

องค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน  
ของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา:  
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง

The Second-Order Confirmation Factor Analysis of Elements for Internship  
Site Selections of Students in the Faculty of Humanities and Social Sciences  
at Burapha University

พูลพงศ์ สุขสว่าง<sup>1</sup> พรทิพย์ พันธุ์ยุรา<sup>2</sup> และวรรณประภา เอี่ยมฤทธิ์<sup>3\*</sup>

Poonpong Suksawang<sup>1</sup> Porntip Panyura<sup>2\*</sup>, Wannapapar Eiamrit<sup>3</sup>

<sup>1</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(Faculty of Education, Burapha University)

<sup>2,3</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(Faculty of Humanities and Social science, Burapha University)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix methods research) ด้วยแผนการวิจัยแบบ Instruments Development design วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม กลุ่มละ 7 คน ได้องค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน 4 องค์ประกอบ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนิสิตชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 489 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ได้ค่า Reliability อยู่ระหว่าง .838-.915 ค่า convergence validity อยู่ระหว่าง .533-.636 และดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลพบว่า  $\chi^2 = 731$  ,  $df = 227$ ,  $\chi^2/df = 3.220$ , CFI=.941, TLI=.928, NFI=.917, RMSEA =.067, SRMR = .058 จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน มี 4 องค์ประกอบ โดยที่ด้านแรงจูงใจมีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง (ค่าน้ำหนักเท่ากับ .990, .980, .820, .770 ตามลำดับ)

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สถานที่ฝึกงาน

## ABSTRACT

This study aims to analyze the determinants of decision-making regarding internship site selections of students in the Faculty of Humanities and Social Sciences at Burapha University. The study employed a mixed-methods approach, the research utilizes an instrument development design in the research plan. The research methodology unfolds in two distinctive phases: Phase 1 involved qualitative inquiry, collecting data through group interviews from three distinct cohorts, each comprising seven participants. This phase elucidated four pivotal components influencing decisions regarding internship site selections. Phase 2 employed a quantitative research approach, gathering data from 489 fourth-year students during the academic year 2022. This phase utilized a 30-item questionnaire based on a 5-level Likert scale. The assessment of tool quality was conducted through second-order confirmatory factor analysis, unveiling reliability values ranging between .838 and .915, coupled with convergence validity estimates spanning from .533 to .636. The model fit indices,  $\chi^2 = 731$ ,  $df = 227$ ,  $\chi^2/df = 3.220$ , CFI= .941, TLI= .928, NFI= .917, RMSEA = .067, SRMR = .058, substantiated the adequacy of the employed methodology. The study can conclude that the decision-making factors pivotal to internship site selections encompass four distinct factors. Motivation emerges as the foremost factor, followed by organization image perception, future career expectations, and aspects of personality and self-development, each assigned weight of .990, .980, .820, and .770, respectively.

**KEYWORDS:** Internship site selection, Second-order confirmation factor analysis, Internship sites

Corresponding author, E-mail: wannapapar@buu.ac.th Tel: 0802265668

Received: 8 January 2024 /Revised: 19 March 2024 /Accepted: 3 April 2024 /Published online: 30 April 2024

## บทนำ

นโยบายกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2022) มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความสามารถ พร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพโดยไม่ต้องไปเริ่มเรียนรู้งาน หรือเมื่อจบออกไปแล้วบัณฑิตสามารถประกอบอาชีพในสายงานของตนได้ทันที (พร้อมใช้งานทันที) โดยมีการ กำหนดโครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน จึงกำหนดนโยบายให้ทุก หลักสูตรในระดับปริญญาตรี กำหนดให้มีรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายวิชาสหกิจศึกษา หรือการศึกษา เชิงบูรณาการกับการทำงาน การฝึกงานถือเป็นสิ่งที่ไม่ได้ในการศึกษาด้านวิชาชีพ การศึกษาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีการเชื่อมโยงและเสริมสร้างความเข้มแข็งมากขึ้นโดยเน้นไปที่การเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อการฝึกงานที่มีคุณภาพสูง (Berková et al., 2022) และส่งเสริมให้ผู้เรียน มี Multi-skill ในยุคศตวรรษที่ 21 ค้นหาตัวเองจากการทำงานมีโอกาสได้งานทำก่อนสำเร็จการศึกษา หรือสามารถ ไปสู่การเป็นผู้ประกอบการได้ โดยให้บัณฑิต นักศึกษา ออกไปเรียนรู้ ปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ให้ตรงหรือสอดคล้องกับศาสตร์ที่เรียน อันเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาสู่การปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสนำเอาความรู้ทางทฤษฎีไป ปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสร้างทักษะและความรู้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนสำเร็จการศึกษา เป็นแนวทางสู่การประกอบอาชีพในอนาคต (Arakaki & Vega, 2011; Juznie & Pymm, 2016)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีทั้งสิ้น 14 หลักสูตร ที่มุ่งให้ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ และความรู้เชิงปฏิบัติโดยทุก หลักสูตรมีการปรับปรุงตามรอบระยะเวลา ตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ข้อที่ 16 การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย โดยมีการ ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทุกรอบ 5 ปี โดยหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2559 ที่มีรายวิชาฝึกงานบรรจุไว้ในเล่มหลักสูตรและดำเนินการจัดการเรียนการสอนครบตามรอบหลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น 7 หลักสูตรดังนี้ ได้แก่ หลักสูตรการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม หลักสูตรจิตวิทยา หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต หลักสูตรภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรศาสนา และปรัชญา และหลักสูตรสารสนเทศศึกษา

หลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ถูกกำหนดให้มีการปรับปรุงในรอบหลักสูตร 2564 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ใน ข้อที่ 4 ว่าด้วยมาตรฐานการอุดมศึกษาด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ให้ผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถและความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ในการสร้างอาชีพ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง ชุมชน สังคมและประเทศ จึงทำให้ทุกหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต้องกำหนดให้บัณฑิตศึกษาในรายวิชาสหกิจศึกษา โดยทั้ง 7 หลักสูตรข้างต้นมีรายวิชาฝึกงานเดิมในหลักสูตรปรับปรุง 2559 และถูกเปลี่ยนให้เป็นรายวิชาสหกิจศึกษา ในรอบปรับปรุงหลักสูตรปี 2564 จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยจากการสัมภาษณ์ผู้แทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้รับผิดชอบงานนิสิตทั้ง 7 หลักสูตร ได้สะท้อนถึงจุดที่ควรต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการรายวิชาการฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ผ่านมามีปัญหาการบริหารจัดการรายวิชา การเตรียมความพร้อมให้กับนิสิต การตัดสินใจเลือก สถานประกอบการของนิสิต การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ซึ่งนิสิตอาจขาดข้อมูลจากสถานประกอบการมีความกังวลใจ และความไม่มั่นใจในการเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกงาน จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มคณาจารย์ (คณาจารย์, สนทนากลุ่ม, 21 ตุลาคม, 2565) พบว่า “ถึงแม้หลักสูตร มีโครงการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน แต่นิสิตก็ยังขาดความมั่นใจที่จะต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับหน่วยงาน ซึ่งเป็นข้อกังวลใจของนิสิต หรือบางครั้งนิสิตเลือกที่ฝึกงานตามเพื่อนแล้วไม่ได้ศึกษาข้อมูลให้ลึกซึ้งก่อน เมื่อเวลาฝึกงานจริงจึงประสบปัญหาการปรับตัว” ขณะที่ข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ (ผู้แทนสถานประกอบการ, สนทนากลุ่ม, 25 ตุลาคม, 2565) ให้ข้อเสนอแนะว่า “อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเติมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ให้แก่ นิสิต นิสิตจะได้มีความพร้อมที่จะทำงานได้ทันที” สอดคล้องกับการศึกษาของ Munintarawong (2018) ศึกษาปัญหาการฝึกงาน และทักษะในการทำงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้สรุปข้อค้นพบจากการศึกษาว่า ถึงจะมีการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน แต่นักศึกษายังคงประสบปัญหา ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านภาษา และการสื่อสารกับบุคคล ส่วนปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคล ความรู้ เทคโนโลยี และความรู้ทางธุรกิจ เป็นหัวข้อที่น่ากังวลเช่นกัน การที่นักศึกษาไม่พบปัญหาไม่ได้หมายความว่า นักศึกษามีทักษะนั้นดีแล้ว แต่หมายความว่านักศึกษาบางส่วนไม่ได้รับการฝึกฝนหรือพัฒนาทักษะเหล่านั้นเนื่องจากลักษณะของงาน และการฝึกงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะดังกล่าวอาจทำให้นักศึกษาไม่ตระหนักถึงความจำเป็นของทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาษา ทั้งที่ทักษะเหล่านั้นจำเป็นต่อการทำงาน

จากปัญหาการบริหารจัดการรายวิชาฝึกงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต นักศึกษา ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (Boonchanda et al., 2021) พบปัจจัยที่

ส่งผล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านการจูงใจ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ Leversha and Stewart (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาเกษตรศาสตร์ พบว่า 2 ใน 3 ของผู้ให้ข้อมูลระบุว่าความคาดหวังจากประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกงานที่ดี คือเหตุผลในการเลือก ทั้งยังมีโอกาสจะได้งานทำหลังฝึกงาน และ 3 ใน 4 ระบุว่า สถานที่ฝึกงานที่อยู่ใกล้บ้านหรือมหาวิทยาลัยจะมีส่วนในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน ขณะที่การศึกษาของ Chen-Tsang et al. (2017) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจด้านอาชีพมีบทบาทสำคัญในการต้อนรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประสิทธิภาพการฝึกงานและการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ พบว่า การตัดสินใจในอาชีพของตนเองมีผลเป็นสื่อกลางระหว่างประสิทธิภาพการฝึกงานและการเตรียมตัวสู่อาชีพ ดังนั้นจะพบว่า การตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานจึงมีองค์ประกอบหลายส่วน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนิสิตที่จะเลือกสถานที่ฝึกงานให้เหมาะสมกับตน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของตนเอง องค์กร และอนาคตในอาชีพของตนเอง จากประเด็นข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการของนิสิต เนื่องด้วยการเลือกสถานประกอบการของนิสิตเป็นจุดเริ่มต้นและผลสะท้อนของการบริหารจัดการรายวิชาในทุกด้านสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์ที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมการทำงานจริงให้เป็นผู้มีสมรรถนะที่สนองตอบการ เปลี่ยนแปลงของโลก มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการรายวิชาฝึกงาน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาจากข้อมูลปัจจุบันของหลักสูตรที่มีกำหนดโครงสร้างรายวิชาการฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของหลักสูตรที่เคยจัดส่งนิสิตฝึกงานจากหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 จำนวน 7 หลักสูตร โดยศึกษาองค์ประกอบการเลือกพิจารณาสถานประกอบการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ แรงจูงใจต่อสถานประกอบการ ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการรายวิชาสหกิจศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ ช่วยให้นิสิตมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะ และความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน โดยเป็นรายวิชาที่บรรจุอยู่ในหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของ Robbins (2003) เป็นการรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสของร่างกายเพื่อนำไปสู่การตีความผ่านกระบวนการทางความคิด ความเข้าใจ ความทรงจำ และการตัดสินใจ ที่แสดงการตอบสนองทางพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1991) ระบุว่า มีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ทฤษฎีการเลือกอาชีพ Hoppock (1967) ระบุถึงความต้องการของบุคคลและความสำคัญของข้อสนเทศเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งแวดล้อมว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกอาชีพ และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ Erikson (1959) ที่เสนอว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดขึ้นได้ เนื่องจากคนมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของโมเดล รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา

และผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม คือ นิสิต คณาจารย์ และตัวแทนสถานประกอบการ เพื่อกำหนดเป็นแนวคิดองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต จำนวน 4 องค์ประกอบ

### สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ แรงจูงใจต่อสถานประกอบการ ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต และบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรวิจัย

ประชากร ได้แก่ นิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ตามโครงสร้างหลักสูตรปรับปรุง 2559 ที่มีรายวิชาการฝึกงาน โดยศึกษาจากกลุ่มนิสิตจาก 7 หลักสูตร ที่ออกฝึกงานตามแผนของหลักสูตร จำนวน 524 คน

การดำเนินการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mix methods research) โดยออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย แบบระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research approach) ด้วยแผนการวิจัยแบบ Instruments Development design (Edmonds & Kennedy, 2017; Makmee, 2016) ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

#### ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 1 การศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาโมเดลองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกงาน (Key performance) โดยแบ่งการสนทนาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้แทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานของภาควิชาหรือของหลักสูตร จำนวน 7 คน กลุ่มที่ 2 ผู้แทนสถานประกอบการของแต่ละภาควิชาหรือหลักสูตร จำนวน 7 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้แทนนิสิตของแต่ละหลักสูตร จำนวน 7 คน เพื่อหาแนวทางการกำหนดประเด็นสำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน

ขั้นที่ 3 พัฒนาเครื่องมือ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มทั้ง 3 กลุ่ม มาสรุปวิเคราะห์และประมวลผลรวมกับการศึกษาจาก วรรณกรรม งานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาประเด็น จนได้ข้อคำถามครอบคลุม 4 องค์ประกอบ

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย นักวิจัยนำข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองเก็บกับกลุ่มนิสิตต่างสถาบันที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการเก็บจริง เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach Alpha) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item total correlation) ได้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 ด้านการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ ด้านแรงจูงใจต่อสถานประกอบการ ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง จำนวน 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.670-1.000 สามารถนำข้อคำถามไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างได้ ทั้งนี้ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่า ค่า Cronbach's Alpha 4 ด้าน อยู่ระหว่าง .867-.962 และพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อคำถามในด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการอยู่ระหว่าง .299-.823 ด้านแรงจูงใจต่อสถานประกอบการอยู่

ระหว่าง .151-.832 ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคตอยู่ระหว่าง .595-.842 และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองอยู่ระหว่าง .699-.901

## ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หลักสูตรที่มีการจัดรายวิชาการฝึกงานตามโครงสร้างหลักสูตรทั้งหมด 7 หลักสูตร โดยกำหนดให้นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ออกฝึกงานทั้งหมดจำนวน 524 คน เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบวัดระดับการตัดสินใจแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ Likert scale จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และการพัฒนาโมเดลแบบจำลองเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต โดยใช้โปรแกรม JAMOV กำหนดค่าดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า Relative chi square ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 p Value มากกว่า .05 ค่าดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ ได้แก่ CFI, TLI, NFI ต้องมีค่ามากกว่า 0.95 และค่า RMSEA, ต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (Shumacker & Lomax, 2016) เมื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ค่า Reliability และค่า convergence validity ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 และ AVE (Average Variance Extracted) ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2019)

โครงการวิจัยนี้ ดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้รับพิจารณาอนุมัติจริยธรรมการวิจัย เลขที่ IRB2-032/2566 จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2559 จำนวน 7 หลักสูตรที่บรรจุรายวิชาฝึกงาน สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษานิสิตตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 489 คน คิดเป็นร้อยละ 93 ของจำนวนนิสิตชั้นปีที่ 4 ทั้งหมด ในปีการศึกษา 2565 โดยนิสิตระบุสถานประกอบการที่นิสิตตัดสินใจเลือกฝึกงานมากที่สุด คือ ภาคเอกชน ร้อยละ 52.35 รองลงมาเป็นสถานประกอบการภาครัฐร้อยละ 32.92 องค์กรอิสระร้อยละ 10.63 รัฐวิสาหกิจร้อยละ 3.92 และสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ ร้อยละ 0.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์วัดได้จาก 4 ตัวบ่งชี้ ด้านแรงจูงใจวัดได้จาก 9 ตัวบ่งชี้ ด้านความคาดหวังวัดได้จาก 5 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพวัดได้จาก 6 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับดังนี้

### องค์ประกอบที่ 1 ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ (Image) โดยใช้โปรแกรม JAMOV ได้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้ Chi-square=2.810 df=1 p=.094 CFI=.998 TLI=.987 NFI=.997 RMSEA=.061 SRMR=.008 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Insignificant p-value ( $p > 0.05$ ), CFI, TLI, NFI  $> 0.95$  และ RMSEA, SRMR  $< 0.05$ ) และผลการตรวจสอบ Reliability และ Convergent validity ได้ค่า CR= 0.838 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.70) และ AVE= 0.554 (เกณฑ์ควรมากกว่า

0.50) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สถานประกอบการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก, สถานประกอบการ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคงน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ สถานประกอบการมีการบริหารจัดการที่ดี และเป็นสถานประกอบการที่เหมาะสมจะได้รับประสบการณ์จากการฝึกงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .570-890 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้แตกต่างจากศูนย์ มีความสามารถในการอธิบายองค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต ดังภาพที่ 1

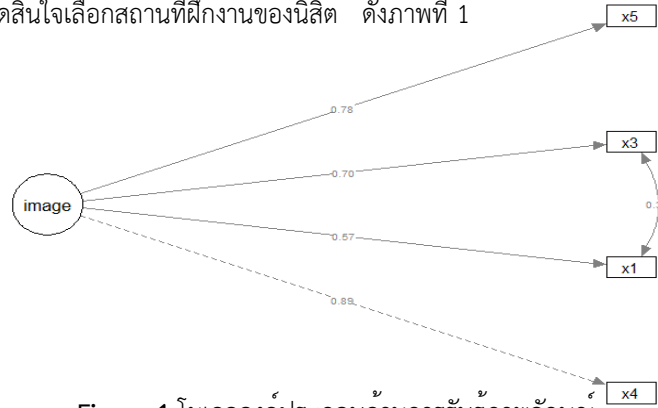


Figure 1 โมเดลองค์ประกอบด้านการรับรู้ภาพลักษณ์

องค์ประกอบที่ 2 ด้านแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (motiv) โดยใช้โปรแกรม JAMOVI ได้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้ Chi-square=26.800 df=19 p=.109 CFI=.997 TLI=.994 NFI=.989 RMSEA=.029 SRMR=.013 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Insignificant p-value ( $p > 0.05$ ), CFI, TLI, NFI  $> 0.95$  และ RMSEA, SRMR  $< 0.05$ ) และผลการตรวจสอบ Reliability และ Convergent validity ได้ค่า CR= 0.915 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.70) และ AVE= 0.532 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.50) จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านสถานประกอบการมีระบบประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐาน สถานประกอบการมีความพร้อมในการฝึกงาน นิสิตรู้สึกภูมิใจที่ได้ฝึกงานในสถานประกอบการแห่งนี้ อาจารย์ที่เลี้ยงและบุคลากรในสถานประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ได้ดี สถานประกอบการมีความปลอดภัย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพโดยรวม สถานประกอบการมีบรรยากาศดี สถานที่สวยงาม มีความทันสมัย สถานประกอบการมีคณเก่ง มีความสามารถที่จะถ่ายทอดงานได้ สถานประกอบการมีความพร้อมต่อการรับนิสิตฝึกงาน สถานประกอบการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครนิสิตฝึกงานผ่านช่องทางต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .610-810 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้แตกต่างจากศูนย์ มีความสามารถในการอธิบายองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต ดังภาพที่ 2

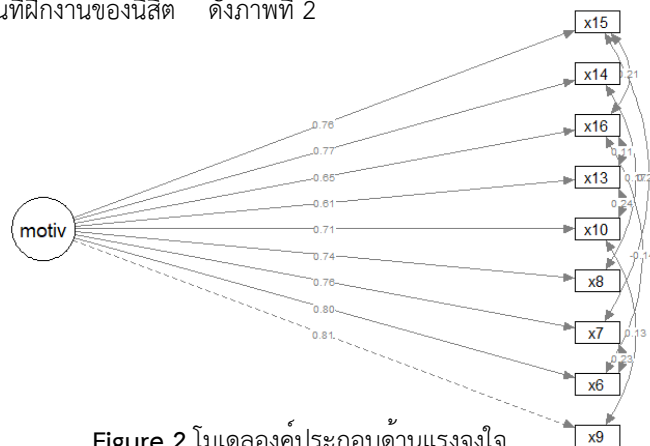


Figure 2 โมเดลองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต (expct) โดยใช้โปรแกรม JAMOVI ได้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้ Chi-square=4.580 df=3 p=.205 CFI=.999 TLI=.996 NFI=.992 RMSEA=.033 SRMR=.008 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Insignificant p-value ( $p > 0.05$ ), CFI, TLI, NFI  $> 0.95$  และ RMSEA, SRMR  $< 0.05$ ) และผลการตรวจสอบ Reliability และ Convergent validity ได้ค่า CR= 0.885 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.70) และ AVE= 0.615 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.50) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีโอกาสสร้างเครือข่ายกับบุคลากรในสายอาชีพ มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพในอนาคตจากความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงาน ได้รู้จักตนเอง ทำให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ในอนาคต สามารถนำประสบการณ์ ความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาเป็นผู้ประกอบการในอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .640-.890 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้แตกต่างจากศูนย์ มีความสามารถในการอธิบายองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคตส่งผลการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต ดังภาพที่ 3

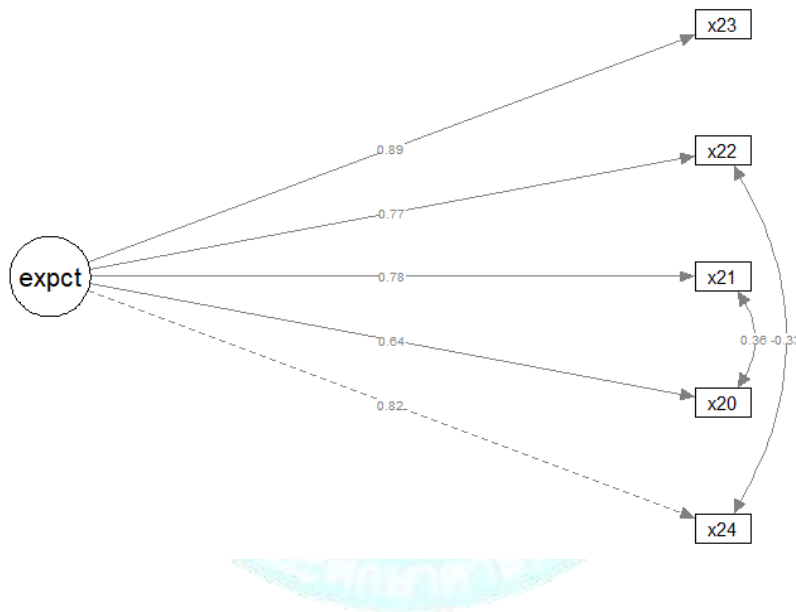


Figure 3 โมเดลประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต

องค์ประกอบที่ 4 ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง (prsnl) โดยใช้โปรแกรม JAMOVI ได้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้ Chi-square=11.595 df=6 p=.072 CFI=.997 TLI=.993 NFI=.994 RMSEA=.044 SRMR=.011 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Insignificant p-value ( $p > 0.05$ ), CFI, TLI, NFI  $> 0.95$  และ RMSEA, SRMR  $< 0.05$ ) และผลการตรวจสอบ Reliability และ Convergent validity ได้ค่า CR= 0.914 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.70) และ AVE= 0.641 (เกณฑ์ควรมากกว่า 0.50) จึงสรุปได้ว่า ด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่เรียนในหลักสูตร สามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ เกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานประกอบการทุกระดับ สามารถทำงานเชิงประสานได้ดี รู้จักความรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .690-.880 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้แตกต่างจากศูนย์ มีความสามารถในการอธิบายองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองส่งผลการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต ดังภาพที่ 4



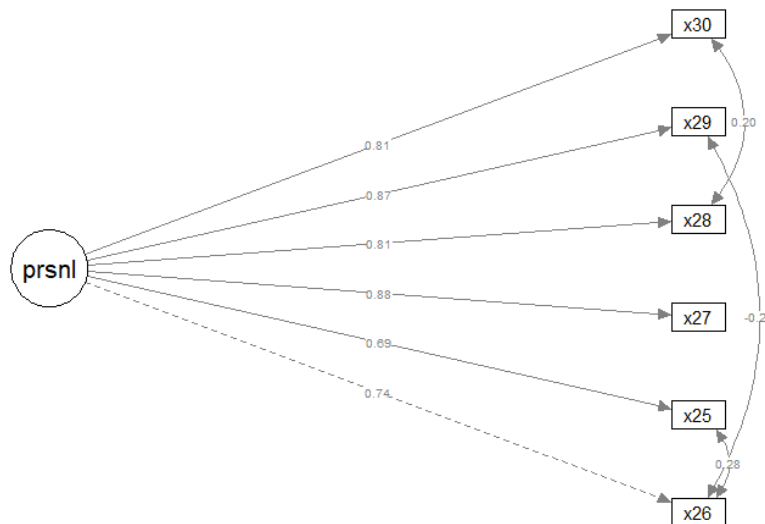


Figure 4 โมเดลองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง

การตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลการตรวจสอบโมเดลพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัง Table 1

Table 1 สรุปผลการตรวจสอบความสอดคล้อง องค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน

โมเดลการวัด	ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	Reliability	Convergence Validity	ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง
องค์ประกอบด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ	Chi-Square=2.810 ,df=1 P=.094, CFI=.998, TLI=.987, NFI= .997, RMSEA =.061,SRMR=.008	CR= 0.838	AVE= 0.544	โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
องค์ประกอบด้านแรงจูงใจต่อสถานประกอบการ	Chi-Square=26.800 ,df=19, P=.109, CFI=.997, TLI=.994, NFI=.989,RMSEA=.029, SRMR=.013	CR= 0.915	AVE= 0.532	โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
องค์ประกอบด้านความคาดหวัง	Chi-Square=4.580, df=3, P=.205, CFI=.999, TLI=.996, NFI=.997,RMSEA =.033, SRMR=.008	CR= 0.885	AVE= 0.615	โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง	Chi-Square=11.600, df=6, P=.071, CFI=.997, TLI=.993, NFI= .994, RMSEA =.044, SRMR=.011	CR= 0.914	AVE= 0.641	โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง  $\chi^2 = 731$ ,  $df = 227$ ,  $\chi^2/df = 3.220$ , CFI= .941, TLI=.928, NFI=.917, RMSEA =.067, SRMR = .058 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง .770-.990 โดยพบว่า ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือด้านแรงจูงใจ ( $\beta=.990$ ) ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์อยู่ระหว่าง .620-.850 รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ ( $\beta=.980$ ) ประกอบด้วย 4

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์อยู่ระหว่าง .530-.870 ด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ( $\beta=.820$ ) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์อยู่ระหว่าง .680-.900 และด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง( $\beta=.770$ ) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์อยู่ระหว่าง .710-.880 จึงสรุปได้ว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้นส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังภาพที่ 5

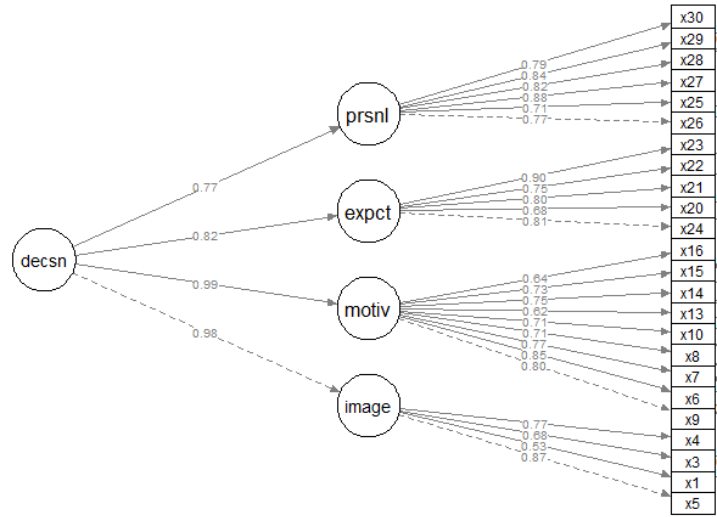


Figure 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

**อภิปราย และข้อเสนอแนะ**

ผลการวิจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจต่อสถานประกอบการ มีความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน โดยปัจจัยภายในองค์กรถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนิสิตในการเลือกสถานที่ฝึกงาน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1991) ระบุว่า ความสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี มีผลต่อการตัดสินใจสอดคล้องกับ Bannan et al. (2021) ที่ประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพแก่ศิษกรฝึกงานในชาอูดีอาระเบีย พบว่า ปัจจัยที่ควรพิจารณาสูงสุดได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับ งานของ Tsai et al. (2017) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจด้านอาชีพมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการฝึกงานและการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการบริการ พบว่า แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการฝึกงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจด้านอาชีพส่งผลกระทบเป็นสื่อกลางอย่างสมบูรณ์ระหว่างประสิทธิภาพในการฝึกงานและการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ทั้งนี้ งานวิจัยของ Kongkoon (2023) ศึกษาการตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pimklang (2019) ที่พบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ ฝึกงานสายอาชีพ ได้แก่ โกลด์ที่พักสะดวกในการเดินทาง ได้ปฏิบัติงานจริง เป็นสถานที่ที่อยากจะฝึกงานอยู่แล้ว เป็นบริษัทที่มั่นคง ได้ใช้ภาษา และมีโอกาสได้ทำงานต่อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในด้านแรงจูงใจ และสอดคล้องกับ Chareonnsriwiryakul (2021) ระบุถึงปัจจัยในการเลือกสถานประกอบการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ ด้านการรับรู้ เช่น ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านแรงจูงใจ ได้แก่ สวัสดิการด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบด้านการรับรู้ต่อภาพลักษณ์ของสถานประกอบการโดยพบตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานประกอบการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคงน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารจัดการที่ดี และเหมาะสมจะได้รับประสบการณ์จากการฝึกงาน ตามแนวคิดของ Boulding (1975) ที่ระบุว่า ความรู้สึกของบุคคลมีผลต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบ ตามการรับรู้จากบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ ความคิด หรือสภาพแวดล้อม และตรงกับความคิดเห็นของนิสิตจากการสนทนากลุ่มที่ระบุว่า “เลือกสถานที่ฝึกงานจากหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก” (นิสิต, 24 ตุลาคม 2565) สอดคล้องกับ Buacharoen (2022) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่ พบว่า ด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ คือ มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ โดยเห็นว่าเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียงก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน หรือความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน มั่นคง ปลอดภัย บริษัทควรมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่เพียงพอ และมีหลักประกันต่าง ๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ โครงการเงินสมทบกองทุน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow hierarchy needs theory) (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จึงควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ เหมาะสม มีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ ควรมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่เพียงพอ และมีหลักประกันต่าง ๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เป็นต้น

องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต โดยตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงความคาดหวังในการได้งานในอนาคตหากเลือกสถานประกอบการฝึกงานนั้นเพราะมีโอกาสสร้างเครือข่ายกับบุคลากรในสายอาชีพ มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพในอนาคตจากความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงาน ได้รู้จักตนเอง ทำให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ในอนาคต เป็นไปตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Hoppock (1967) ที่ระบุว่า บุคคลส่วนมากเลือกอาชีพ เพื่อจะสนองความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับงานของ Setiawan et al. (2023) ศึกษาผลของการฝึกงานและแรงจูงใจในการทำงานต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา พบว่าการฝึกงานและแรงจูงใจในการทำงานมีผลโดยตรงเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา เช่นเดียวกับงานของ Supriyanto et al. (2023) ที่ศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ฝึกงานและแรงจูงใจในการทำงานต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาอาชีวศึกษา พบความสัมพันธ์ของประสบการณ์การฝึกงานเป็นแรงจูงใจเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาของ Schnoes et al. (2018) ที่ศึกษาประสบการณ์การฝึกงานมีส่วนช่วยในการตัดสินใจอาชีพอย่างมั่นใจสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ พบว่า นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานได้รับประสบการณ์ตรงทำให้พวกเขามีทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ยกเว้นบางกรณีที่นักเรียนรู้สึกว่าถูกท้าทายหรือได้รับดูแลไม่ดีพอในการฝึกงาน แต่ยังคงรู้สึกว่าการฝึกงานนั้นคุ้มค่า ประสบการณ์ดังกล่าวทำให้พวกเขาต้องประเมินความสนใจ ความสามารถ และความคาดหวังของตนเองอย่างจริงจัง ในกรณีที่ภาคเรียนของหลักสูตรให้ความรู้แก่นักเรียนเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ การฝึกงานทำให้พวกเขาสามารถนำและประเมินทักษะเหล่านั้นในทางปฏิบัติได้ พวกเขามีความมั่นใจในการตัดสินใจว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับนิสัย ความสนใจ และความสามารถหรือไม่ นอกจากนี้ การฝึกงานสามารถนำไปพัฒนาเป็นผู้ประกอบการในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัย Leversha and Stewart (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ พบว่า เกือบสองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าความคาดหวังที่จะได้รับประสบการณ์ฝึกงานที่ดี ซึ่งการมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานมีอิทธิพลต่อ

ความชอบในสถานที่ฝึกงาน เช่นเดียวกับงานของ Suwannako et al. (2021) ที่ศึกษาความคาดหวังและการรับรู้การฝึกงานของนิสิตสาขาสารสนเทศศาสตร์ ณ ต่างประเทศ พบว่า ได้พิจารณาจากความเสี่ยงและระบบการศึกษาของสถานที่ฝึกงาน วัฒนธรรมของประเทศที่นิสิตจะไปฝึกงาน และสภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพอากาศของประเทศที่นิสิตจะไปฝึก แม้กระทั่งพิจารณาจากเครือข่าย เช่น นิสิต ศิษย์เก่า นิสิตฝึกงานที่เคยแลกเปลี่ยน การมีความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตมีความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากการฝึกงานซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom (1964) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความคาดหวังเลือกสถานประกอบการฝึกงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลลัพธ์และคุณค่าอันเดินจากความคาดหวังในผลลัพธ์ของสถานฝึกงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อการรับรู้อัตลักษณ์องค์กรและการตัดสินใจเลือกงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายของ Supatn (2020) ที่แม้ว่าความคาดหวังที่มีต่อลักษณะงาน บทบาทของผู้บริหารไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการเลือกเข้าทำงานในองค์กร คนเจนเนอเรชันวายไม่ได้เลือกงานที่สนุกสนาน ตื่นเต้น เข้ากับไลฟ์สไตล์ มีผู้บริหารที่ใจกว้าง เข้าใจ หรือเลือกงานที่มีผลตอบแทนสูง แต่การเลือกงานกลับขึ้นอยู่กับความคาดหวังในโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรและการรับรู้ต่ออัตลักษณ์ขององค์กรเป็นหลัก สอดคล้องกับ Boonchanda et al. (2021) ที่ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพหนึ่งในปีนั้น ได้แก่ การที่นักศึกษามีโอกาสได้งานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาถือเป็นผลลัพธ์เชิงคุณค่าจากความคาดหวังที่ได้รับจากการฝึกงาน และ Husain and Mahfoodh (2021) ยังระบุถึงประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกงานเพราะช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริงและความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานจริงผลจากการฝึกงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้นักศึกษาสามารถสำรวจตัวเลือกอาชีพและเลือกอาชีพในอนาคตที่ตรงกับความสนใจได้ และการรับรู้ของนักเรียนในการฝึกงานยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแยกแยะสาขาอาชีพที่เลือกและเพิ่มความมั่นใจในการประกอบอาชีพนั้น (Schnoes et al., 2018) ดังนั้นผลการศึกษาที่พบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนองค์ประกอบความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกสถานที่ฝึกงานเพื่อนำไปสู่การได้งานทำต่อในอนาคตหลังสำเร็จการศึกษาจากสถานที่ฝึกงานเดิม ซึ่งเป็นไปตามข้อสรุปของการสนทนากลุ่มผู้แทนสถานประกอบการที่ระบุว่า “นิสิตจะได้รับโอกาสในการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว เมื่อนิสิตได้รับการฝึกทักษะจนเกิดความชำนาญ มีความพร้อมที่จะทำงานต่อโดยที่สถานประกอบการไม่ต้องเริ่มฝึกพนักงานใหม่” (ผู้แทนสถานประกอบการ, สนทนากลุ่ม, 25 ตุลาคม 2565)

ส่วนองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานของ Lin and Chen (2022) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ที่มีความสามารถหรือมีความยืดหยุ่น บุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรม: ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรต้นกลางของการฝึกงานด้านความไว้วางใจในหัวหน้างาน พบว่า เมื่อผู้เรียนมีบุคลิกภาพเชิงรุกมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้ความสามารถตนเองในการฝึกงานมากขึ้นและจะมีผลต่อความไว้วางใจของหัวหน้างานในการให้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานของ Pan et al. (2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและคุณภาพการฝึกงานใน ความสำเร็จในการหางานของ ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในจีน: บทบาทการปรับตัวในการประกอบอาชีพ พบว่า การฝึกงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสามารถในการปรับตัวในการประกอบอาชีพและความสำเร็จในการได้งาน สอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้แทนสถานประกอบการที่ระบุว่า “มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้หรืออบรมทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพให้แก่ นิสิตก่อนออกฝึกงาน เพื่อให้ นิสิตสามารถเรียนรู้ ปรับตัวที่จะทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร” (ผู้แทนสถานประกอบการ, สนทนากลุ่ม, 25 ตุลาคม 2565)

นอกจากนี้ผลกระทบทางอ้อมของบุคลิกภาพเชิงรุกต่อความสำเร็จในการหางานผ่านการปรับตัวในอาชีพมีมากขึ้นจากการได้มีโอกาสฝึกงาน แสดงให้เห็นว่าการฝึกงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพที่นำไปสู่โอกาสการได้งานทำในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erikson (1959) ที่มีความคิดเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่

เกิดขึ้นในทุกช่วงของชีวิตการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ซึ่งจะเป็นเรื่องที่ดีต่อสืบเนื่องกันไปตลอดชีวิต ในแต่ละขั้นตอนของพัฒนาการทาง บุคลิกภาพมีโอกาสที่จะพัฒนาไปไม่ได้ไม่ทางบวก ก็ทางลบ โดยมีความเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดขึ้นได้ เนื่องจากคนมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต
2. ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาทักษะด้านภาษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับนิสิตก่อนออกฝึกงาน
3. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่นิสิต

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ไปต่อยอดเพื่อศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน หรือในรายวิชาสหกิจศึกษา ด้วยการวิจัยในรูปแบบการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study)
2. ควรมีการศึกษาร่วมกันประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนิสิตในสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ กับนิสิตในสาขาด้านสังคมศาสตร์ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของนิสิตก่อนออกฝึกงาน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมในการฝึกงานแก่นิสิต
3. ควรศึกษาร่วมกันประกอบการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงาน เพื่อนำผลไปพัฒนารูปแบบกิจกรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพให้แก่นิสิตต่อไป

### References

- Arakaki, M., & Vega, A. (2011). *The practicum in the library and information science curriculum: A Latin American overview*. San Juan, Puerto Rico: World Library and Information Congress.
- Bannan, D., Alshibani, M., Alshehri, S., Aljabri, A., & Kutbi, H. (2021). Assessing factors influencing pharmacy interns career choices in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(1), 67-72.
- Berková, K., Březinová, H., Frencllovská, D., Kubišová, A., Krpálek, P., Krelová, K. K., & Melas, D. (2022). Aspects influencing the provision of internships by Czech Firms to future economists during their studies. *Education Science*, 12, 676.
- Boonchanda, P., Sonthirak, T., Ruksasri, T., Lakhajja, R., & Rawengwan, W. (2021). A Study of Factors Affecting Decision Making on Selection of Establishment for Professional Experiences for English Major Students of The Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 95-110. [in Thai]
- Boulding, K.E. (1975). *The image: knowledge in life and society*. Michigan: Ann Arbor.
- Buacharoen, P., Somsathan, P., & Techapunratanakul, N. (2022). The general information of students and factors affecting the selection of internships in the workplace of undergraduate students Faculty of Engineering at Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Mai. *Payap University Journal*, 32(2), 112-127. [in Thai]

- Chareonnsriwiriyaikul, S. (2021). *Expectation of establishments on the desired characteristics of the students for professional experience practice under the Faculty of Home Economic Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2017). *An applied guide to research designs quantitative, qualitative, and mixed methods*. California: Sage Publications.
- Erikson, E. (1959). *Psychological issues*. New York: International Universities Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Hampshire: Annabel Ainscow.
- Herzberg, F. (1991). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Husain, F. M., & Mahfoodh, O.H.A. (2021). English for professionals students' perceptions of the relevance of internship to their undergraduate courses and career choices. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 11*(5), 1068-1088.
- Juznie, P., & Pymm, B. (2016). Practicum as part of study programs in library and information studies. *Andragoska Spoznanja, 22*(3), 91-99.
- Lin, S.H., & Chen, M. Y. (2022). Feeling capable or being flexible? Personality, cognition, and behavior :A moderated mediation of trust-in-supervisor internship. *Current Psychology, 41*, 5088–5097.
- Makmee, P. (2016). Research design for mixed method research. *Journal of the Association of Researchers, 21*(2), 19-31. [in Thai]
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2022). *Cooperative and work integrated education*. Bangkok: Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. [in Thai]
- Munintarawong, S. (2018). Issues related to internship practices among Thammasat University's students majoring in Japanese language. *Journal Special Edition, 8*(3), 207-218. [in Thai]
- Kongkoon, S. (2023). The decision making on selection of organizations for professional experiences for students of Sisaket Rajabhat University. *Academic Journal for the Humanities and Social Sciences Dhonburi Rajabhat University, 6*(1), 15-25. [in Thai]
- Leversha, A., & Stewart, K. (2016). Factors influencing pharmacy students' internship site choice. *Journal of Pharmacy Practice and Research, 46*(3), 209–215.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 14-26.
- Pimklang, P. (2019). Important factors affecting the selection of a place to gain professional experience. *Proceeding of the academic conference 2nd National Research Presentation of Humanities and Social Sciences students* (pp. 443-450). Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University. [in Thai]

- Schnoes, A. M., Caliendo, A., Morand, J., Dillinger, T., Naffziger-Hirsch, M., Moses, B., & O'Brien, T.C. (2018). Internship experiences contribute to confident career decision making for doctoral students in the life sciences. *CBE—Life Sciences Education*, 17(1), 1-14.
- Setiawan, R. P., Wolor, C. W., Febriantina, S. (2023). *The effect of internships and work motivation on colleges student's work readiness. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1-12.
- Supatn, N. (2020). Influence of work expectation on organizational identification and job selection of generation Y. *Journal of Business Administration*, 9(1), 83-99. [in Thai]
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. K., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2023). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32-44.
- Suwannako, P., Nimnoi, R., & Nilat, P. (2021). Information science student expectations and perceptions of overseas internships. *Journal of Information Science*, 39(3), 62-88. [in Thai]
- Tsai, C.T., Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21, 61-68.

