

ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรที่ศึกษาของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน

The Differences between the Studying Courses for Choosing the Internship Location of Students in the Faculty of Humanities and Social Sciences at Burapha University

วรรณประภา เอี่ยมฤทธิ์¹ พูลพงศ์ สุขสว่าง² และ พรทิพย์ พันธุ์ยุรา^{1*}

Wannapapar Eiamrit¹, Poonpong Suksawang² and Porntip Panyura^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 489 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตรที่นิสิตศึกษาด้วยสถิติความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า นิสิตส่วนใหญ่เลือกฝึกงานในองค์กรภาคเอกชนมากที่สุดร้อยละ 52.352 ความคิดเห็นของนิสิตทุกหลักสูตร ตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจากองค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.187-4.554 ด้านแรงจูงใจต่อสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.128-4.60 ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.000-4.362 ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.218-4.585 แต่เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา พบว่าองค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ และด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ส่วนด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเลือกสถานที่ฝึกงาน; ความแปรปรวนพหุคูณ; องค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน; คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20130

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20130

¹ Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, Chon Buri, Thailand 20130

² Faculty of Education, Burapha University, Chon Buri, Thailand 20130

* Corresponding Author: porntipp@go.buu.ac.th

Abstract

The research aims to compare the factors related to choosing the internship location of students in the Faculty of Humanities and Social Sciences at Burapha University, categorized based on their respective study curricula. The study employed a quantitative approach, gathering data from 489 fourth-year students during the academic year 2022. The primary instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The data were analyzed by applying descriptive statistics using mean, and standard deviation calculations to compare the decision-making factors for choosing internship locations classified according to the curriculum that student's study with multiple variance statistics (MANOVA). The research has found that most students who chose to intern in private organizations was 52.352 percent. According to the opinion of students from all programs, they decided on internship locations based on the components, such as organization image perception, motivation, future career expectations, and aspects of personality and self-development, which rated at notably high levels. Specifically, perceptions of institutional image ranged between 4.187 and 4.554, motivations for establishment choices between 4.128 and 4.600, future career expectations between 4.000 and 4.362, and aspects of personality and self-development between 4.218 and 4.585. However, when comparing the components of decision-making for choosing an internship location classified according to the program studied, it has been found that the organization image perception component and the motivation aspect are different according to the studying program at a statistical significance at the .05 level, while component of expectations for future careers and personality and self-development no different.

Keywords: internship site selection; multivariate analysis of variance; internship site selection factors; Faculty of Humanities and Social Sciences Burapha university

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการฝึกงานถือเป็นรายวิชาบังคับตามหลักสูตรในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ซึ่งการฝึกงานหมายถึง ประสบการณ์การทำงานภาคปฏิบัติระยะสั้นที่นิสิตได้รับการฝึกอบรมและได้รับประสบการณ์ในสาขาเฉพาะหรือสาขาอาชีพที่นิสิตสนใจ (Zopiatis & Pribic, 2007) การฝึกงานจึงถือเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประยุกต์เนื้อหาที่ได้อ่านมา (Knouse & Fontenot, 2008) เพื่อบูรณาการความรู้เชิงทฤษฎีกับประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่ได้รับผ่านการฝึกงาน (Stansbie et al., 2016) ทั้งยังทำให้เกิดความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน (Ruhanen et al., 2013) สะท้อนถึงความคาดหวังใน

อาชีพและการพัฒนาประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่มีคุณค่าและทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน อีกทั้งการฝึกงานยังได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นหนึ่งในกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำคัญที่สุดที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษา (Yang et al., 2016) สอดคล้องกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาไปสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ (competency-based curriculum) ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล ผ่านการมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (active learning) (สำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ผู้เรียนจำเป็นต้องค้นหาตัวเองจากการฝึกงาน เพื่อมีโอกาสได้งานทำก่อนสำเร็จการศึกษา หรือสามารถไปสู่การเป็นผู้ประกอบการได้ โดยให้บัณฑิต นักศึกษา ออกไปเรียนรู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง ให้ตรงหรือสอดคล้องกับศาสตร์ที่เรียน อันเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาสู่การปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสนำเอาความรู้ทางทฤษฎีไปปฏิบัติ ตามที่งานวิจัยของ Saidani et al., (2022) ระบุว่า การถูกจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาสามารถคาดการณ์ได้จากบริบทของการฝึกงาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะออกไปประกอบอาชีพโดยไม่ต้องไปเริ่มเรียนรู้งาน หรือเมื่อจบออกไปแล้วบัณฑิตจะกลายเป็นผู้ที่พร้อมใช้งานได้ทันทีในสายตาของผู้ประกอบการ จึงกำหนดนโยบายให้ทุกหลักสูตรในระดับปริญญาตรี มีรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายวิชาสหกิจศึกษา หรือการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานขณะที่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 14 หลักสูตร โดยมุ่งให้ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับแนวการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทุกหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 กำหนดในมีรายวิชาฝึกงานหรือรายวิชาฝึกปฏิบัติวิชาชีพทั้งที่เป็นรายวิชาบังคับและรายวิชาเลือกจำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการจัดการบริการสังคม หลักสูตรการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม หลักสูตรจิตวิทยา หลักสูตรนิเทศศาสตร์ หลักสูตรภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรศาสนาและปรัชญา และหลักสูตรสารสนเทศศึกษา ซึ่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย รวมถึงความต้องการของนิสิตปัจจุบันมีความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละหลักสูตร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา

วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากรคือ นิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ตามโครงสร้างหลักสูตรปรับปรุง 2559 ที่มีโครงสร้างรายวิชาการฝึกงาน โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตทั้งหมด 7 หลักสูตร ที่ฝึกงานตามแผนของหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 จำนวน 524 คน โดยประกอบด้วยขั้นตอนการศึกษาดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนาเครื่องมือวิจัย จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงาน มาสรุปวิเคราะห์และประมวลผลกับการศึกษาจากวรรณกรรมงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาข้อคำถามและสร้างแบบสอบถาม พิจารณาค่าตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบค่าความเที่ยง (reliability) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach alpha) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 สามารถนำข้อคำถามไปทดสอบความเชื่อมั่นได้ มีผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 4 ด้าน อยู่ระหว่าง .867-.962 เมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อคำถามในด้านการรับรู้ภาพลักษณ์อยู่ระหว่าง .299-.823 ด้านแรงจูงใจอยู่ระหว่าง .151-.832 ด้านความคาดหวังต่อ

อาชีพในอนาคตอยู่ระหว่าง .595-.842 และด้าน
บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองอยู่ระหว่าง .699-.901

ขั้นที่ 2 นำเครื่องมือที่ได้ไปเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใน
หลักสูตรที่มีการจัดรายวิชาการฝึกงานตามโครงสร้าง
หลักสูตรทั้งหมด 7 หลักสูตร โดยกำหนดให้นิสิตชั้นปีที่
4 ที่ออกฝึกงานเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 524 คน
เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่

ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการใช้แบบสอบถามแบบวัด
ระดับการตัดสินใจแบบ 5 ระดับของ Likert scale แบ่ง
ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วน
บุคคล และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่
ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน (rating scale)
โดยแสดงรายละเอียดข้อมูลประชากรจำแนกตาม
หลักสูตรดังตารางที่ 1 และแสดงข้อมูลการเลือก
ประเภทองค์กรที่ฝึกงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของนิสิต จำแนกตามหลักสูตร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
หลักสูตร		
สารสนเทศศึกษา	59	12.065
ศาสนาปรัชญา	42	8.589
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	111	22.699
ภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร	37	7.566
นิเทศศาสตร์	139	28.425
จิตวิทยา	47	9.611
การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม	54	11.043

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของนิสิตจำแนกตามประเภทองค์กรที่เลือกฝึกงาน

ประเภทองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ภาครัฐ	161	32.924
ภาคเอกชน	256	52.352
รัฐวิสาหกิจ	19	3.885
องค์กรอิสระ	52	10.346
อื่น ๆ	1	0.204

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง
ขององค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของ
นิสิต กับหลักสูตรที่ศึกษา ด้วยสถิติความแปรปรวน
พหุคูณ (MANOVA)

ขั้นที่ 4 อภิปรายและสรุปผลการวิจัยเมื่อ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วจึงดำเนินการเสนอ

โครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์จากคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา
จริยธรรมการวิจัย เลขที่ IRB2-032/2566 จากนั้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบ
ออนไลน์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากนิสิตคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในการตอบข้อมูลครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนิสิตต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่าทั้ง 7 หลักสูตร มีความคิดเห็นด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองอยู่ใน

ระดับมาก โดยระดับความคิดเห็น ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.187-4.554 ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.128-4.60 ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.000-4.362 ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.218-4.585 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา

หลักสูตร	การรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร		แรงจูงใจต่อองค์กร		ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต		บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
1. สารสนเทศศึกษา	4.534	.552	4.460	.574	4.362	.720	4.528	.578
2. ศาสนาและปรัชญา	4.226	.641	4.201	.652	4.000	.786	4.218	.681
3. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.187	.775	4.128	.729	4.144	.721	4.414	.582
4. ภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร	4.554	.441	4.432	.458	4.319	.642	4.585	.481
5. นิเทศศาสตร์	4.291	.690	4.209	.711	4.124	.817	4.460	.595
6. จิตวิทยา	4.245	.650	4.151	.679	4.272	.577	4.507	.496
7. การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม	4.222	.621	4.222	.617	4.015	.666	4.367	.661

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขององค์ประกอบในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเท่ากันของความแปรปรวนได้ค่า Box's M = 143.936 $F = 2.327$ และ $p = .000$ จึงสรุปได้ว่า

ภาพรวมขององค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้ มีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น จึงพออนุมานได้ (Hair et al., 2019) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเท่ากันของความแปรปรวน

Multivariate Test				
Box's Test of Equality of Covariance Matrices				
Box's M		143.936		
F		2.327		
df1		60		
df2		144130.244		
p		.000		
Univariate Test				
Levene's Test of Equality of Error Variances				
Dependent Variables	F	df1	df2	p
การรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.404	6	482	.003
แรงจูงใจต่อองค์กร	2.073	6	482	.055
ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต	2.369	6	482	.029
บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง	1.064	6	482	.383

ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตร ได้ค่า F Wilks' Lambda = 1.897 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p = .006$) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ ด้านแรงจูงใจต่อองค์กร ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต และบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตในทุกหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ทั้งนี้เมื่อองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกรายหลักสูตร พบว่าองค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร และแรงจูงใจต่อองค์กรของแต่ละหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig. = 0.008 และ 0.032 ตามลำดับ) ในขณะที่องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคตและบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองไม่พบความแตกต่างระหว่างหลักสูตร ที่นัยสำคัญมากกว่า .05 ($p = 0.064$ และ 0.081 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

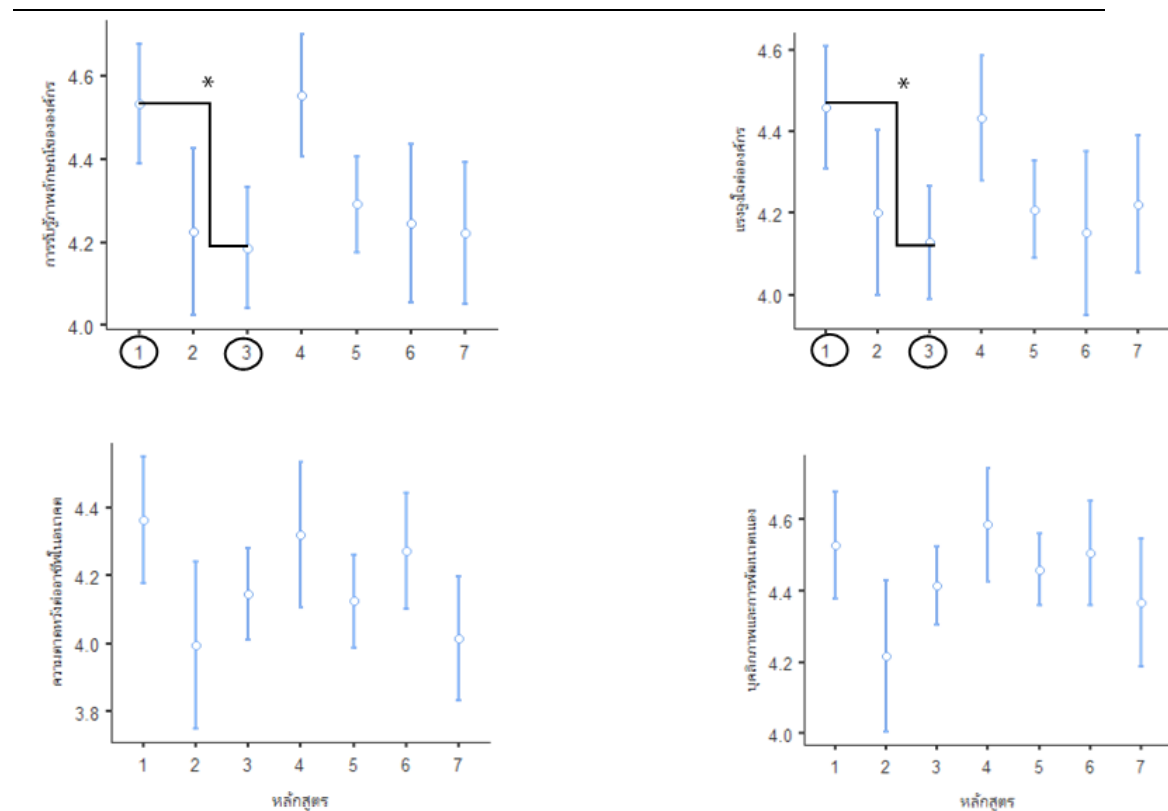
ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตร

Multivariate Test

Statistical Test	Value	F	p
Pillai's Trace	.092	1.892	.006
Wilks' Lambda	.991	1.897	.006

Univariate Test

Dependent Variables	SS	MS	F	p
การรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร	7.744	1.291	2.918	0.008
แรงจูงใจต่อองค์กร	6.165	1.027	2.319	0.032
ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต	6.436	1.073	2.001	0.064
บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง	3.936	0.656	1.890	0.081



รูปที่ 1 คะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตร

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการเลือกสถานที่ฝึกงานประกอบประกอบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนิสิต 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านแรงจูงใจต่อองค์กร ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในภาพรวม พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต แต่เมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น นิสิตให้ความคิดเห็นว่าเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานอยู่ในระดับมากทุกหลักสูตร

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจำแนกตามหลักสูตร พบว่า องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านแรงจูงใจต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตที่ศึกษาในแต่ละหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยหลักสูตรที่พบความแตกต่างกันในทั้งสององค์ประกอบ ได้แก่ หลักสูตรสารสนเทศศึกษา กับ หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการของนิสิตฝึกงานมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับงานของ Qu et al. (2021) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ฝึกงานโรงแรมในประเทศจีนต่อประสบการณ์ฝึกงานและความตั้งใจในอาชีพ พบว่า พี่เลี้ยงในหน่วยฝึกงาน การให้คำปรึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ฝึกงานกับผู้ฝึกงาน สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ฝึกงานกับนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยด้านองค์ประกอบการรับรู้ภาพลักษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญเชิงบวกที่จะ

นำไปสู่ความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความภักดีในองค์กรด้วย (Del Rio-Rama et al., 2021) ทั้งนี้ "ภาพลักษณ์" เป็นแนวคิดที่พัฒนาผ่านปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และองค์กรในช่วงเวลาทางประวัติศาสตร์ ภาพลักษณ์องค์กร คือ การประเมินโดยรวมจากมุมมองของผู้คนเกี่ยวกับองค์กร (Küçüksüleymanoğlu, 2017) แต่ต่างจากการศึกษาของปาริชาติ บัวเจริญ และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามหลักสูตรเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการเลือกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการไม่พบความแตกต่างกันในแต่ละหลักสูตร

ส่วนแรงจูงใจต่อสถานประกอบการของนิสิตฝึกงานมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่ศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 สอดคล้องกับงานของ ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2559) ที่ศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า สาขาวิชาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ พบว่า หลักสูตรการสอนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน การเดินทาง ลักษณะงาน ภาพลักษณ์ ความมั่นคงในงาน กระบวนการในการสมัคร และนโยบายที่แตกต่างกัน ขณะที่องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่ศึกษา ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคตของนิสิตฝึกงานมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่ศึกษา และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองของนิสิตฝึกงานมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่ศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเจริญ และคณะ (2565) ที่ศึกษาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามหลักสูตรพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน อาจเป็นเพราะ นิสิตในทุกหลักสูตรมีความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคตเหมือนกัน และมีบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองเป็นไปตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องตามหลักทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่ได้รับถึงความต้องการของมนุษย์มีระดับความต้องการและความคาดหวังในชีวิต และต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จเนื่องจาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อองค์กรจะช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นสำหรับแรงจูงใจขององค์กรในมิติวัฒนธรรม องค์กรที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่ชัดเจน จะส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อองค์กรและมีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานและประกอบอาชีพในอนาคต (Opolot et al., 2024) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจยังช่วยเพิ่มความคาดหวังต่อผลลัพธ์เชิงบวกของพี่เลี้ยงในการดูแลนิสิตฝึกงาน เพื่อมุ่งหวังให้นิสิตกลับเข้าสู่องค์กรในฐานะพนักงานในอนาคต (Ying, 2024)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรทำความร่วมมือและข้อตกลงร่วมกับสถานประกอบการที่หลากหลาย และสอดคล้องตามหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้แสดงภาพลักษณ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน การจัดทำโปรแกรมการฝึกงานที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ประสบการณ์ รวมถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการสถานที่พัก สวัสดิการการเดินทาง สวัสดิการอาหาร หรืออื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์และแรงจูงใจต่อการพิจารณาเลือกสถานที่ฝึกงานที่ตรงกับความต้องการและความคาดหวังในอาชีพของนิสิต

1.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการเล่าประสบการณ์จากนิสิตที่ผ่านการฝึกงานแล้วให้กับรุ่นน้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นตัวอย่างเพื่อการพัฒนาตนเอง

1.3 องค์กรประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองถือเป็นองค์ประกอบที่นิสิตทุกหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองให้กับนิสิตในทุกหลักสูตร เช่น การแต่งกาย การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารจัดการเวลา การจัดการความเครียด หรือทักษะอื่น ๆ เพื่อให้ให้นิสิตเกิดความมั่นใจในตนเองและสามารถพิจารณาเลือกสถานที่ฝึกงานที่เหมาะสมกับตนเองได้ตามความคาดหวัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างนิสิตในคณะอื่นหรือมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเปรียบเทียบและสร้างความเข้าใจต่อปัจจัยที่มีผลกับการเลือกสถานที่ฝึกงานในภาพรวม หรือ การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกฝึกงานระหว่างองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน เพื่อให้เข้าใจลักษณะเฉพาะขององค์กรแต่ละประเภทและความต้องการของนิสิต

2.2 ศึกษาผลของการเลือกสถานที่ฝึกงานต่อการพัฒนาทักษะและความสำเร็จในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพในระยะยาว

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของสถานที่ฝึกงานที่นิสิตเลือกต่อการพัฒนาทักษะและความสำเร็จในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการบริหารจัดการรายวิชาฝึกงานไปสู่การจัดการ สหกิจศึกษา รวมถึงบุคลากรและนิสิตที่เป็นผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- ปาริชาติ บัวเจริญ, ประภัสสร สมสถาน, และ นพรัตน์ เตชะพันธุ์ธัญกุล. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32(2), 113-127.
- วิภาดา สัมบุณย์. (2560). แรงจูงใจในการเลือกบริษัทเพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล. (2559). การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565, 18 มกราคม). *โครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.*
<https://www.mhesi.go.th/index.php/flagship-project/6820-CWIE.html>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561, 21 กุมภาพันธ์). *แผนปฏิรูปประเทศ*

ด้านการศึกษา.

<https://shorturl.asia/maZh7>

- Del Río-Rama, M. C., Álvarez-García, J., Mun, N. K., & Durán-Sánchez, A. (2021). Influence of the quality perceived of service of a higher education center on the loyalty of students. *Frontiers in Psychology*, 12(June), 1-14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671407>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Hampshire: Annabel Ainscow.
- Knouse, V., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61-66.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2017). The influence of organizational image on academic success for international students. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 56-61.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1154556.pdf>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. Harper and Row.
- Opolot, J. S., Lagat, C., Kipsang, S. K., & Muganzi, Y. K. (2024). Organisational culture and organisational commitment: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 6(3), 280-296.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jhass-09-2023-0105/full/html>

- Qu, H., Leung, X. Y., Huang, S. S., & He, J. (2021). Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28(1), article 100311. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100311>
- Ruhanen, L., Robinson, R., & Breakey, N. (2013). A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport Tourism Education*, 13, 60–69. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.02.001>
- Saidani, O., Menzli, L. J., Ksibi, A., Alturki, N., & Alluhaidan, A. S. (2022). Predicting student employability through the internship context using gradient boosting models. *IEEE Access*, 10, 46472-46489. <https://doi.org/10.1109/access.2022.3170421>
- Stansbie, P., Nash, R., & Chang, S. (2016). Linking internships and classroom learning: A case study examination of hospitality and tourism management students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport Tourism Education*, 19, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.07.001>
- Yang, H., Cheung, C., & Song, H. (2016). Enhancing the learning and employability of hospitality graduates in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport Tourism Education*, 19, 85–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.08.004>
- Ying, R. (2024). An exploratory study on motivations in meaningful internship experience: What is in it for the supervisors?. *Asian Journal of Business Ethics*, 13(1), 57-85. <https://doi.org/10.1007/s13520-024-00200-0>
- Zopiat, A., & Pribic, J. (2007). College students' dining expectations in Cyprus. *British Food Journal*, 109(10), 765-776. <https://doi.org/10.1108/00070700710821313>