

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ : กรณีศึกษา นิสิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์จากนิสิตชั้นปีที่ 4 และปีที่ 3 รวม 80 คน ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ 1) ด้านส่วนบุคคล 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสถานประกอบการ 4) ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เมื่อศึกษาแต่ละปัจจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ การพัฒนาทักษะวิชาชีพที่ต้องการ รองลงมาคือ เป้าหมายการทำงานในอนาคต ความพร้อมทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความสนใจในวัฒนธรรมและสังคมประเทศนั้น ๆ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ รายได้หรือเบี้ยเลี้ยงจากสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายที่พักและค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ทุนสนับสนุน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ความน่าสนใจและลักษณะงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โอกาสในการจ้างงานหลังฝึกปฏิบัติงาน ชื่อเสียงของสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ โอกาสในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ การสนับสนุนจากครอบครัวหรือเพื่อน ความคุ้นเคยกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศ ตามลำดับ

คำ

สำคัญ

การตัดสินใจ, สถานประกอบการ, ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

The Factors Affecting the Decision to Choose a Workplace for Internship: A Case Study of Students Majoring in Japanese at Burapha University

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the decision-making process of Japanese language major students, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, to choose the workplace for Internship which is part of the subject Preparation for Work. The sample included 80 third - fourth year students. Data were collected through questionnaire and interviews. The factors analyzed were: 1) personal 2) economic 3) workplace and 4) social and cultural. The results of the study found that personal factors had the highest impact on decision-making, followed by economic factors, workplace factors, and social and cultural factors, respectively. When studying each factor, it was found that the highest average value of personal factors was professional skill development, followed by future career goals, physical and mental health readiness, and interest in the culture and society of the country. Economic factors found that the average value was at a high level, ranked from highest to lowest as follows: income or allowance from the internship workplace, accommodation and living expenses, transport fare for working, supporting funds. Workplace factors, found that the highest average level was safety and working environment. The high average level was the appeal and nature of the work, welfare and benefits, employment opportunities after the internship, reputation of the workplace. Social and cultural factors, the highest average level was safety of the internship workplace. The high average level was opportunities to build networks, supporting from family or friends, familiarity with the language and culture of the country, respectively.



words

decision, workplace, internship

1. บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะนิสิตที่ศึกษาในสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นซึ่งต้องการพัฒนาทักษะภาษาทักษะวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทยหรือต่างประเทศตามแผนการศึกษาของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นกิจกรรมภาคสนามที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของนิสิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัจจุบันมีนิสิตจำนวนมากที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานข้ามวัฒนธรรมและพัฒนาภาษาญี่ปุ่นให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความพร้อมส่วนบุคคล ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา จากสถานการณ์ดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานประกอบการในการฝึกปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะช่วยให้ทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของนิสิตในการตัดสินใจ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่นิสิตต้องเผชิญ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนสนับสนุนการฝึกปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนิสิตและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยด้านสถานประกอบการ 4) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานที่เหมาะสมกับบัณฑิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิเคราะห์จากปัจจัยต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยด้านสถานประกอบการ 4) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Abraham Maslow (1943) มีหลักการที่สำคัญโดยเน้นเรื่อง “ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์” ซึ่งมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ โดยความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน แล้วความต้องการระดับที่สูงกว่าจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่:

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ปัจจัยสี่ สิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน
3. ความต้องการความรักและสังคม (Love and belonging needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็ต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem needs) เมื่อความต้องการด้านอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในระดับนี้ ก็ต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ เช่น ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายของชีวิต และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต เช่น การได้พัฒนาทักษะภาษาหรือโอกาสเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ

นิสิตอาจตัดสินใจ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ตามลำดับขั้นความต้องการ เช่น เลือกฝึกปฏิบัติงานตามความถนัดของตนเอง เลือกฝึกปฏิบัติงานในประเทศไทยเพราะสะดวกและปลอดภัย เลือกฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นต้น

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ทุนของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่สะสมมา ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สิน ในส่วนที่บุคคลอื่นจับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวงต่างๆ และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

สำหรับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital Theory) Becker (1964) กล่าวว่า การลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งนำไปสู่โอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น

นิสิตอาจพิจารณาเลือกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีชื่อเสียง ที่มีโอกาสได้ใช้ทักษะที่เรียนมา หรือเลือกฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองในตลาดแรงงาน

3. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decisions)

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง และให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ดังที่ Pfiffner and Presthus (1960) ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกวิธีที่ดีที่สุด ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ การตัดสินใจที่ดีจะต้องมีหลักการและเหตุผล ซึ่งเบอร์นาร์ด Bernard (1972) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์และตัดทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกเหล่านั้น ส่วนกระบวนการของการตัดสินใจ Simon (1966) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการตัดสินใจมี 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมด้านหารัปัญหาซึ่งเน้นระบบข้อมูล และสารสนเทศที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ 3) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่นำไปปฏิบัติ

นิสิตตัดสินใจเลือกสถานประกอบการโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงาน ทำเลที่ตั้ง สวัสดิการ เป็นต้น ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการมีงานทำในอนาคต

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (1964) ระบุว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจของบุคคลขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. Expectancy (ความคาดหวัง): ความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลสำเร็จ
2. Instrumentality (เครื่องมือ): ความเชื่อว่าผลสำเร็จจะนำไปสู่ผลตอบแทน
3. Valence (ค่านิยม): คุณค่าหรือความสำคัญของผลตอบแทนที่ได้รับ

ความคาดหวัง เปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลมีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้เรียนที่กำลังจะเข้าสู่สังคมของการทำงานจึงมีความคาดหวังที่จะนำความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต

จากทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ดี (Valence) นิสิตอาจเลือกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ตนคาดหวังว่าจะช่วยให้ได้งานทำในอนาคต (Instrumentality) หรือเลือกฝึกปฏิบัติงานที่มีโอกาสพัฒนาทักษะที่ต้องการ (Expectancy)

5. ทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage Theory)

ทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ David Ricardo (1817) อธิบายว่าบุคคลหรือองค์กรจะเลือกทำสิ่งที่ตนเองมีความได้เปรียบมากกว่าผู้อื่น และความได้เปรียบเกิดจากประสิทธิภาพของแรงงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น นิสิตที่มีความได้เปรียบทางด้านภาษาและความสามารถเฉพาะด้านอาจเลือกฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มมูลค่าและโอกาสการจ้างงานที่ดีกว่า

6. ทฤษฎีการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Learning Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นการเรียนรู้และการปรับตัวในบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดย Bennett's Model of Intercultural Sensitivity (1986) แบ่งการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่:

1. Denial (การปฏิเสธ) ในขั้นนี้บุคคลจะสัมผัสได้ถึงวัฒนธรรมของตนเองว่าเป็นวัฒนธรรม "ที่แท้จริง" เพียงแห่งเดียว จะไม่สนใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เบนเน็ตต์อธิบายว่าการปฏิเสธเป็นขั้นตอนที่เน้นเชื้อชาติมากที่สุด บุคคลในขั้นนี้อาจแยกแยะความแตกต่างในวงกว้างได้ แต่กลับมองไม่เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่แท้จริงได้ ส่วนใหญ่แล้วเป็นผลมาจากการแยกตัวทางกายภาพหรือทางสังคมซึ่งมักจะมีแนวโน้มปฏิเสธความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. Defense (การต่อต้าน) ในขั้นนี้บุคคลยอมรับว่ามีความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมอยู่จริง แต่เป็นการดูหมิ่นมากกว่ายอมรับและมองว่าวัฒนธรรมของตนเองเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการใช้ชีวิต

3. Minimization (การลดความแตกต่าง) ในขั้นนี้บุคคลตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ไม่ลึกซึ้ง เช่น ด้านอาหาร ประเพณี เป็นต้น และมีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมในระดับหนึ่ง แต่ยังคงเน้นย้ำถึงความคล้ายคลึงกันของมนุษย์ในโครงสร้างทางกายภาพ ความต้องการทางจิตวิทยา หรือการยึดมั่นตามค่านิยมสากล

4. Acceptance (การยอมรับ) ในขั้นนี้บุคคลชื่นชมและยอมรับวิธีการจัดระเบียบของการดำรงอยู่ของมนุษย์ในวัฒนธรรมที่ต่างกกันซึ่งไม่จำเป็นต้องชอบหรือเห็นด้วยกับทุกวิธี อีกทั้งยังตระหนักว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อประสบการณ์ของมนุษย์ในวงกว้าง บุคคลระดับนี้ปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลหรือเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างถิ่นอย่างเป็นเชิงรุก

5. Adaptation (การปรับตัว) ในขั้นนี้บุคคลสามารถขยายมุมมองของตนเองได้เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องและแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่เหมาะสมต่อวัฒนธรรมต่าง ๆ อีกทั้งจะเริ่มพัฒนาทักษะการ

สื่อสารข้ามวัฒนธรรม เปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำความเข้าใจและได้รับความเข้าใจ วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งบุคคลจะสามารถกระทำการได้อย่างเหมาะสมนอกวัฒนธรรมของตนเอง

6. Integration (การผสมผสาน) ประสบการณ์ของบุคคลทำให้มองเห็นความแตกต่างของวัฒนธรรม มีมุมมอง จากวัฒนธรรมหนึ่งไปสู่มุมมองอีกวัฒนธรรมหนึ่งได้อย่างราบรื่น เริ่มมีความต้องการที่จะเข้าใจและยอมรับความเชื่อ และบรรทัดฐานต่างๆ

นิสิตอาจพิจารณาจากลักษณะงานเพื่อที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนนิสิต ที่เลือกฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศอาจมุ่งหวังเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะ ความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทยหรือ ต่างประเทศของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กรณีศึกษา นิสิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมโดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ต่อจากนั้นสร้างแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการสร้างคำถามให้เนื้อหา ที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและ ที่ได้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)เท่ากับ 1.00

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 39 คน และชั้นปี ที่ 4 จำนวน 41 คน รวม 80 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม ประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 การสัมภาษณ์ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก นิสิตชั้นปีที่ 3 จำนวน 6 คน นิสิตชั้นปีที่ 4 จำนวน 6 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ให้นิสิตสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 3

จำนวน 39 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 41 คน รวม 80 คน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผล ข้อมูลทั่วไปของนิสิตใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)

5. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นิสิตผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนิสิตสาขาวิชาเอกภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้นปีที่ 3 จำนวน 39 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 41 คน รวม 80 คน พบว่า เพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 อายุระหว่าง 20-22 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 95 อายุ 23 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 นิสิตชั้นปีที่ 3 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 นิสิตชั้นปีที่ 4 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 3.01 – 3.50 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50-3.00 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.50 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า เคยฝึกปฏิบัติงานในประเทศไทย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 เคยฝึกปฏิบัติงานต่างประเทศ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และยังไม่เคยฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนิสิตผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	30
หญิง	56	70

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนิสิตผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.3
20-22 ปี	76	95
23 ปีขึ้นไป	3	3.7
ระดับชั้นปี		
ปี 3	39	48.8
ปี 4	41	51.2
เกรดเฉลี่ยสะสม		
ต่ำกว่า 2.50	3	3.8
2.50 - 3.00	15	18.8
3.01 - 3.50	36	45.0
3.51 ขึ้นไป	26	32.5
ประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานที่ผ่านมา		
เคยฝึกปฏิบัติงานในไทย	31	38.8
เคยฝึกปฏิบัติงานต่างประเทศ	5	6.3
ยังไม่เคยฝึกปฏิบัติงาน	44	55

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยด้านสถานประกอบการ 4) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยมี 3.77 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล	3.77	0.85	มาก	3
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.76	1.18	มาก	4
3. ปัจจัยด้านสถานประกอบการ	4.07	0.94	มาก	2
4. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.09	1.35	มาก	1
รวม	3.92	1.58	มาก	-

2.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านเป้าหมายในการทำงานอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านความพร้อมทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านความสนใจในวัฒนธรรมและสังคมประเทศนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านมีความมั่นใจในทักษะภาษาญี่ปุ่นของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน				
ปัจจัยด้านส่วนบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1-1. มีความมั่นใจในทักษะภาษาญี่ปุ่นของตนเอง	2.99	0.89	ปานกลาง	5
1-2. ความสนใจในวัฒนธรรมและสังคมประเทศนั้น ๆ	3.84	0.91	มาก	4
1-3. ความพร้อมทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.85	0.81	มาก	3
1-4. การพัฒนาทักษะวิชาชีพที่ต้องการ	4.09	0.77	มาก	1
1-5. เป้าหมายในการทำงานอนาคต	4.08	0.85	มาก	2
รวม	3.77	0.85	มาก	-

2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านรายได้หรือเบี้ยเลี้ยงจากสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านค่าใช้จ่ายที่พักและค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านทุนสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.5 ตามลำดับ ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน				
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
2-1. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	3.76	1.13	มาก	3
2-2. ค่าใช้จ่ายที่พักและค่าครองชีพ	3.84	1.15	มาก	2
2-3. มีทุนสนับสนุนหรือไม่	3.5	1.29	มาก	4
2-4. รายได้หรือเบี้ยเลี้ยงจากสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน	3.93	1.14	มาก	1
รวม	3.76	1.18	มาก	-

2.3 ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความน่าสนใจของงานและลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านสวัสดิการ

และสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านโอกาสในการจ้างงานหลังฝึกปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.9 ด้านชื่อเสียงของสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ ดังตาราง 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน				
ปัจจัยด้านสถานประกอบการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
3-1. ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	3.55	0.98	มาก	5
3-2. โอกาสในการจ้างงานหลังฝึกปฏิบัติงาน	3.9	1.06	มาก	4
3-3. ความน่าสนใจของงานและลักษณะงาน	4.28	0.86	มาก	2
3-4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.06	1.06	มาก	3
3-5. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.54	0.76	มากที่สุด	1
รวม	4.07	0.94	มาก	-

2.4 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านโอกาสในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวหรือเพื่อน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ด้านความคุ้นเคยกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศนั้น มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ ดังตาราง 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน				
ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
4-1. ความคุ้นเคยกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศนั้น	3.65	0.92	มาก	4
4-2. การสนับสนุนจากครอบครัวหรือเพื่อน	3.94	0.92	มาก	3
4-3. ความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน	4.53	0.71	มากที่สุด	1
4-4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	4.24	0.80	มาก	2
รวม	4.09	3.35	มาก	-

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ในส่วนนี้เป็นการถามเกี่ยวกับสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน และเหตุผลในการเลือกสถานประกอบการ ดังต่อไปนี้

3.1 การเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน พบว่า นิสิตมีความสนใจที่จะเลือกประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา สนใจที่จะฝึกปฏิบัติงานในประเทศไทยร้อยละ 27.5 และสนใจที่จะฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศร้อยละ 13.7 ตามลำดับ ดังตาราง 7

ตารางที่ 7 ความสนใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

มีความสนใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงานใน...		
ตัวเลือก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประเทศไทย	22	27.5
ต่างประเทศ	11	13.7
ทั้งสองอย่าง	47	58.8
รวม	80	100.1

3.2 เหตุผลหลักที่ตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน พบว่า เหตุผลหลักที่นิสิตตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงานมาก 3 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ร้อยละ 71.3) โอกาสในการทำงานต่อ (ร้อยละ 65.0) ความสะดวกในการเดินทาง (ร้อยละ 61.3) ส่วนเหตุผลอื่นๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 52.5) ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม (ร้อยละ 51.2) ชื่อเสียงสถานประกอบการ (ร้อยละ 31.3) รุ่นพี่/คนรู้จักแนะนำ (ร้อยละ 16.3) ตามลำดับ และมีเหตุผลอื่นที่นิสิตได้ระบุมานี้ ได้แก่ ต้องการพัฒนาทักษะภาษา (ร้อยละ 1.3) ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะได้รับจากสถานประกอบการ (ร้อยละ 1.3) สนใจงานด้านนี้ (ร้อยละ 1.3) ดังตาราง 8

ตารางที่ 8 เหตุผลหลักที่ตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

มีความสนใจเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงานใน...		
ตัวเลือก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความสะดวกในการเดินทาง	49	61.3
ค่าใช้จ่าย	42	52.5
ชื่อเสียงสถานประกอบการ	25	31.3
โอกาสในการทำงานต่อ	52	65.0
ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม	41	51.2
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	57	71.3
รุ่นพี่/คนรู้จักแนะนำ	13	16.3
อื่นๆ(โปรดระบุ)		
ต้องการพัฒนาทักษะภาษา	1	1.3
ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะได้รับจากสถานประกอบการ	1	1.3
สนใจงานด้านนี้	1	1.3

3.3 ปัจจัยใดส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด (ร้อยละ 61.67) รองลงมาเป็น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 44.67) ต่อมาเป็นปัจจัยด้านสถานประกอบการ (ร้อยละ 36.67) ปัจจัยใดส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (ร้อยละ 17.00) ตามลำดับ ดังตาราง 9

ตารางที่ 9 ปัจจัยใดมีผลต่อการตัดสินใจ

ปัจจัยใดมีผลต่อการตัดสินใจ		
ปัจจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล	75	61.67
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	66	44.67
ปัจจัยด้านสถานประกอบการ	61	36.67
ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม	38	17.00

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

นิสิตมีความคิดเห็นว่าการฝึกปฏิบัติงานเป็นประสบการณ์ที่ดีสำหรับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมการทำงานจริง เป็นการเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ที่หลากหลาย การได้พบเจอผู้คนจำนวนมากทำให้ได้พัฒนาหลายด้าน การฝึกปฏิบัติงานช่วยให้ได้เรียนรู้สิ่งที่ไม่ได้มีให้เรียนในห้องเรียน ดังนั้น หากสนใจหรืออยากลองทำสิ่งใหม่ ๆ การฝึกปฏิบัติงานคือโอกาสที่ดี และจะเป็นการดีหากได้ฝึกปฏิบัติงานตรงสายที่เรียนร้อยละ 80 และได้ความรู้หรือทักษะอื่น ๆ อีกร้อยละ 20 อีกทั้ง ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต อย่างไรก็ตาม นิสิตให้คำแนะนำก่อนออกไปฝึกปฏิบัติงานว่า ควรจัดสอนเกี่ยวกับพื้นฐานแอปพลิเคชันต่าง ๆ ของสำนักงาน ควรมีการฝึกอบรมเตรียมไปสหกิจที่เหมาะสมกับแต่ละสายงานก่อนไปฝึกสหกิจ ควรมีการให้ฝึกทักษะการแปลล่ามมากกว่านี้เพราะส่วนใหญ่เป็นการฝึกปฏิบัติงานที่แผนกล่าม ควรมีการฝึกทักษะก่อนไปฝึกปฏิบัติงานสัก 1 เดือน เช่น ภาษา, วัฒนธรรมของประเทศนั้น และวัฒนธรรมองค์กร

ด้านข้อมูล นิสิตให้ความเห็นว่า ไม่ค่อยทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการมากนัก จึงทำให้การตัดสินใจทำได้ยาก ต้องการข้อมูลของสถานที่ฝึกปฏิบัติงานทั้งบริษัทในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นให้ละเอียดมากกว่านี้เพื่อประกอบการตัดสินใจ เพราะฝึกปฏิบัติงานเพียง 4 เดือนเท่านั้น การที่มีข้อมูลน้อยทำให้มองไม่เห็นภาพของลักษณะของงาน ซึ่งอาจไม่ชอบก็ได้ และต้องการฝึกปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพ

ด้านสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ต้องการให้มีสถานที่ฝึกปฏิบัติงานให้เลือกหลากหลาย โดยเฉพาะสถานที่ฝึกปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น เพื่อที่จะได้คุ้นเคยกับการใช้ภาษาญี่ปุ่นรวมถึงวัฒนธรรม และต้องการให้มีหลากหลายที่นอกเหนือจากงานด้านโรงแรม ส่วนในประเทศไทยต้องการให้เพิ่มสถานที่ฝึกปฏิบัติงานที่เน้นใช้ภาษาญี่ปุ่นจริงๆ มากกว่านี้ และต้องการฝึกปฏิบัติงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการหรือค่าตอบแทน เพื่อให้มีแรงกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และหากเป็นไปได้ต้องการให้อาจารย์เดินทางไปดู และศึกษาเกี่ยวกับสถานประกอบการแต่ละแห่งก่อนที่จะส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติงาน

ด้านช่วงเวลาฝึกปฏิบัติงาน นิสิตต้องการให้เปลี่ยนจากฝึกในเทอมต้นเป็นเทอมปลาย เนื่องจากหากสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติงานแล้ว บริษัทที่ต้องการรับนิสิตฝึกปฏิบัติงานเข้าทำงาน ก็สามารถทำงานได้เลย อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีระยะเวลาฝึกปฏิบัติงานนานกว่านี้ อย่างน้อย 6 เดือน เพื่อที่จะได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและภาษาญี่ปุ่นมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ฝึกปฏิบัติงาน นิสิตให้ความเห็นว่า ควรลดค่าเทอมเพื่อให้นิสิตสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเป็นค่าเดินทางและที่พักระหว่างฝึกปฏิบัติงาน หรือควรมีทุนสนับสนุนค่าที่พักและค่าเดินทาง อีกทั้งต้องการให้มีทุนสนับสนุนการไปฝึกปฏิบัติงานที่ต่างประเทศต่อไป และเมื่อไปทำงานวันแรก ควรมีเจ้าหน้าที่มารับนำทางไปจนถึงสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

6. สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย หรือต่างประเทศของนิสิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยด้านสถานประกอบการ 4) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม จากปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ ปัจจัยด้านส่วนบุคคลส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด (ร้อยละ 61.67) อันดับต่อมาเป็น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 44.67) ปัจจัยด้านสถานประกอบการ (ร้อยละ 36.67) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (ร้อยละ 17.00) ตามลำดับ การที่ปัจจัยด้านส่วนบุคคลส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า นิสิตมีความมุ่งมั่นและพร้อมในการที่จะนำความรู้ที่ได้เรียนมาทั้งทางด้านภาษาและวัฒนธรรมไปใช้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่เป็นเป้าหมายของการทำงานอนาคต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1943) อันส่งผลไปถึงการมีชีวิตที่มั่นคง

สำหรับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านเป้าหมายในการทำงานอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านความพร้อมทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความสนใจในวัฒนธรรมและสังคมประเทศนั้น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านมีความมั่นใจในทักษะภาษาญี่ปุ่นของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.99) แสดงให้เห็นว่า นิสิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการประกอบอาชีพในอนาคต ต้องการความมั่นคงในชีวิตตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ซึ่งสอดคล้องกับสุเทวี คงคุณ (2566) ที่ศึกษา การตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ด้านเป้าหมายและด้านความเชื่อค่านิยมว่า นักศึกษามีการสำรวจความต้องการของตนเอง โดยวางเป้าหมายในการเลือกสถานประกอบการเพื่อให้ได้รับประสบการณ์การทำงานจริงจากสถานประกอบการ และมีความเชื่อว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการมองเห็นโอกาสหรือความก้าวหน้าที่จะได้งานทำหลังจากจบการศึกษา

นอกจากนี้นิสิตมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจที่จะเข้าสู่สังคมของการทำงาน เนื่องจากนิสิตได้สั่งสมความรู้ภาษาญี่ปุ่นมาแล้วระดับหนึ่งจึงเป็นไปตามทฤษฎีทฤษฎีของ Becker (1964) ที่กล่าวว่า การลงทุนทางการศึกษา และการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดผลกำไรดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งนำไปสู่โอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1943) แต่อาจไม่มั่นใจในทักษะภาษาญี่ปุ่นของตนเองมากนัก เพราะถึงแม้ว่าจะมีการฝึกทักษะภาษาญี่ปุ่นจนชำนาญในระดับหนึ่งแล้ว ก็เป็นการสื่อสารกันภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ยังไม่ได้ลองใช้สื่อสารในการทำงานซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่มีอาจารย์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนั้น นิสิตอาจมีความกังวลอยู่บ้าง แต่เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพที่ต้องการและเป็นเป้าหมายการทำงานในอนาคต นิสิตจึงพร้อมที่จะเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ ดังที่ Weldon & Richardson (1995) เชื่อว่า การเรียนรู้ในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง นอกจากเป็นการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างประสบการณ์จริงในการเรียนรู้ด้านวิชาชีพได้แล้ว ยังมีส่วนอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะของนิสิตในด้านต่างๆ รวมถึงบ่มเพาะความรู้สึกและความเข้าใจต่อวัฒนธรรมองค์กรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกี่ยวกับงานที่จะกระทำต่อไปในอนาคต

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมาก ได้แก่ ด้านรายได้หรือเบี่ยเลี้ยงจากสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านค่าใช้จ่ายที่พักและค่าครองชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านทุนสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.5)

แสดงให้เห็นว่า การพิจารณาเลือกสถานประกอบการจากนิสิต เป็นการตัดสินใจที่มีหลักการและเหตุผล (Bernard, 1972) เลือกวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Piffner and Presthus, 1960) ดังที่ ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนจากสถานประกอบการอยู่ในระดับสูงสุด เพื่อที่จะได้นำค่าตอบแทนนี้เป็นค่าใช้จ่ายที่หัก ค่าครองชีพ การเดินทาง และเป็นกำลังใจซึ่งค่าใช้จ่ายที่นำมาประกอบในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการนี้ สอดคล้องกับกระบวนการของการตัดสินใจของ Simon (1966) ที่ว่าในการตัดสินใจจะต้องมีข้อมูลและนำมาวิเคราะห์แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม อีกทั้งการที่นิสิตพิจารณาจากค่าตอบแทนเป็นหลักนั้น ถือเป็นแรงจูงใจที่นิสิตคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดี (Valence) โดยอาจเลือกสถานประกอบการที่คาดหวังว่าจะช่วยให้ได้งานทำในอนาคต (Instrumentality) หรือมีโอกาสพัฒนาทักษะที่ต้องการ (Expectancy) เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในอนาคต ดังที่ อำพล เทศติ (2557) กล่าวว่า หากสถานประกอบการมีสถานที่พักชั่วคราวหรือที่พักอาศัยใกล้สถานประกอบการให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือเสริมแรงให้กับนักศึกษา สอดคล้องกับ ปณัสยา พิมพ์กลาง (2562) ศึกษา ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญในการเลือกสถานที่ฝึกปฏิบัติงานมากที่สุดคือ โกลด์ที่พักรถและเดินทางสะดวก หากสถานประกอบการมีสวัสดิการที่หักให้ หรือ นิสิตพักใกล้สถานประกอบการ จะทำให้เดินทางไปทำงานสะดวก ปัจจัยนี้จะเป็นแรงจูงใจให้นิสิตตัดสินใจเลือกสถานประกอบการได้ง่ายขึ้น เพราะการออกฝึกปฏิบัติงานนิสิตมีค่าใช้จ่าย อาจต้องขอสนับสนุนจากผู้ปกครอง ซึ่งทำให้ผู้ปกครองมีภาระมากขึ้น

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) ระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าสนใจของงานและลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านโอกาสในการจ้างงานหลังฝึกปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.9) ด้านชื่อเสียงของสถานประกอบการ (ค่าเฉลี่ย 3.55) แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่านิสิตมีข้อได้เปรียบด้านภาษาญี่ปุ่นในการเลือกสถานประกอบการตามทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ David Ricardo (1817) แต่นิสิตคำนึงถึงความปลอดภัยมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2559) ที่ศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานในค่าเฉลี่ยที่เห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ด้านความต้องการทางกายภาพที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ สถานประกอบการจึงควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความปลอดภัย เช่น มีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) ระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวหรือเพื่อน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านความคุ้นเคยกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่านิสิตต้องการโอกาสในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในสังคมของการทำงาน แต่ยังคงให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่ฝึกปฏิบัติงานตามแนวคิดด้านความต้องการความมั่นคงและยังคงต้องการกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับและความต้องการความรักและสังคมของ Maslow (1943) ดังนั้น ไม่ว่าจะฝึกปฏิบัติงานในประเทศหรือต่างประเทศกำลังใจจากคนรอบตัวยังคงเป็นเรื่องที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ก่อนที่นิสิตจะออกไปฝึกปฏิบัติงาน นอกจากวิชาการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน ซึ่งกล่าวถึง หลักการ แนวคิด และกระบวนการของสหกิจศึกษา หรือการฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศ ความรู้พื้นฐานและเทคนิคในการสมัครงานและปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม บุคลิกภาพและมารยาท การจัดการอารมณ์และความเครียด จริยธรรมในการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณในวิชาชีพแล้ว ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของสถานประกอบการที่รับนิสิต ควรเพิ่มจำนวนสถานประกอบการและให้ข้อมูลของสถานประกอบการมากกว่านี้ ถึงแม้ว่าทางสาขาภาษาญี่ปุ่นจะให้ข้อมูลของสถานประกอบการแล้ว แต่ดูเหมือนว่ายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของนิสิตในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ และควรเพิ่มสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อเป็นตัวเลือกตามความชอบและความถนัดของนิสิต ถ้าเป็นไปได้อาจารย์ผู้รับผิดชอบควรไปเยี่ยมชมสถานประกอบการนั้น ๆ ก่อนที่จะส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ให้ข้อมูลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้นิสิตมีความมั่นใจในการที่จะไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ ควรศึกษาความพึงพอใจของนิสิตต่อสถานประกอบการหลังจากที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือควรศึกษาทางฝั่งสถานประกอบการเกี่ยวกับการคัดเลือกนิสิตฝึกปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่เหมาะสมในการเข้าทำงาน อีกทั้งปัญหาและอุปสรรคที่นิสิตต้องเผชิญในระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง (References)

- ปณัสยา พิมพ์กลาง. (2562). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2* (443-450). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2559). *การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุเทวี คงคุณ. (2566). การตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. 6(1). 14-25.
- อำพล เทศดี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 9(3), 201-208.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical Analysis with special reference to education. NREER. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Bernard, C. I. (1972). The functions of executive. Massachusetts: Harvard University Press.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review. 50(15), 370-96.
- Pfiffner, John M. and Robert V. Prethuis. (1960). Public Administration . 4 th. ed. New York: The Ronald Press Company.
- Ricardo, D. (1817). *On the principles of political economy and taxation*. London: John Murray.
- Simon, H. (1966). *Administrative Behavior: A Study of Decision Making Process in Administrative Organization*. Toronto: The Free Press.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons.
- Weldon, M. & Richardson, R. (1995). *Planning Geography for the Revised National Curriculum: Key Stages One and Two*. London: John Murray.

หน่วยงานผู้แต่ง: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Affiliation: Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University

Corresponding email: pansekying@hotmail.com

Received: 2025/02/11

Revised: 2025/04/02

Accepted: 2025/04/02