตกกังวลในการประกอบอาชีพตลอดจนสถาบันการศึกษาคควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนและบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการกำหนดรูปแบบการฝึกประสบการณ์ที่เหมาะสม มีระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และสามารถพัฒนาเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่งจะเป็นการสร้างสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Liu et al., 2022,)

อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาศาขากาการจัดการโรงแรม คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่หลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการหรือแม้กระทั่งการประเมินโอกาส ในการทำงานต่อเนื่อง และความสะดวกในการเดินทางและที่พัก ในขณะที่ความต้องการของนักศึกษาอาจเกี่ยวข้องกับทัศนคติและความคาดหวัง ความพร้อมทางวิชาการและทักษะส่วนบุคคล รวมถึงเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล ดังนั้น การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยอาจมีส่วนช่วยส่งเสริม สถาบันการศึกษาให้สามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานกับขอบเขตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของประชากรยุคดิจิทัล ในขณะที่เกี่ยวกับทางสถานประกอบการยังสามารถนำไปปรับปรุงระบบการรับสมัครคัดเลือกนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณสมบัติและการปรับปรุงเทคนิคการถ่ายทอดทักษะการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น โดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการสำหรับการวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพประเภทธุรกิจโรงแรม ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม

นิยามศัพท์

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพประเภทธุรกิจโรงแรม ประกอบด้วยแรงขับภายใน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และตลาดแรงงาน

2. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง รูปแบบการเรียนการสอนของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่กำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 2-4 ต้องออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละปีการศึกษา

3. การตัดสินใจ หมายถึง การคัดเลือกสถานประกอบการประเภทธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยของกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม ชั้นปีที่ 2-4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 ปีที่ 3 และปีที่ 4 ซึ่งอยู่ในช่วงเตรียมฝึกหรือกำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงขับภายใน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน การตัดสินใจเข้าทำงาน สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาและพื้นที่ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยระหว่าง เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ระบุนิยามของปัจจัยในเชิงปฏิบัตินี้ หมายถึง เงื่อนไข ตัวแปร หรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังมีความเชื่อมโยงไปยังการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือสถานประกอบการ ปัจจัยเหล่านี้แบ่งออกเป็นหลากหลายมิติ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงขับภายใน (Intrinsic Motivation Factors)

องค์ประกอบที่มาจากลักษณะเฉพาะของผู้เรียนเป็น องค์ประกอบที่มาจากคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียน สะท้อนถึงความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ และความ ต้องการส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจและแนวโน้มในการเลือก สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังในอนาคต เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ ความคาดหวัง และเป้าหมายในชีวิตการทำงานในขณะที่ Bannan et al. (2021) อธิบายถึงความสนใจส่วนบุคคล และการแสวงหาเส้นทางอาชีพที่มั่นคงมีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและอาชีพ สำหรับ Azer (2021) กล่าวว่า ความชอบส่วนตัวและการรับรู้โอกาสทางอาชีพเป็นตัวกำหนดการเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษามักพิจารณาเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากความสอดคล้องกับความสนใจและทักษะที่ตนต้องการพัฒนา อีกทั้ง ยังประเมินถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพและความเป็นไปได้ในการได้รับการจ้างงานในอนาคตจากสถาน ประกอบการ

2. ปัจจัยด้านสถานประกอบการ (Organizational Factors)

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ชื่อเสียง ทำเลที่ตั้ง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้า ทางนายจ้างให้ความสำคัญกับประสบการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ ทักษะเฉพาะทาง สะท้อนว่าองค์กรที่มีระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของนักศึกษา ทั้งนี้ สถานประกอบการที่มีความพร้อมในด้านโครงสร้างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการดูแลนักศึกษาในระหว่าง กิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการตัดสินใจเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา (Dhingra & Kundu, 2021)

3. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา (Educational Factors)

องค์ประกอบที่เกิดจากการสนับสนุนจาก ทางคณะวิชาอาจารย์ที่ปรึกษา และโครงการความร่วมมือกับภาคธุรกิจล้วนนำไปสู่การตัดสินใจของนักศึกษา หรือ แม้กระทั่ง การแนะนำจากทางมหาวิทยาลัยยังส่งผลต่อความตั้งใจของนักศึกษาในการเลือกเส้นทางหลังจบ การศึกษา การให้บริการและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากสถาบันการศึกษา มีส่วนช่วยให้นักศึกษามีความพร้อม ทั้งในด้านความรู้ และทักษะ รวมถึงเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือ แม้กระทั่ง การแนะนำจากมหาวิทยาลัยส่งผลต่อ ความตั้งใจของนักศึกษาในการเลือกเส้นทางหลังจบการศึกษา (Yang, & Liu, 2020)

4. ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน (Labor Market Factors)

องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ และความต้องการแรงงานในตลาด มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษามักพิจารณาสถานที่ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการ ได้รับการจ้างงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษา อีกทั้งยังอาศัยปริมาณข้อมูลแนวโน้มของอุตสาหกรรมและอัตราการจ้าง งานเป็นเกณฑ์ในการประกอบการตัดสินใจเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสาขาที่มีศักยภาพสูงในอนาคต อีกทั้งแนวโน้มเลือกสถานประกอบการยังต้องพิจารณาโอกาสบรรจุงานหลังการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการมี งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา อีกทั้งสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีแนวโน้มจ้างงานจริงเป็นแรงจูงใจสำคัญ ในการตัดสินใจเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในองค์กรนั้น (Thabit et al, 2023)

5. การตัดสินใจเข้าทำงาน (Employment Decision Making)

ขั้นตอนหรือกระบวนการที่บุคคลเลือกองค์กร หรือเส้นทางอาชีพ พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ประสบการณ์ และโอกาสใน ตลาดแรงงาน ประเด็นนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านการจัดการการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำหรับงานวิจัย To et al. (2020) กล่าวถึง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเข้าทำงานกับ องค์กรนั้นในอนาคต อีกทั้งยังส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าในตนเอง และความพร้อมในการเข้าสู่ตลาด แรงงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสพัฒนาทักษะ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเลือกสมัครงานใน อนาคต ในขณะที่ Jackson et al. (2017) พบว่า การได้เข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ สามารถเพิ่ม โอกาสในการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา เนื่องจากนักศึกษาได้รับทั้งทักษะที่ใช้จริงและ เครือข่ายทางอาชีพ ซึ่ง เป็นการกระตุ้นในการตัดสินใจเข้าทำงานในขณะเดียวกันนอกจากนี้ Suleman (2016) ระบุว่า การตัดสินใจเลือก งานของบัณฑิตมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ถึง ทักษะที่ ตลาดแรงงานต้องการ การรับรู้ดังกล่าวยังมีส่วน สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองของ นักศึกษาในช่วงระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมถึง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยนักศึกษา ส่วนใหญ่มักเลือกสมัครงานกับ องค์กรที่สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมี

6. สถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การคัดเลือกสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Internship Placement)

กลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะ เชิงปฏิบัติของนักศึกษา และมีบทบาทเชื่อมโยงโดยตรง ระหว่างการเรียนในมหาวิทยาลัยกับการทำงานจริงผ่านการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของตลาดแรงงาน

โดยเฉพาะในสายงานด้านการจัดการโรงแรมต้องอาศัยทั้งทักษะการ บริการและความรู้เชิงวิชาชีพที่มี รายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 ความพึงพอใจและการพัฒนาอาชีพ

Seyitoglu et al. (2015) ศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษาการจัดการโรงแรมต่อการ ฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะและการรับรู้เกี่ยวกับ ภาพลักษณ์อุตสาหกรรมในภาพรวม นอกจากนี้ต้องพิจารณาถึงคุณภาพของสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สามารถ เป็นตัวกำหนดความตั้งใจของนักศึกษาในการเข้าสู่อาชีพที่เกี่ยวข้องกับโรงแรม โดยเฉพาะในด้าน การบริหาร การ บริการลูกค้า และการทำงานร่วมกับทีมงาน ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญในสายอาชีพโรงแรม และมีผลต่อทัศนคติของ นักศึกษาต่อการทำงานในอุตสาหกรรมนี้ในระยะยาว

6.2 การพัฒนาสมรรถนะ (Competence Development)

Ferreras-Garcia et al. (2020) วิเคราะห์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสาขาวิชาการ ท่องเที่ยวและการโรงแรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ จริงมีการ พัฒนาการ ด้านทักษะทั้งเชิงวิชาชีพและเชิงสังคม เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการปรับตัวใน สภาพแวดล้อมการทำงาน การได้เผชิญกับสถานการณ์จริงในสถานประกอบการช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้การ ตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน และสามารถนำทฤษฎีที่เรียนมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานในแต่ละ สถานการณ์

6.3 การเชื่อมโยงการเรียนการสอนกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

Stansbie et al. (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า หากสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถจัดงานที่เชื่อมโยงกับความรู้ที่ นักศึกษาได้ เรียนมา มีส่วนช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเนื้อหาวิชาชีพอย่างลึกซึ้งจากกรณีศึกษา และสร้าง แรงจูงใจในการประกอบ อาชีพในอนาคต ตลอดจนให้นักศึกษาสามารถเห็นภาพรวมของการประยุกต์ใช้ ความรู้ในบริบทของการทำงานจริง ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์งาน และการวางแผน ในการทำงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

6.4 การจัดการและความท้าทายของสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

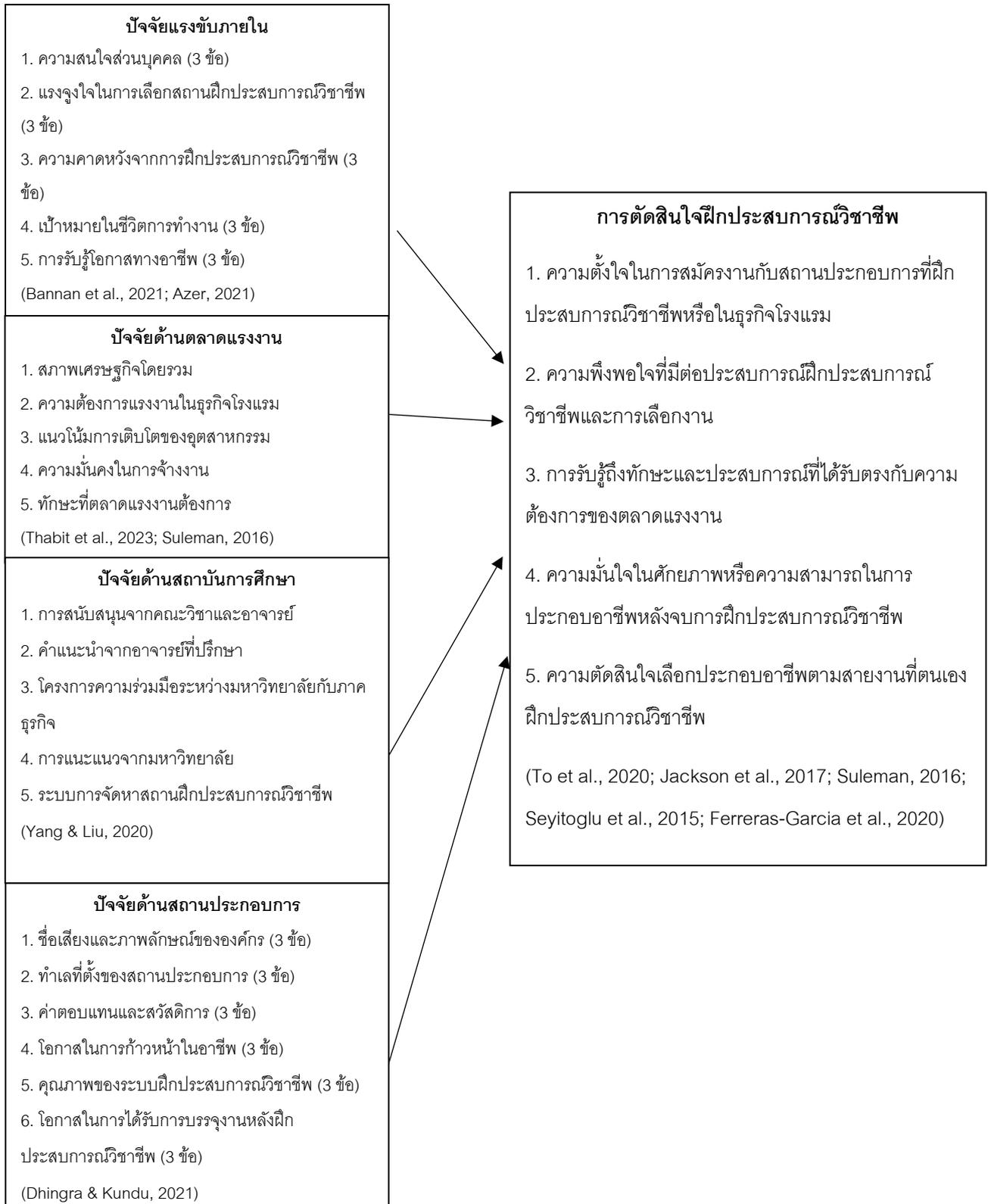
Pusiran et al. (2020) ศึกษาโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในธุรกิจโรงแรมมีบทบาท สำคัญต่อการเรียนรู้ และมีความท้าทาย เช่น ความไม่ต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์ วิชาชีพ และการจัดการฝึกอบรมที่ไม่เป็นระบบ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาสถานฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พบว่า การขาดแนวทางการประเมินผลที่ชัดเจนและการมอบหมาย งานที่ไม่เหมาะสมกับระดับ ความสามารถของนักศึกษา อาจส่งผลให้การเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นอย่างเต็ม ศักยภาพ และลดทอนแรงจูงใจของนักศึกษา ในการเข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงขับเคลื่อนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. ปัจจัยด้านตลาดแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิของแต่ละแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาตามรูปแบบของวิจัยเชิงปริมาณ (Quotative Research) มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามทะเบียนในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพการจัดการโรงแรม ของกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 97 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 62 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 19 คน จำนวนทั้งหมด 172 คน เมื่อนำไปคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Daryle (1970) ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรกำหนดที่ 0.5 คำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 119.01 ตัวอย่าง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาอีก 5 ตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ Lemeshow et al. (1990) ส่งผลให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัยนี้เท่ากับ 124 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จากการตอบแบบสอบถามที่ไม่ถูกต้องครบถ้วน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) ปลายปิดเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดข้อคำถามทุกข้อให้เลือกตอบแบบข้อเดียวเท่านั้น แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านแรงขับภายใน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสถานประกอบการ จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านตลาดแรงงาน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามการตัดสินใจเข้าทำงานจำนวน 4 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายปิดตสมแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 คน ที่มีความรู้ทางด้านการจัดการโรงแรม เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อคำถามแต่ละวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) (De Ayala, 2009) มีค่า IOC ของแต่ละข้อมากกว่า 0.5 จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Ty Out) ในกลุ่มอาสาสมัครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach s' Alpha coefficient) อยู่ที่ระหว่าง 0.88 – 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ตามแนวทางของ Gravetter and Wallnau (2014) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามแนวทางของ Cohen et al (2003) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 43 คน, คิดเป็นร้อยละ 34.7 และ LGBTQIA+ จำนวน 25 คน, คิดเป็นร้อยละ 20.2 นักศึกษากลุ่มนี้ส่วนใหญ่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 2 จำนวน 53 คน, คิดเป็นร้อยละ 42.7 และชั้นปีที่ 3 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ในส่วนของประสบการณ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาแล้ว จำนวน 122 คน, คิดเป็นร้อยละ 98.4 โดยมีระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุดคือ 3-4 เดือน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และพื้นที่ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุด คือ ภาคใต้ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีรายละเอียด ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน (N=124)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	43	34.7
หญิง	51	41.1
LGBTQIA+	25	20.2
ไม่ประสงค์จะระบุ	5	4
2. ชั้นปีการศึกษา		
ปี2	53	42.7
ปี3	52	41.9
ปี4	19	15.3
3. ท่านเคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาแล้วหรือไม่		
เคย	122	98.4
ไม่เคย	2	1.6
4. ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
น้อยกว่า3เดือน	40	32.5
3-4 เดือน	82	66.7
5-6 เดือน	1	0.8
5. พื้นที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
กรุงเทพมหานคร	40	32.8
ภาคเหนือ	1	0.8
ภาคใต้	67	54.9
ภูมิลำเนา	10	8.2
ภาคกลาง (ที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร)	4	3.3

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีการกระจายตัวเลือกพื้นที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาคเหนือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ในขณะที่ภาคกลางที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 สำหรับค่าระดับปัจจัยด้านแรงขับภายใน มีรายละเอียด ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าระดับปัจจัยด้านแรงขับภายใน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ปัจจัยด้านแรงขับภายใน			
นักศึกษาที่มีความสนใจในการทำงานในโรงแรมตามข้อมูล ประชาสัมพันธ์ที่หลักสูตรแนะนำ	4.69	0.64	มากที่สุด
นักศึกษามีแรงจูงใจที่จะสืบค้นสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงเป็น อันดับแรก	4.73	0.60	มากที่สุด
นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประสบการณ์จริงที่ตรงหรือ ใกล้เคียงกับเนื้อหาในรายวิชาต่าง ๆ	4.73	0.65	มากที่สุด
นักศึกษามีเป้าหมายที่จะทำงานในธุรกิจโรงแรมหลังสำเร็จการศึกษา	4.59	0.77	มากที่สุด
นักศึกษาพิจารณาความชอบด้านรายรับ - รายจ่าย เพื่อเป็นเหตุผล หลักในกรณีเลือกแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.70	0.62	มากที่สุด
รวม	4.68	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนแรงขับภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.55$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจที่จะสืบค้นสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประสบการณ์จริงที่ตรงหรือใกล้เคียงกับเนื้อหาในรายวิชาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.65$) นักศึกษาพิจารณาความชอบด้านรายรับ - รายจ่าย เพื่อเป็นเหตุผลหลักในกรณีเลือกแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.62$) นักศึกษามีความสนใจในการทำงานในโรงแรมตามข้อมูลประชาสัมพันธ์ที่หลักสูตรแนะนำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.64$) และ นักศึกษามีเป้าหมายที่จะทำงานในธุรกิจโรงแรมหลังสำเร็จการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา มีรายละเอียด ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าระดับปัจจัยด้านสถานประกอบการ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ปัจจัยด้านสถานประกอบการ			
ชื่อเสียง แบนด์ และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ	4.79	0.57	มากที่สุด
ทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ	4.81	0.53	มากที่สุด
ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ	4.72	0.68	มากที่สุด
โอกาสในการได้รับการบรรจุงานหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ	4.73	0.64	มากที่สุด
รวม	4.76	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.53$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ชื่อเสียง แบนด์ และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.57$) โอกาสในการได้รับการบรรจุงานหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.64$) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการเลือกสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านสถาบันการศึกษามีรายละเอียด ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าระดับปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา			
คณะวิชามีระบบสนับสนุนหรือกระบวนการในการดูแลคำร้อง การแนะนำ และ เอกสารที่สะดวก	4.73	0.60	มากที่สุด
คณาจารย์มีการแนะนำข้อมูลแหล่งฝึกที่หลากหลาย	4.65	0.71	มากที่สุด
โครงการความร่วมมือเพิ่มเติมความเชื่อมั่นเลือกสถานประกอบการ	4.62	0.70	มากที่สุด
ทางคณะวิชาและหลักสูตรมีระบบการจัดหาสถานประกอบการของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ	4.65	0.65	มากที่สุด
รวม	4.66	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.59$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า คณะวิชามีระบบสนับสนุนหรือกระบวนการในการดูแลคำร้อง การแนะนำ และ เอกสารที่สะดวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ ทางคณะวิชาและหลักสูตรมีระบบการจัดหาสถานประกอบการของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.65$) คณะอาจารย์มีการแนะนำข้อมูลแหล่งฝึกที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.71$) และ โครงการความร่วมมือระหว่างคณะวิชาหรือมหาวิทยาลัยกับทางโรงแรมช่วยเพิ่มเติม ความเชื่อมั่นในการเลือกสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านตลาดแรงงาน มีรายละเอียด ตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าระดับปัจจัยด้านตลาดแรงงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน			
สภาพเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกประสบการณ์	4.73	0.66	มากที่สุด
ความต้องการแรงงานในธุรกิจโรงแรมเป็นปัจจัยสำคัญเป็นแรงผลักดันในการฝึกประสบการณ์	4.74	0.61	มากที่สุด
แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมบริการและธุรกิจโรงแรมส่งผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา	4.75	0.60	มากที่สุด
ความมั่นคงในการจ้างงานโรงแรมเป็นสิ่งที่นักศึกษาพิจารณาอย่างรอบคอบ	4.75	0.57	มากที่สุด
นักศึกษามีทักษะที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	4.61	0.60	มากที่สุด
รวม	4.71	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.53$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ความมั่นคงในการจ้างงานโรงแรมเป็นสิ่งที่นักศึกษาพิจารณาอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมบริการและธุรกิจโรงแรมส่งผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.60$) ความต้องการแรงงานในธุรกิจโรงแรมเป็นปัจจัยสำคัญเป็นแรงผลักดันในการฝึกประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.61$) สภาพเศรษฐกิจของ

ประเทศโดยรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.66$) และ นักศึกษามีทักษะที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ สำหรับการตัดสินใจเข้าทำงาน มีรายละเอียด ตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปรผล
การตัดสินใจเข้าทำงาน			
นักศึกษาตั้งใจสมัครงานกับสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครั้งนี้	4.33	0.89	มากที่สุด
นักศึกษามีทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานประกอบการตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.53	0.73	มากที่สุด
นักศึกษามั่นใจในศักยภาพในการประกอบอาชีพหลังจบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.52	0.73	มากที่สุด
นักศึกษาตัดสินใจประกอบอาชีพตามสายงานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.59	0.77	มากที่สุด
รวม	4.49	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยด้านตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.67$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า นักศึกษาตัดสินใจประกอบอาชีพตามสายงานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ นักศึกษามีทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานประกอบการตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.73$) นักศึกษามั่นใจในศักยภาพในการประกอบอาชีพหลังจบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.73$) และ นักศึกษาตั้งใจสมัครงานกับสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านแรงขับภายใน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลกับตัวแปรการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้เทคนิควิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระขั้นตอน มีรายละเอียด ตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตัวแปร	B	SD	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.17	0.41		0.43	0.66
ปัจจัยด้านแรงขับภายใน	0.61	0.18	0.50	3.32	0.00
ปัจจัยด้านสถานประกอบการ	0.10	0.14	0.08	0.69	0.49
ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา	0.05	0.15	0.04	0.3	0.74
ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน	0.14	0.17	0.11	0.83	0.40

Adjusted R² = 0.50; Durbin-Watson = 2.17; สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 0.17 + 0.50 [Y = \text{ตัวแปรตาม}, \hat{Y} = \text{ตัวทำนาย}]$

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีเพียงปัจจัยส่วนแรงขับภายใน (Beta = 0.50, Sig. = 0.00) เท่านั้น ที่ส่งผล ต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ปัจจัยด้านสถานประกอบการ (Sig. = 0.49) ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา (Sig. = 0.74) และปัจจัยด้านตลาดแรงงาน (Sig. = 0.40) ไม่ส่งผล ต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัย มีเพียงปัจจัยแรงขับภายในเท่านั้น ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยอีก 3 ด้าน ด้านสถานประกอบการ ด้านตลาดแรงงาน และด้านสถาบันการศึกษา ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านแรงขับภายใน เป็นปัจจัยเพียงประการเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.50, Sig.= 0.00) สามารถอธิบายได้ว่าการตัดสินใจเลือกที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่กับตัวตนของนักศึกษาแต่ละคน ถึงแม้ว่าสถานประกอบการมีชื่อเสียง หรือตลาดแรงงานมีความต้องการ ในขณะเดียวกันหากลักษณะงานหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้น ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังส่วนตัว เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับประสบการณ์จริงที่ตรงกับเนื้อหาวิชา หรือไม่ตอบสนองแรงจูงใจ อันเนื่องมาจาก การสืบค้นสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงเป็นอันดับแรก นักศึกษาอาจไม่เลือกสถานที่นั้น ปัจจัยส่วนบุคคลจึงทำหน้าที่เป็น ตัวชี้ขาดสุดท้าย (Final Decisive Factor) ในการเลือกระหว่างตัวเลือกต่าง ๆ ผลลัพธ์นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bannan et al. (2021) และ Azer (2021) พบว่า ความสนใจส่วนบุคคล (Personal Interest) แรงจูงใจ และการรับรู้

โอกาสทางอาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจและแนวโน้มในการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง

2. ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.49) ถึงแม้ว่านักศึกษาอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ระดับมากที่สุดสามารถอธิบายได้ว่า ชื่อเสียง ทำเลที่ตั้ง และสวัสดิการ อาจมีลักษณะเป็น ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) กล่าวคือ นักศึกษามองว่าสถานประกอบการที่ดี ต้องมี คุณสมบัติเหล่านี้เป็นมาตรฐานอยู่แล้ว เมื่อสถานประกอบการที่เป็นตัวเลือกส่วนใหญ่มีคุณสมบัติพื้นฐานเหล่านี้ใกล้เคียงกัน จึงไม่ใช่ ตัวแปรชี้ขาดอีกต่อไป แต่เป็นคุณสมบัติขั้นต่ำในการคัดกรองตัวเลือกเข้ามาก่อน ถึงแม้ผลการวิจัยนี้จะไม่พบอิทธิพลทางสถิติ แต่ก็ไม่ได้ขัดแย้งกับ Dhingra & Kundu (2021) พบว่า องค์กรที่มีระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพ มักมีชื่อเสียงและสวัสดิการดี ย่อมเป็นที่ต้องการของนักศึกษา เพียงแต่ในงานวิจัยนี้ ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นสิ่งที่นักศึกษาคาดหวังเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว

3. ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.40) ถึงแม้ว่านักศึกษาอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ในระดับมากที่สุดก็ตาม ข้อค้นพบนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงาน หรือแนวโน้มอุตสาหกรรมยังคงเป็นปัจจัยใน ระดับมหภาค ซึ่งอาจมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการตัดสินใจ เลือกเรียน ในสาขาการจัดการโรงแรมตั้งแต่แรก หรือมีผลกระทบต่อตัดสินใจ เมื่อเข้าสู่อุตสาหกรรม หลังจากสำเร็จการศึกษา แต่ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลน้อยเกินไปในการ ตัดสินใจเลือกระหว่างโรงแรม 2 แห่ง เพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในระดับจุลภาค (Micro-level) ที่ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลมากกว่า แม้ว่าผลลัพธ์นี้จะดูเหมือนแตกต่างจากงานวิจัยของ Thabit et al. (2023) พบว่า โอกาสในการบรรจงานเป็นแรงจูงใจสำคัญ แต่ก็ยังสามารถอธิบายได้ว่านักศึกษาในงานวิจัยนี้อาจรับรู้ว่ามีโรงแรมส่วนใหญ่ที่ผ่านเกณฑ์มาให้เลือกนั้นทั้งหมด ล้วนมีความมั่นคงและมีโอกาสในตลาดแรงงานใกล้เคียงกัน ปัจจัยนี้จึงไม่สร้างความแตกต่างในการตัดสินใจ

4. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.74) ถึงแม้ว่าที่นักศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) สามารถอธิบายได้ว่า นักศึกษามองว่าการสนับสนุนจากคณะวิชาและมหาวิทยาลัย เช่น ระบบการดูแลคำร้องและเอกสารที่สะดวก การแนะนำข้อมูลจากอาจารย์ หรือโครงการความร่วมมือต่าง ๆ เป็นบริการพื้นฐาน ที่นักศึกษาทุกคนในหลักสูตรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อทุกคนได้รับการสนับสนุนนี้เหมือนกัน ปัจจัยนี้จึงไม่ใช่สาเหตุที่สร้างความแตกต่างในการตัดสินใจเลือกระหว่างสถานประกอบการแต่ละแห่ง ผลลัพธ์นี้ไม่ได้หมายความว่า การสนับสนุนจากสถาบันไม่สำคัญ แต่เป็นการสะท้อนถึง ในบริบท

บทบาทของสถาบันตามแนวคิดของ Yang & Liu (2020) อธิบายว่าสถาบันสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับทุกคนมากกว่าการเป็นปัจจัยชี้ขาดในการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาแต่ละคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงขับภายในเป็นปัจจัยเพียงประการเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่านักศึกษาให้ความสำคัญกับการมีแรงจูงใจที่จะสืบค้นสถานฝึกงานที่มีชื่อเสียงเป็นอันดับแรก การได้รับประสบการณ์จริงที่ตรงกับเนื้อหาวิชา และการพิจารณาด้านรายรับ-รายจ่ายเป็นหลัก ขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน และสถาบันการศึกษา แม้จะมีค่าเฉลี่ยความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่กลับไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ถูกพิจารณาว่าเป็น "ปัจจัยพื้นฐาน" หรือ "บริการพื้นฐาน" ที่สถานประกอบการหรือองค์กรที่ดีควรมีอยู่แล้ว ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการจึงควรเน้นไปที่การตอบสนองต่อ "ตัวชี้ขาดสุดท้าย" (Final Decisive Factor) สำหรับสถาบันการศึกษาแล้วนั้นควรปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษาและจัดหาสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นการสำรวจ ความคาดหวังส่วนตัว แรงจูงใจ และเป้าหมายอาชีพของนักศึกษาแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง แม้ว่าระบบสนับสนุนและเอกสารที่สะดวกยังพบว่ามีค่าเฉลี่ยความเห็นสูง ทางสถาบันควรยกระดับการสนับสนุนเหล่านี้มี "บริการพื้นฐาน" ที่ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มอบประสบการณ์จริงที่สอดคล้องกับรายวิชาได้อย่างชัดเจน เพื่อตอบโจทย์ความคาดหวังสูงสุดของนักศึกษา ส่วนสถานประกอบการควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับการนำเสนอ ลักษณะงานจริง ที่นักศึกษาควรได้รับว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างไร นอกจากนี้ ควรสื่อสารอย่างชัดเจนถึงโอกาสในการได้รับการบรรจุงานและสวัสดิการ ในลักษณะที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายส่วนตัว ของนักศึกษาทดแทนการนำเสนอชื่อเสียงหรือทำเลที่ตั้ง ถูกมองว่าเป็นเพียงคุณสมบัติขั้นต่ำในการคัดกรองเบื้องต้นเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกลไกการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างรอบด้านและเพิ่มความสามารถในการสรุปอ้างอิงผลควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังนักศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือหลักสูตรประเภทสหกิจศึกษา ตลอดจนนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบริการและพิจารณากลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายพื้นที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นอกจากนี้ ควรมีการใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเพิ่มเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนา

กลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อทำความเข้าใจถึงเหตุผลเชิงลึก เกี่ยวกับสาเหตุด้านสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน และสถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความเห็นสูง จึงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ข้อมูลเชิงคุณภาพนี้อาจช่วยยืนยันข้ออภิปรายที่เชื่อมโยงกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่เป็นเพียงคุณสมบัติขั้นต่ำได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น สุดท้าย ควรมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรปรับเปลี่ยน (Moderating Variable) เพื่อทำความเข้าใจว่าองค์ประกอบใดในปัจจัยด้านแรงขับภายใน เช่น แรงจูงใจเรื่องชื่อเสียง หรือความคาดหวังด้านรายรับ-รายจ่ายมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสถานประกอบการอย่างไร เพื่อพิสูจน์กระบวนการตัดสินใจที่ซับซ้อนในระดับจุลภาคได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงกมล ยังให้ผล. (2566). สภาพการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการและด้านข้อมูลสถานประกอบการเพื่อฝึกงานของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสู่การเป็นนักปฏิบัติในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 230–232.
- ธนาคารออมสิน. (2563). *สถานการณ์ธุรกิจโรงแรม 4 เดือนแรก ปี 2563*. สืบค้นจาก <https://www.gsb.or.th/gsbresearch/published-works/7865/>
- มอร์ดอร์ อินเทลลิเจนซ์. (2025). *การวิเคราะห์ขนาดและส่วนแบ่งอุตสาหกรรมบริการในประเทศไทย แนวโน้มการเติบโตและการคาดการณ์*. สืบค้นจาก <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/hospitality-industry-in-thailand>
- ระชานนท์ ทวีผล และ นัฐพงศ์ วรรณนที. (2563). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของนักศึกษา Generation Z คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กรณีศึกษาโรงแรมเครือข่ายในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 7(1), 43–46.
- วิษุตา ต้นเมือง และ ชมพูนุท อ่ำช้าง. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกสหกิจศึกษา ของนิสิตคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ 6*, (น. 4–6).
- สมาคมโรงแรมไทย. (2567). *Hotel Business Operator Sentiment Index for June 2567*. สืบค้นจาก https://www.thaihotels.org/attachments/view/?attach_id=387374

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2564). *แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. บริษัท สุนทรฟิล์ม จำกัด.
- Azer, S. A. (2021). What are the factors influencing interns' deciding on their specialties?. *Journal of the National Student Medical Association*, 2(1), 20–28.
- Bannan, D., Alshibani, M., Alshehri, S., & Aljabri, A. (2021). Assessing factors influencing pharmacy interns career choices in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(12), 1360–1366.
- Cohen, J., Cohen, P., West, G. S., & Aiken, S. L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Das, D., & Rakshit, S. (2025). Determinants of internship satisfaction among hotel management graduates: A mixed-methods inquiry. *The Academic*, 3(6), 883–889.
- Dhingra, M., & Kundu, S. C. (2021). Factors affecting placement and hiring decisions: A study of students' perceptions. *Industry and Higher Education*, 35(5), 1–10.
- ELsaied, T. M. A. M. A., & Aladawey, A. A. (2024). The Impact of internship programs' effectiveness on students' satisfaction and career choice. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(2), 178–198.
- Ferreras-Garcia, R., & Sales-Zaguirre, J. (2020). Competences in higher education tourism internships. *Education + Training*, 62(5), 1–16.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2014). *Statistics for the behavioral sciences* (10th ed.). Wadsworth.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 22(3), 352–368.
- Krejcie, R. V. & Daryle W. M. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., Lwanga, S. K., & World Health Organization. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. Chichester: Wiley.
- Liu, F., He, Q., & Wu, N. (2022). Factors influencing students' career intentions in the hospitality and tourism industries: A meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 12(12), 10–12.

- Pusiran, A. K., Janin, Y., & Ismail, S. (2020). Hospitality internship program insights. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 12(2), 203–214.
- Seyitoglu, F., & Yirik, S. (2015). Internship satisfaction of students of hospitality and impact of internship on the professional development and industrial perception. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 26, 67–76.
- Stansbie, P., Nash, R., & Chang, S. (2016). Linking internships and classroom learning: A case study examination of hospitality and tourism management students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 19–29.
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228, 169–174.
- Thabit, A. K., Alghamdi, D. I., Alaqi, R. O., & Alsufyani, M. A. (2023). Factors influencing future career interests of pharmacy interns in Saudi Arabia: A survey from 25 colleges of pharmacy. *BMC Medical Education*, 23(40), 1–9.
- To, W. M., & Lung, J. W. Y. (2020). Factors influencing internship satisfaction among Chinese students. *Education + Training*, 62(4), 1–18.
- Yang, J., & Liu, Z. (2020). A case study of the correlation between internship selection and graduation intention. *Advances in Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 1–7.