

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษา
ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Factors Related to Career Choices of Undergraduate Students in Culinary
Arts Major in Bangkok Metropolitan Region

¹กชพร นามะสงค์ และ ²ประวีณา คาชไ

¹Kodchaporn Namasong and ²Praweena Kasai

¹กลุ่มวิชาผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม วิทยาลัยดุสิตธานี

²ฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยดุสิตธานี

¹Innovative Entrepreneur, Dusit Thani College

²Student Affairs Division, Dusit Thani College

¹Corresponding Author. E-mail: Kodchaporn.na@dtc.ac.th

Received May 29, 2024; Revised June 26, 2024; Accepted August 14, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางสำหรับสถานประกอบการในการกำหนดนโยบาย รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด และสัมภาษณ์เชิงลึก (In Dept Interview) ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการทดสอบไคสแควร์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพมากที่สุด ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านความสนใจและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าปัจจัยด้านภูมิภาคนาเดิม มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว 3) แนวทางสำหรับสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายเพื่อจูงใจมีดังนี้ 1) สถานประกอบการควรมีโครงการสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ 2) สถานประกอบการควรมีการจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษา 3) สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้นักงานได้มีแสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ 4) สถานประกอบการควรมีการสร้างเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภายนอก และควรรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยภายนอก; ปัจจัยภายใน; การเลือกอาชีพ; นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร

Abstract

This article aims to 1) To study the factors related to the career choices of 4th-year students in culinary arts in the Bangkok metropolitan area and its vicinity; 2) To study demographic factors associated with the career choices of these students; and 3) To propose guidelines for establishments in policy formulation. The research uses a mixed-methods approach, collecting data from 400 questionnaires and in-depth interviews with seven relevant individuals. The research tools include a questionnaire and a semi-structured interview. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and chi-square tests, while qualitative research involved content analysis. The research findings are as follows: 1. External factors, such as the work environment, are most strongly associated with career choice. Internal factors, such as interests and abilities, also significantly influence career decisions. 2. Among demographic factors, only the original hometown has a statistically significant correlation with career choice at 0.05. 3. Guidelines for businesses to formulate motivating policies include 1) Establishments should implement programs to support mental health and well-being. 2) Establishments should allocate compensation and benefits that meet the needs of students. 3) Establishments should provide opportunities for employees to showcase their work potential fully. 4) Establishments should build confidence among external parties and maintain a positive organizational image.

Keywords: external factors; internal factors; career choice; senior students in the culinary field

บทนำ

ในปัจจุบันหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คลี่คลายมากขึ้น ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการมีแนวโน้มทยอยฟื้นตัวมากขึ้นเช่นเดียวกัน โดยวิจัยกรุงศรี (2566) กล่าวว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศและชาวไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยมีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ จะมีจำนวน 7.5 ล้านคนในปีพ.ศ. 2565 21 ล้านคน ปีพ.ศ. 2566 และ 35 ล้านคน ปีพ.ศ. 2567 โดยจะกลับมาเท่าช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ปี 2562) ที่ 39-40 ล้านคนในปีพ.ศ. 2568 ขณะที่นักท่องเที่ยวชาวไทยจะฟื้นตัวเร็วกว่าจากมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักท่องเที่ยวชาวไทยกลับสู่ระดับเทียบเท่าก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปีพ.ศ. 2567 ที่ 170 ล้านทริป นอกจากนี้ผลจากการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมบริการนั้น ส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานหลักจำนวนมากถูกหยุดพักการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เมื่อ 2-3 ปีที่ผ่านมา และแรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่กลับมาทำงานอีก ซึ่งเป็นผลมาจากความกังวลในการปิดตัวของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมบริการ (Thaipublica, 2566)

ธุรกิจอาหาร หนึ่งในธุรกิจของภาคอุตสาหกรรมบริการที่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างมากเช่นกัน สะท้อนจากภาพการเปิดรับสมัครพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในธุรกิจโรงแรม และธุรกิจอาหารโดยตรง

ที่มีให้เห็นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่กลางปีพ.ศ. 2565 จนถึงขณะนี้ (บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน), 2566) การสรรหาพนักงานยังคงเป็นความท้าทายของธุรกิจอาหารในปี 2566 นี้ เนื่องจากการฟื้นตัวของการท่องเที่ยวจึงทำให้หลายธุรกิจนั้นกลับมาต้องการพนักงานพร้อมๆ กัน ด้วยเหตุนี้ทางสถานประกอบการจึงได้มีการเสนอการทำความร่วมมือ (MOU) กับสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลิตบุคลากรเข้าสู่ระบบให้มากขึ้น โดยให้สถาบันการศึกษาปรับการเรียนการสอนให้นักศึกษาทำการฝึกงานในสถานประกอบการให้เร็วขึ้นหรือปรับหลักสูตรให้มีการเรียนที่น้อยลง แต่เข้มข้น เพื่อให้มีการฝึกงานที่มากขึ้น (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, 2566)

มีสถาบันการศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยที่มีการจัดทำหลักสูตรและเปิดสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาหาร อาทิเช่น วิทยาลัยดุสิตธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยรังสิต แต่จากผลการสำรวจการฝึกงานพบว่า นักศึกษาบางกลุ่มเลือกทำงานที่ไม่ตรงสาย อาทิเช่น วิทยาลัยดุสิตธานี ที่มีนักศึกษาร้อยละ 25 เลือกทำงานสายอื่น ๆ รวมทั้งในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่เปิดการเรียนการสอนทางด้านศิลปะการประกอบอาหาร เช่น โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีทั้งกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานตรงสาย และกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงสายด้วยเช่นเดียวกัน ไพรินทร์ บุญญฉัตรสิริกุล, 2559)

แต่ทั้งนี้การเลือกอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย (ชินเชิง แก้วกา และคณะ, 2565) สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก เช่น แนวโน้มตลาด สภาพแวดล้อมของงาน รายได้ ความก้าวหน้า เป็นต้น และปัจจัยภายใน เช่น ความสนใจ ความถนัด ทักษะ ประสบการณ์ จุดมุ่งหมายในอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ หรือกระบวนการที่บุคคลจะพิจารณาเพื่อตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการซับซ้อน ต้องพิจารณาหลากหลายด้าน เช่น ค่านิยม สถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น (นรรัตน์ รอดแดง, ศรีปริณญา ฐประจาง และชาญเดช เจริญวิริยะกุล, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่ทั้งสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาสามารถนำผลที่ได้ไปปรับใช้ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานด้านอุตสาหกรรมบริการ และนำไปใช้ในการโน้มน้าวใจให้นักศึกษาเกิดความต้องการทำงานในสายงานที่ได้ศึกษามาโดยตรง และผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่สายงานด้านอุตสาหกรรมบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

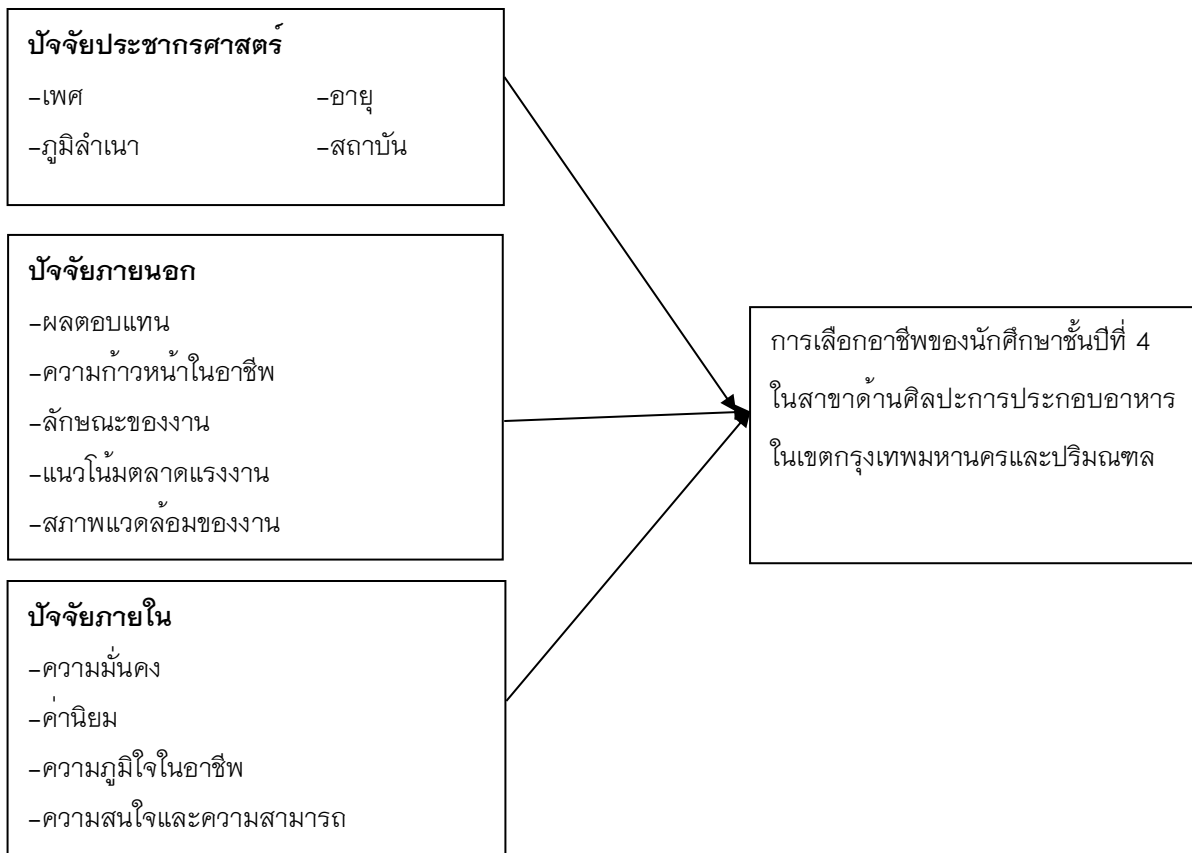
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อนำเสนอแนวทางสำหรับสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายเพื่อจูงใจนักศึกษาในการเลือกอาชีพกับสถานประกอบการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ศึกษาในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปรากฏรายชื่ออยู่ใน Website Admission Premium ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรณีศึกษาทั้งสิ้น 4 สถาบัน โดยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 1,088 คน ได้แก่

วิทยาลัยดุสิตธานี กรุงเทพฯ จำนวน 543 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 75 คน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพฯ จำนวน 300 คน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพฯ จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 278 คน อ้างอิงตามตารางการคำนวณ Krejci & Morgan (1970) เพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยใช้วิธีการจัดสรรเชิงสัดส่วน (Proportional Allocation) จากจำนวนประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร จากสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการจัดสรรเชิงสัดส่วน (Proportional Allocation) เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้มีการปรับปรุงตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ (IOC) ได้เท่ากับ 0.67 นอกจากนี้มีการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทุกคำถาม (Corrected Item Total Correlation) ได้เท่ากับ 0.82 จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) ดังนี้ 1) ทางด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (Key Information) 2) ทางด้านเวลา 3) ทางด้านผู้วิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด
2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Dept Interview) จำนวน 7 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในศึกษาและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในศึกษาและนำเสนอข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบ สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดประเด็นสำคัญที่กำหนดในขอบเขตด้านเนื้อหา และนำมาสรุปรวมกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษา ในสาขาด้านการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านผลตอบแทน	4.41	0.90	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.16	0.94	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.08	0.94	มาก
ด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน	4.26	0.83	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.51	0.83	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.51$, $SD=0.83$) รองลงมาคือด้านผลตอบแทน ($\bar{X}=4.41$, $SD=0.90$) แนวโน้มตลาดแรงงาน ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.83$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=4.16$, $SD=0.94$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.94$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์การเลือกอาชีพ
ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความมั่นคงในงาน	4.38	0.79	มาก
ด้านค่านิยม	4.24	0.88	มาก
ด้านความภูมิใจในอาชีพ	4.04	0.99	มาก
ด้านความสนใจและความสามารถ	4.47	0.79	มาก
รวมทุกด้าน	4.28	0.86	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสนใจและความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.79$) ค่านิยม ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.88$) และความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ
ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เพศ	การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4				
	เจ้าของธุรกิจ	พนักงานเอกชน ด้านงานบริการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ	รวม
ชาย	92	107	1	4	204
หญิง	93	82	5	2	182
อื่น ๆ	4	10	0	0	14
รวม	189	199	6	6	400
$\chi^2 = 3.053$ Sig. = 0.384					
อายุ	การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4				
	เจ้าของธุรกิจ	พนักงานเอกชน ด้านงานบริการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ	รวม
20 - 24 ปี	189	196	6	6	397
25-29 ปี	0	3	0	0	3
รวม	189	199	6	6	400
$\chi^2 = 3.053$ Sig. = 0.384					

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ต่อ)

ภูมิลำเนาเดิม	การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4				
	เจ้าของธุรกิจ	พนักงานเอกชน ด้านงานบริการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ	รวม
กรุงเทพและปริมณฑล	79	80	1	2	162
ภาคตะวันออก	16	21	0	0	37
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20	25	3	0	48
ภาคเหนือ	4	5	0	2	11
ภาคกลาง	33	29	0	1	63
ภาคใต้	37	39	2	1	79
รวม	189	199	6	6	400
$\chi^2 = 33.869$ Sig. = 0.004					
สถาบันการศึกษา	การเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4				
	เจ้าของธุรกิจ	พนักงานเอกชน ด้านงานบริการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	อื่น ๆ	รวม
วิทยาลัยดุสิตธานี วิทยาเขตกรุงเทพ	90	108	2	0	200
มหาวิทยาลัยรังสิต	12	15	1	0	28
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	58	44	2	4	108
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ	29	32	1	2	64
รวม	189	199	6	6	400
$\chi^2 = 3.053$ Sig. = 0.384					

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม และสถาบันการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนา และด้านสถาบัน คือ 2 ด้านหลัก ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักศึกษาในสาขาด้านการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ภูมิลำเนา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พบว่า ภูมิสำเนามีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ โดยสามารถแยกได้ 3 ประเด็นสำคัญดังนี้ (1) ความสัมพันธ์ (Connection) (2) โอกาสในการเลือกงาน (3) ค่าใช้จ่าย สถาบันจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ความมีชื่อเสียง คุณภาพของหลักสูตร รวมทั้งการได้รับการรับรองจากองค์กรต่างๆ มีส่วนสำคัญในการเลือกอาชีพของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อีกทั้งช่วยเพิ่มโอกาสในการถูกเลือกจากสถานประกอบการที่มีชื่อเสียง

ทางด้านปัจจัยภายนอกด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ สภาพแวดล้อมของงานจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า สภาพแวดล้อมของงานเป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่สุด ทั้งในด้านของสังคมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสภาพการทำงาน หากสภาพแวดล้อมการทำงานดี จะสามารถทำให้ทำงานกับสถานประกอบการได้นาน หากสังคมการทำงาน หรือเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความสุขในการทำงานด้วย รวมทั้งจะทำให้เกิดอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนจะสูงมากก็ตาม เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกที่จะมองทางความรู้สึกในจิตใจมากกว่าผลตอบแทน ผลตอบแทน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผลตอบแทนเป็นส่วนสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ ทั้งในด้านของเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี และความคุ้มค่าจากการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผลตอบแทนสามารถอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ ที่จะต้องมีความคุ้มค่า และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งการดูแลตนเอง และครอบครัวหลังเรียนจบด้วยเช่นกัน

ทางด้านปัจจัยภายในพบว่า ด้านความสนใจและความสามารถมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ความสนใจและความสามารถจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่า ความสนใจและความสามารถเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญมากที่สุด โดยการจะเลือกอาชีพนั้นจะขึ้นอยู่กับความชอบ และความสนใจของตนเองเป็นหลัก รวมทั้งดูในเรื่องของความสามารถประกอบด้วย หากมีการเลือกอาชีพจากความชอบของตนแล้วนั้น จะทำให้สามารถประกอบอาชีพนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะทำด้วยความสุข รวมทั้งหากประกอบอาชีพของตนได้เป็นอย่างดีแล้ว ผลในด้านอื่นๆ อาทิเช่น ผลตอบแทน ความก้าวหน้า จะตามมาเอง ความมั่นคงในงาน การเลือกทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงจะช่วยเสริมสร้าง และสนับสนุนให้พนักงานมั่นใจ ทั้งในด้านการสร้างชื่อเสียง หรือโปรไฟล์ตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยลดความรู้สึกเสี่ยงในเรื่องของการสูญเสียงานอีกด้วย และสามารถยึดสถานประกอบการในการดูแลตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งยังสามารถสร้างชื่อเสียงและโปรไฟล์ให้กับตนเอง เพื่อนำไปต่อยอดในที่อื่นได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล รวมถึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องหลักการของทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กในการสร้างแรงจูงใจคือ ผู้บริหารต้องเริ่มต้นด้วยการให้ปัจจัยค่าจูงใจแก่พนักงานในระดับหนึ่งก่อน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน เนื่องจากเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเป็นในเรื่องของความคุ้มค่ากับการทำงาน จึงทำให้เป็นสิ่งที่ดึงดูดและเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินเชิง แก้วก่า สาธิตา กลิ่นสุคนธ์ และรัชดาพร คำแก้ว (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ปัจจัยด้านค่าแรงงานและผลตอบแทนมีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษามากที่สุด

ปัจจัยภายใน ด้านความสนใจและความสามารถ มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากหากมีความชอบหรือความสามารถด้านใดจะสามารถช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่เลือกได้ แต่ละบุคคลมีความสนใจและความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557) ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อน และหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพราชการของกลุ่มบุคลากรที่เข้ารับราชการก่อนปี พ.ศ.2551 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การเชื่อถือสถานประกอบการ ในด้านของลักษณะการว่าจ้าง ขนาดของสถานประกอบการ และความมีชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และสถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว เนื่องจากเมื่อนักศึกษา

สำเร็จการศึกษาแล้วบางคนอยากกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเดิมของตนเอง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง และยังได้อยู่กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คือ ด้านภูมิลำเนา และด้านสถาบัน เนื่องจากการทำงานในกรุงเทพมหานครหรือในเมืองใหญ่มักมีโอกาการทำงานมากกว่า แถวชนเมือง และหากสถาบันมีหลักสูตรที่เข้มข้น มีคุณภาพการสอน มีชื่อเสียง และมีการรองรับระดับสูงจากองค์กรต่าง ๆ ก็จะเป็นที่ยอมรับ และสามารถเลือกทำงานในองค์กรที่ดีได้ ส่วนด้านเพศ และด้านอายุ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสาขาด้านศิลปะการประกอบอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่า สังคมตอนนี้เปิดกว้าง ไม่ว่าจะเพศไหนก็สามารถทำงานได้เหมือนกัน และการเลือกงานขึ้นอยู่กับความชอบ และเมื่อเลือกงานที่ชอบแล้ว อายุเท่าไรก็ยังสามารถทำงานได้ สอดคล้องกับ อติเรก นวลศรี ณิชภา ยศุตมธาดา และWang Heng (2560) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีเพศผลการเรียนเฉลี่ยความคาดหวังในการเลือกอาชีพในอนาคตอาชีพของผู้ปกครอง/บิดามารดา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวและบิดามารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพมีปัจจัยในการเลือกอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.แนวทางสำหรับสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายเพื่อจูงใจนักศึกษาในการเลือกอาชีพกับสถานประกอบการ พบว่า จากผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายเพื่อจูงใจนักศึกษาได้ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมของงาน สถานประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน และยังเป็นการสร้างสังคมการทำงานแบบพี่น้อง เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันภายในองค์กร อีกทั้งสถานประกอบการควรมีโครงการสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดความเครียด นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการลาออกและสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ในด้านของความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น สังคมโดยรอบ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

2) ผลตอบแทน สถานประกอบการควรมีการจัดสรรผลตอบแทนให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษา โดยควรมีการสำรวจทั้งด้านสภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต อีกทั้งควรมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันลาพักร้อน ค่าอาหารกลางวัน เป็นต้น สอดคล้องกับ รัตนศักดิ์ เนียมโสภ (2561) ที่สรุปแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวเองเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้อย่างมากแต่มีความคงทน 2) แรงจูงใจ

ภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคล อาทิเช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย โดยอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย

3) ความสนใจและความสามารถ สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่ และควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมโอกาสในการทำงานในสายงานที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของพนักงาน สอดคล้องกับ เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ในด้านที่กล่าวว่า บุคคลย่อมแสวงหาสภาพแวดล้อมและอาชีพ ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถและทักษะ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยมและทัศนคติ ตลอดจนการ มีบทบาทที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

4) ความมั่นคงในงาน สถานประกอบการควรมีการสร้างเชื่อมั่นให้แก่บุคคลภายนอกในเรื่องของความน่าเชื่อถือขององค์กร และควรรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วยการกระทำที่รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งสร้างความนิยมให้แก่สาธารณชน เพื่อให้ได้รับรู้ถึงบทบาท นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับอาคเนย์ ถ้าเกิด (2563) ที่เสนอแนวทางสำหรับสถานประกอบการในด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรไว้ว่า บริษัทควรสร้างชื่อเสียงและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้องค์กรเป็นที่รู้จักได้รับความเชื่อถือศรัทธาด้วยการแสดงเจตนารมณ์ที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคมว่าเป็นองค์กรที่กระทำดีและสร้างสรรค์พัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชนด้วยการกระทำที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สถานประกอบการควรสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก โดยการส่งเสริมค่านิยมที่เน้นทางด้านการเคารพนับถือ การสนับสนุนกันในองค์กร รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร

2) สถานประกอบการควรมีการจัดสรรเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน และเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน โดยมีการพิจารณาจาก ตำแหน่งงาน ภาระงานที่ได้รับ ตามแต่ละบุคคล และควรมีสวัสดิการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อาทิเช่น ประกันสุขภาพ โบนัสเพิ่มเติม หรือการสนับสนุนในการศึกษาต่อ

3) สถานประกอบการควรมีการสนับสนุนทางด้านการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงาน โดยมีการส่งเสริมโอกาสในการเข้าร่วมอบรมและการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของพนักงานให้มากขึ้น และควรส่งเสริมโอกาสในการทำงานในสายงานที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มของสถานประกอบการ ทั้งในด้านการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และกว้างมากยิ่งขึ้น ในด้านของนโยบายที่มีให้กับพนักงาน
- 2) ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในด้านของการเลือกอาชีพของนักศึกษามากยิ่งขึ้น
- 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักศึกษาในสถาบัน และสาขาวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไ

เอกสารอ้างอิง

- ชิงเซิง แก้วกา, สาธิตา กลิ่นสุคนธ์, รัชดาพร คำแก้ว. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 17(3), 62–79.
- นรารัตน์ รอดแดง, ศรีปริญญา ฐปกระจำง, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2565). การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 12(12), 733–742.
- บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน). (2566). *วิกฤต...แรงงาน! ปัญหาใหญ่! “ร้านอาหาร-บริการ”*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.prachachat.net/marketing/news-1209905>.
- ไพรินทร์ บุญญสิริสกุล. (2559). ความพึงพอใจในหลักสูตรและความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, 11(5), 167–175.
- รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งลำรางรักษาอุปกรณ์ตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจัยกรุงศรี. (2566). *แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2566-2568*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-outlook-2023-2025>.
- องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย. (2566). *เอกชนเสนอรัฐเอ็มไอยูสถานศึกษาแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลน*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/323841>.

- อดิเรก นวลศรี, นิชาภา ยศุตมธาดา, Wang Heng. (2560). ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2555). วารสารข้อพระยอม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 28(1), 115–124.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติอาคเนย์ ภาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช. (2557). การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคิตวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Thaipublica. (2566). แนวโน้มตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวหลังยุคโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก https://thaipublica.org/2023/01/nida-sustainable-move17/?fbclid=IwAR1QxaK-sP4h97v_kUBq9dftiALGc8-QdmKtkFyW6uEQPyre9BhotgPniUs.