

แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Motivation Influencing to Career Decision for Hospitality Industry after Graduation of
Senior Bachelor of Business Administration Program in Hotel and Tourism Management,
Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus

นภัสสร ทนทาน^{1*}, กานติมา จันทะสี², นิรมล พัวพันศรี³, กิตติยศ สายสกล⁴, และบริสุทธิ์ แสนคำ⁵
Naphapussom Thonthan^{1*}, Kanthima Chantasee², Niramini Phuapansri³, Kittiyote Saisakol⁴, and Borisuth Saenkam⁵

^{1,2,3,4}นิสิตปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

⁵อาจารย์ คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

^{1*,2,3,4}Bachelor's degree students, Bachelor of Business Administration, Major of Hotel and Tourism Management,
Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus

⁵Lecturer, Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus

*Corresponding Author, Email: naphapussom.t@ku.th

Received: March 08, 2024

Revised: March 29, 2024

Accepted: April 09, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) ศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 200 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) รองลงมา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.32$,

S.D. = 0.74) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.71) ด้านการเจริญก้าวหน้าของงาน (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.71) ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.70) และสังคมเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เลือกประกอบอาชีพธุรกิจโรงแรมมากที่สุด รองลงมา คือ ธุรกิจการบิน และธุรกิจท่องเที่ยว เนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีค่าร้อยละ 28.42

คำสำคัญ: การเลือกประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมบริการ นิสิตชั้นปีที่ 4

Abstract

This research aims: 1) explore the motivation factors affecting career decision-making of in the hospitality industry post-graduation of senior students enrolled in the Bachelor degree of Business Administration program, majoring Hotel and Tourism Management, Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, and 2) investigate the decision-making process regarding hospitality industry career among their industry post-graduation. Data were gathered through a questionnaire distributed to a sample of 200 senior students enrolled in majoring Hotel and Tourism Management major, Business Administration Program, Faculty of Hospitality industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, during the academic year 2023, and the statistics were analysed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that overall motivation factors of senior students of 200 were predominantly at the highest average level, ranking from domains: job characteristics (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.70), followed by remuneration and benefits (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.74), working environment (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.71), career advancement opportunities (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.71), job security (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.70), and social aspects (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.77)

Furthermore, senior students enrolling in the Bachelor degree of Business Administration program, majoring Hotel and Tourism Management, Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, would tend to choose towards in

the hotel industry careers, followed by aviation and tourism industries. This preference stemmed from would result in the received appropriate remuneration and welfare which would be sufficient for their livings with 28.42% of respondents' preferences.

Keywords: *Career decision-making, hospitality industry, senior students*

บทนำ

ประเทศไทยมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอุตสาหกรรมบริการและที่สำคัญอุตสาหกรรมบริการในขณะนี้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก จากรายงาน MICE MOVES ดิจิทัลแม็กกาซีนสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไมซ์ พบว่าผลตัวเลขตลาดไมซ์ต่างประเทศในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2562 ว่านักท่องเที่ยวกลุ่มไมซ์ซึ่งเดินทางมาในประเทศไทย 241,407 ราย สามารถสร้างรายได้ให้ประเทศไทยรวม 18,031 ล้านบาท โดยค่าใช้จ่ายสูงสุด 3 อันดับแรกมาจาก ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจร้านอาหาร และธุรกิจขายของที่ระลึก การให้บริการลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มขยายตัวในเกณฑ์ดี และเนื่องด้วยมีการยกเว้นค่าธรรมเนียม Visa on Arrival ทำให้เอื้อต่อการเดินทางมาประเทศไทยของกลุ่ม เป้าหมายที่สำคัญ อาทิ จีน อินเดีย มาเลเซีย อีกทั้งบรรยากาศภายในประเทศที่เอื้อต่อการเปิดเส้นทางการบิน และความสามารถบริหารจัดการของสายการบินและสนามบินที่ส่งผลให้ท่าอากาศยานหลักสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ดีขึ้น (สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน), 2562: ออนไลน์)

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมบริการ ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้สถานศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยมีการเปิดสอนหลักสูตรเกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับความนิยมนสูงสุดเป็นอันดับสาม (แอดมิชชันพรีเมียม, 2565) และวิทยาเขตที่มีการเปิดสอนหลักสูตรเกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จากจำนวนหลักสูตรที่กล่าวมานี้ มีผู้สมัครเรียนที่วิทยาเขตกำแพงแสนมากที่สุดถึง 892 คน คิดเป็นร้อยละ 49.34 (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักบริหารการศึกษาศาสตร์, 2565, ออนไลน์) โดยเปิดสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง สร้างทัศนคติเชิงบวก สร้างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจกับอาชีพในสายงานธุรกิจท่องเที่ยว และธุรกิจบริการ เพราะถ้าสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพด้านการบริการ และความหลากหลาย

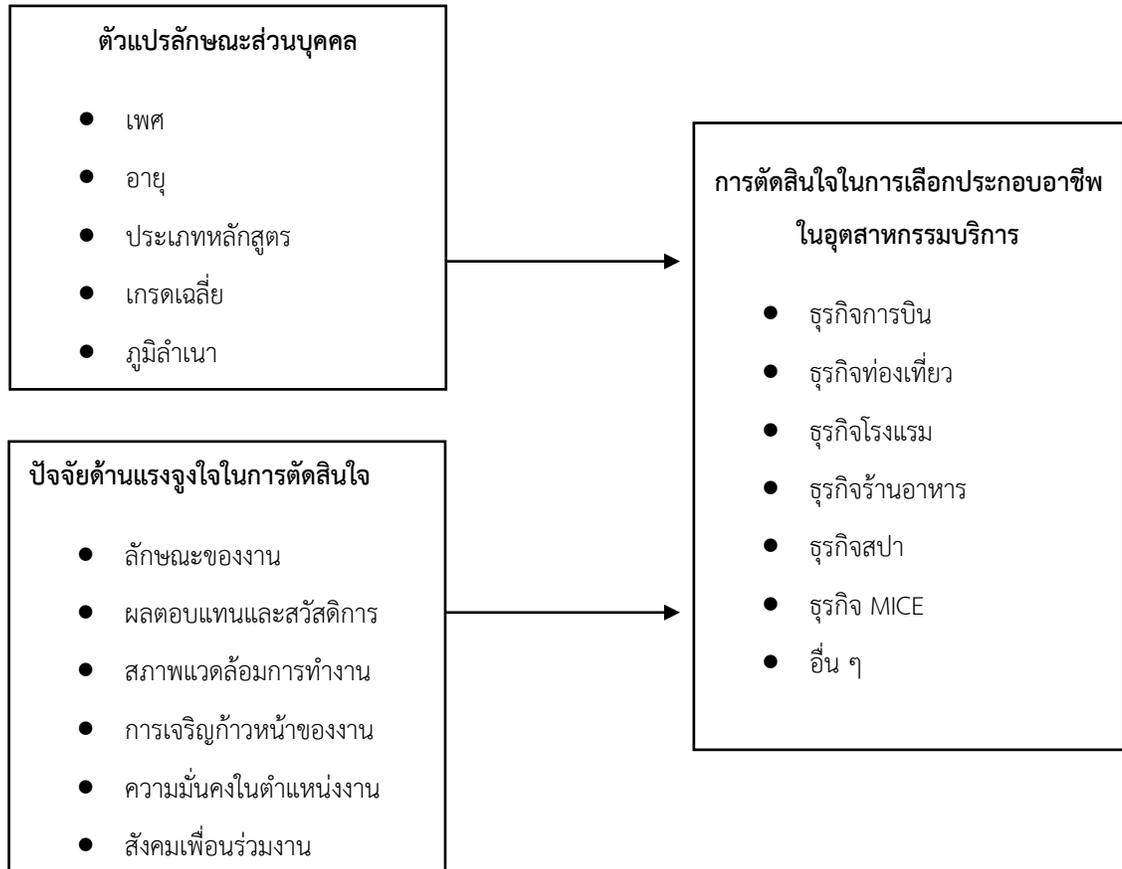
ของทักษะต่าง ๆ ได้ ส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงานด้านการบริการของพนักงานในเชิงบวกได้เป็นอย่างดี (ไพลิน บรรพโต: 2562)

จากความสำคัญดังกล่าว การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อบุคคลหนึ่งเป็นอย่างมาก หากบุคคลนั้น ๆ เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสุข และมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพสูง (พินโย พรหมเมือง, ม.ป.ป.) คณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่สามารถแสดงถึงความต้องการของนักศึกษา และการมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพในภาคของอุตสาหกรรมบริการเพื่อที่จะสามารถเพิ่มบัณฑิตเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรมบริการ และสถานประกอบการรวมทั้งสถาบันการศึกษา สามารถนำมาใช้สร้างทัศนคติในเชิงบวก และโน้มน้าวให้บัณฑิตอยากทำงานในสายงานที่ได้ศึกษามาโดยตรง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษาสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นภัสสร ท้าวประยูร, พรพรหม ชมงาม, และเด็ยว วรตั้งตระกูล (2565) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่ สสนองต่อความต้องการของตน

Aziz et al. (2024) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 -Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดยเฟรเดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1959 โดยเฮอร์ชเบิร์กได้ทำการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานและปัจจัยที่สร้างความรู้สึกไม่พึงพอใจดังนี้ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรหรือได้รับการชมเชย ความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ปัจจัยที่ไม่ช่วยลดในความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริการขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จึงสรุปความสำคัญของการเลือกอาชีพและทฤษฎี เกี่ยวกับการแรงจูงใจในเลือกประกอบอาชีพ ได้ว่า แรงจูงใจมีปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานและปัจจัยที่สร้างความรู้สึกล้มเหลวไม่พึงพอใจ ดังนั้นควรเลือกประกอบอาชีพ จากความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งควรเลือกประกอบอาชีพที่จะเหมาะสมกับตัวเอง และครอบครัว

ธนาภรณ์ ตรีชู, และฉลองศรี พิมลสมพงษ์ (2564) กล่าวว่า ธุรกิจนำเที่ยวเป็นหนึ่งในฟันเฟืองสำคัญ ของระบบการท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่นำนักท่องเที่ยวเดินทางไปที่ท่องเที่ยวยังจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว ต่าง ๆ ด้วยการรวบรวมข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายผนวกกับการให้บริการ และอำนวยความสะดวกหลายอย่าง อาทิ ที่พักแรม อาหาร สปา ของที่ระลึก มัคคุเทศก์ นำเที่ยว และนำเสนอ ขายเป็นแก่นักท่องเที่ยวในรูปแบบทัวร์เหมาจ่าย แบบเข้าไปเย็นกลับ และแบบนำเที่ยวเสริมที่ให้เลือกแยก จากรายการนำเที่ยวหลัก

ในปี พ.ศ. 2565 ธุรกิจการบินของประเทศไทย มีการฟื้นฟูตัวอย่างช้า ๆ ปัจจัยหนุนจากภาวะเศรษฐกิจ และการค้าโลกที่ทยอยฟื้นตัว การพัฒนาวัคซีนเพื่อป้องกันโควิด-19 มีความคืบหน้า และประชาชนได้รับวัคซีน กันมากขึ้นส่งผลให้มีการเปิดพรมแดนระหว่างประเทศอย่างค่อยเป็นค่อยไปหนุนความต้องการเดินทาง โดยสายการบินทั้งเส้นทางในประเทศและระหว่างประเทศ ธุรกิจขนส่งทางอากาศอาจมีการลงทุน ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับเกณฑ์ความปลอดภัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานธุรกิจการบินของโลก และการลงทุน เพื่อยกระดับความปลอดภัยทางการบินช่วงหลังวิกฤต (กนกกร วงศ์บุญมี: 2565)

การแข่งขันธุรกิจโรงแรมในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่สุดคือเรื่องของคุณภาพการให้บริการ จึงทำให้แต่ละ โรงแรมต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่ง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านการให้บริการที่พักได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และให้ความสำคัญ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ เพื่อให้ผู้ใช้บริการรู้สึกและรับรู้ถึงคุณภาพการให้บริการ ที่จะส่งผล ต่อความพึงพอใจ การรับรู้คุณค่าและเจตนาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ลูกค้ามีให้กับโรงแรม การพัฒนาคุณภาพ การบริการจึงเป็นหัวใจหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจโรงแรม โดยเฉพาะเรื่องของคุณภาพการบริการใหม่ เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19 (ณัฐพร วงศ์ประทีป, และวรวรรณ บัญญาณเมธาพร: 2566)

กฤษฎวัฒน์ จิตวโรภาสกุล และคณะ (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้กระทบต่อธุรกิจร้านอาหารอย่างมาก โดยธุรกิจในเขตธนบุรีของกรุงเทพมหานครต้องปรับตัวด้วยการให้บริการสั่งซื้อกลับบ้านและบริการส่งอาหารเพื่อรอดต่อสถานการณ์ โรบินฮู้ดรายงานว่ามีร้านอาหารกว่า 5,500 ร้านในเขตธนบุรีที่ให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน และยังมีการเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งยังเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจร้านอาหารในเขตธนบุรีในการรอดและดำเนินกิจการต่อไปด้วยการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น การให้บริการส่งอาหารถึงบ้านลูกค้าในพื้นที่นั้น ๆ

ภัครภัสสร ลีประนะ, นันทพร ชเลจร, และเบญจวรรณ ลีเจริญ (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า ธุรกิจสปาเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสุขภาพระดับโลก มีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วมีผู้บริโภคจำนวนมากทั่วโลกที่สนใจใช้บริการสปา จากการประเมินของ Global Wellness Institute: GWI หลังวิกฤติ โควิด-19 การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจะกลับมาเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยเติบโตเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 20.9 ต่อปีและมูลค่าสาขานี้จะทะลุ 1 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ในปี พ.ศ. 2567 และในปี พ.ศ. 2568 มีการคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจเพื่อสุขภาพของทั้งโลกจะมีมูลค่าประมาณ 7 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ 230 ล้านล้านบาท นอกจากนี้ GWI ยังคาดการณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 - 2568 ธุรกิจสปาจะมีการเติบโตเฉลี่ยต่อปีอยู่ที่อัตราร้อยละ 17.2 ส่วนการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจะเติบโตเฉลี่ยที่อัตราร้อยละ 20.9

จิรภา สุขชนวนิช (2567, ออนไลน์) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจุบันธุรกิจไมซ์เป็นแนวโน้มที่ได้รับความสนใจจากหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นหลัก เช่น ประเทศไทยที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สร้างความประทับใจ อีกทั้งยังมีเสน่ห์จากการต้อนรับและสามารถช่วยส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย สร้างการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี โดยช่วยส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับบุคลากรภายในประเทศด้วยกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น คณะวิจัยสามารถสรุปความได้ว่า อาชีพในอุตสาหกรรมเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศ เนื่องจากสร้างรายได้ให้อุตสาหกรรมบริการได้มหาศาล มีภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามาสนับสนุนการท่องเที่ยวยิ่งมากขึ้น ทำให้เกิดผู้ประกอบการใหม่เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ต้องใช้บุคลากรในการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมบริการเป็นจำนวนมาก

ณัฐนิชา ใจเที่ยง, ธัญญรัตน์ คำเพรา, และอภิรดา นามแสง (2565: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน นักศึกษารุ่นพี่ศูนย์ฝึกอบรมการบินพลเรือนมีความคิดเห็นในการเลือกอาชีพการบินด้านองค์กรในระดับสูงสุด และมีความคิดเห็นด้านความต้องการงานในระดับสูง ตลอดจนความต้องการส่วนตัวตามลำดับ ตัวแปรที่มีความคิดเห็นของนักศึกษาสูงสุด 5 อันดับแรกที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพการบิน ได้แก่

เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความมั่นคง ตามลำดับ

โสภิตา ขาวหนูนา, สิริภพ คงกระโทก, และมนัสนันท์ อินทรายุทธ (2566) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรมในเมืองสงขลา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรมในสงขลามีสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ สำหรับปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ และความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ส่วนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในโรงแรมมีผลต่อความสุขภาพจิตของพนักงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาด้วย โดยทั้งสองปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับมาก

Tella, & Ibinaiye (2020) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีแรงจูงใจสูง โดยได้รับค่าจ้างสม่ำเสมอ ในขณะที่ปัจจัยที่จูงใจน้อยที่สุดคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน เจ้าหน้าที่ห้องสมุดพอใจกับงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความเป็นมืออาชีพในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษามีส่วนสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต่อไปในอนาคต

การสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะผู้วิจัยพบว่าปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ เพศ สถาบัน คณะ เกรดเฉลี่ย ภูมิลำเนา อาชีพบิดา อาชีพมารดา รายได้ของครอบครัว บิดามารดา ที่มีความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยด้านชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง ความมั่นคงและความปลอดภัย ความถนัด ความสนใจส่วนตัว จึงนำมาซึ่งแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 399 คน แบ่งเป็นภาคปกติจำนวน 102 คน และภาคพิเศษจำนวน 297 คน ดังนั้นคณะวิจัยจึงเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane) (จินตนา จันเรือน, สุวิทย์ นามบุญเรือง, และรุ่งทรัพย์ ราชภูร์นิยม, 2566, ออนไลน์) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน และหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยเกณฑ์การกำหนดสัดส่วนเทียบบัญญัติไตรยางศ์ กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างนิสิตชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยวคณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2566

ประเภทหลักสูตร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคปกติ	102	51
ภาคพิเศษ	297	149
รวม	399	200

ที่มา: อ้างอิงจากเกณฑ์ตาราง สำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane) (จินตนา จันเรือน, สุวิทย์ นามบุญเรือง, และรุ่งทรัพย์ ราชภูร์นิยม, 2566, ออนไลน์)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายปิด ใช้กับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทหลักสูตร และเกรดเฉลี่ย ส่วนแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด ใช้กับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูล แผลผลโดยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วคิดค่าคะแนนเฉลี่ยให้คะแนนอยู่ในช่วง 1-5 คะแนน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ใช้กับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การเจริญก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน และสังคมเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด ได้แก่ การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาปีที่ 4 เหตุผลที่เลือกประกอบอาชีพในด้านนั้น สถานที่ทำงาน สายงานที่เลือกคาดว่าจะทำงานกี่ปี และตำแหน่งงานที่คาดหวังในอนาคต ส่วนแบบสอบถามลักษณะ ปลายเปิด ได้แก่ อื่น ๆ ที่แตกต่างจากที่ระบุไว้ข้างต้น

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ย เท่ากับ 1

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งจะต้องได้ค่า Cronbach's Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ด้านเนื้อหา แรงจูงใจและการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ ของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะอุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

4.2 ด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดเก็บรวบรวม ข้อมูล ในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2566 - กุมภาพันธ์ 2567

4.3 ด้านพื้นที่ คือ คณะอุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 เพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50

อายุ ส่วนใหญ่อายุ 22 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา คือ อายุ 21 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุ 23 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 อายุ 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 อายุ 19 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 อายุ 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ประเภทหลักสูตร ภาคปกติ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ภาคพิเศษ จำนวน 149 คิดเป็นร้อยละ 74.50

เกรดเฉลี่ย ส่วนใหญ่เกรดเฉลี่ย 2.51 – 3.00 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา คือ เกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 เกรดเฉลี่ย 2.01 – 2.50 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 เกรดเฉลี่ย 3.51 – 4.00 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 เกรดเฉลี่ย 2.00 หรือต่ำกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา ส่วนใหญ่ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ ภาคกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ภาคใต้ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ภาคเหนือ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ภาคตะวันตก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ภูมิลำเนา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในอุตสาหกรรมบริการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ

(n = 200)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในอุตสาหกรรมบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ลักษณะของงาน	4.33	0.70	มากที่สุด
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.32	0.74	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.36	0.71	มากที่สุด
การเจริญก้าวหน้าของงาน	4.33	0.71	มากที่สุด
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน	4.34	0.70	มากที่สุด
สังคมเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.77	มากที่สุด
รวม	4.33	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72)

ส่วนที่ 3 การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาชั้นปีที่ 4

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาชั้นปีที่ 4 พบว่า การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาชั้นปีที่ 4 ส่วนใหญ่เลือกประกอบอาชีพในธุรกิจโรงแรม จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.04 รองลงมา คือ ธุรกิจการบิน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.85 ธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ธุรกิจร้านอาหาร จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ธุรกิจ MICE จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17 ธุรกิจสปา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74 รับราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 พนักงานออฟฟิศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ครู จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

เหตุผลส่วนใหญ่ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษาชั้นปีที่ 4 เนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการ เหมาะสมกับงานที่ได้รับและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 รองลงมา คือ มีความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับงานในอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 23.04 ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 องค์กรมีเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการทำงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 16.09 องค์กรมีนโยบายเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 ตามลำดับ

การตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่เลือกกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา คือ ภาคกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.35 ภาคใต้ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 ภาคเหนือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ต่างประเทศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ตามลำดับ

การตัดสินใจเลือกว่าจะทำงานในระยะเวลาเท่าไร ส่วนใหญ่เลือกทำงาน 3 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 รองลงมา คือ 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.81 5 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็น

ร้อยละ 21.49 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91 4 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

การตัดสินใจเลือกตำแหน่งงานที่คาดหวังในอนาคต ส่วนใหญ่เลือกตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 รองลงมา คือ พนักงานทั่วไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 หัวหน้าแผนก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 ผู้บริหารระดับหัวหน้าแต่ละฝ่าย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06 ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ หลังจบการศึกษา สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบ มาอภิปราย ดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทหลักสูตร เกรดเฉลี่ย และภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการหลังจบการศึกษามีดังนี้ ลักษณะของงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การเจริญก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน และสังคมเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก Aziz et al. (2024) ที่กล่าวไว้ว่ามีปัจจัยสองประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่สร้างความรู้สึกรู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง

ด้านการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้เลือกประกอบอาชีพ ธุรกิจโรงแรมมากที่สุด รองลงมาเป็น ธุรกิจการบิน ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจ MICE ธุรกิจสปา ธุรกิจส่วนตัว รับราชการ พนักงานออฟฟิศ และครูตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ ทรายู และฉลอมศรี พิมพ์สมพงษ์ (2564, ออนไลน์) พบว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายผนวกกับการให้บริการและอำนวยความสะดวก อาทิ ที่พักแรม อาหาร สปา ของที่ระลึก มัคคุเทศก์ นำเที่ยว เป็นต้น

ด้านเหตุผลที่เลือกประกอบอาชีพ จากการสำรวจเหตุผลการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง เหตุผลที่ถูกเลือกมากที่สุดคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานและเพียงพอ

ต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับนภัสสร ท้าวประยูร, พรพรม ชมงาม, และเดี่ยว วรตั้งตระกูล (2565) ที่วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ที่สรุปได้ว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นแรงจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เนื่องจาก เป็นกระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. สถานประกอบการในด้านอุตสาหกรรมบริการควรมีการให้ความรู้ในลักษณะที่มีความเฉพาะ เช่น แผนกอาหารและเครื่องดื่ม มีการอบรมความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติงานในห้องอาหาร แผนกต้อนรับส่วนหน้า มีการอบรมเรื่องบุคลิกภาพ ภาษาและการสนทนา
2. สถานประกอบการในด้านอุตสาหกรรมบริการควรมีการปรับเปลี่ยนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือให้ทันสมัยมากขึ้น เช่น ระบบปฏิบัติการโรงแรมที่เชื่อมต่อทั้งอินเทอร์เน็ต และเชื่อมต่อกับระบบปฏิบัติงานโรงแรมในทุกด้าน เพื่อช่วยในการจัดการด้านจองห้องพัก จัดเก็บข้อมูลที่สำคัญของลูกค้า จัดการอัตราราคาของโรงแรม ให้เกิดความรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน
3. ฝ่าย Human resource management ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างองค์กรเพื่อจัดกิจกรรม Team Building ที่ผสมผสานความสุข สนุกสนานและประสิทธิผลเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความสามัคคีซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะช่วยดึงดูดให้คนสนใจเข้ามาทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร วงศ์บุญมี. (2565). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด19ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการบินประเทศไทย [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษวัฒน์ จิตวิโรภาสกุล, เอี่ยมพร ศิริรัตน์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, และสโรชนี ศิริวัฒนา (2566). กลยุทธ์การปรับตัว ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของธุรกิจร้านอาหารในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. *Journal of MCU Social Development*, 8(1), 86-98.

<https://so06.tcithaijo.org/index.php/JMSD/article/view/256312>

- จินตนา จันเรือน, สุวิทย์ นามบุญเรือง, และรุ่งทรัพย์ ราชภูร์นิยม. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 10(1), 15-25. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/256309>
- จิราภา สุขนวนิช. (2024). แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์จากชุมชนสู่สากล. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 7(1), 139-154. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/256312>
- ณัฐราพร วงศ์ประทีป, และวรวรรชิตา บุญญาณเมธาพร (2566). กลยุทธ์การปรับตัวด้านคุณภาพการบริการของโรงแรมขนาดเล็ก บูทีก ล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19. *Rajapark Journal*, 17(51), 48-65. <https://so05.tcithaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/259526>
- ณัฐนิชา ใจเที่ยง, ธัญญรัตน์ คำเพราะ, และอภิรดา นามแสง. (2565). การเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(2), 102-121. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/258217
- ธนาภรณ์ ตราชู, และฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2564). การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจนำเที่ยวไทยเพื่อตอบสนองอุปสงค์การท่องเที่ยวในยุคดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 14(1), 14-23. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/242435
- นภัสสร ท้าวประยูร, พรพรหม ชมงาม, และเด็ญ วรตั้งตระกูล (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พินโย พรหมเมือง. (ม.ป.ป.). *แนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพ*. <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1095>
- ไพลิน บรรพโต. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัครภัสสร ลิมประนะ, นันทพร ชเลจร, และเบ็ญจวรรณ ถีเจริญ, (2566). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจสปาไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 18(1), 70-88. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rbac/article/view/267051>

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักบริหารการศึกษาศึกษา. (2565). *ข้อมูลสถิติ*. [https://registrar.ku.ac.th/สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ \(องค์การมหาชน\). \(2562\). MICE MOVES ดิจิทัลแม็กกาซีนสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไมซ์. https://www.tceb.or.th/uploads/press_media/file/191031-file-5SjCgzbZE.pdf](https://registrar.ku.ac.th/สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน). (2562). MICE MOVES ดิจิทัลแม็กกาซีนสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไมซ์. https://www.tceb.or.th/uploads/press_media/file/191031-file-5SjCgzbZE.pdf)
- โสภิตา ขาวหนูนา, สิริภพ คงกระโทก, และมนัสนันท์ อินทรายุทธ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรมในเมืองสงขลา. *รายงานการประชุม Graduate School Conference, 5(1)*, 683-690. <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4262>
- แอดมิชชั่นพรีเมียม. (2565). *ประกาศแล้ว! TOP 10 มหาวิทยาลัยรัฐยอดนิยม ที่นักเรียนอยากเรียนมากที่สุดปี 2022*. <https://www.admissionpremium.com/content/6947>
- Aziz, D. A., Mirza, D. M. H., Wajidi, F. A., Rehan, D. E. W., & Hussain, S. (2024). Impact of Herzberg's two factors theory on Faculty members of Pakistani Universities. *Migration Letters, 21(S6)*, 139-145. <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/7886>
- Tella, A. & Ibinaiye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *The International Information & Library Review, 52(1)*, 32-49. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10572317.2019.1631691>