



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน  
Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี\*  
FACTORS INFLUENCING THE DECISION TO WORK IN THE MICE BUSINESS  
OF GENERATION Z: A CASE STUDY OF KOH SAMUI DISTRICT,  
SURAT THANI PROVINCE



ฉัตรจุฑา ลิ้มพันธ์, มณัสสินี บุญมีศรีสง่า,  
ระชานนท์ ทวีผล, ธีระวัฒน์ จันทัก

Chatjuta Limapan, Manassinee Boonmeesrisanga,  
Rachanon Taweephoh, Thirawat Chanthuek

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

Corresponding Author E-mail: Chatjutalimapan@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มคน Generation Z ที่มีความสนใจหรือมีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจไมซ์ จำนวน 385 คน ผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลสูงสุด จากการวิเคราะห์สมการพยากรณ์การตัดสินใจทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 55.5 ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม การออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการให้คุณค่า การออกแบบงานให้มีความน่าสนใจและท้าทาย



ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรในธุรกิจงานไมซ์ให้ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจทำงาน Generation Z; ธุรกิจงานไมซ์; เกาะสมุย

## Abstract

This research aimed to examine the determinants influencing Generation Z's decision to work in the MICE industry at Koh Samui District, Surat Thani Province. The quantitative research approach was employed to gather data from 385 Generation Z individuals who expressed interest in or possessed expertise in the MICE industry via a questionnaire. The data were examined by descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics via multiple regression analysis.

The research findings indicated that the factors significantly influencing the decision to work included personal life, organizational policies and management, compelling work features, respect, and salary and benefits. Personal life had the most influence. This research underscored the significance of fostering work-life balance, establishing transparent and participatory management frameworks, formulating compensation and welfare systems, cultivating a culture of acceptance and appreciation, and crafting engaging and challenging roles that align with the aspirations of the new generation to attract and retain talent in the MICE industry for future sustainability.

**Keywords:** Generation Z's Work Decision Making; MICE Business; Koh Samui

## บทนำ

ธุรกิจไมซ์ (MICE) เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยและสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยพบว่า นักเดินทางกลุ่มไมซ์มีการใช้จ่ายโดยเฉลี่ยสูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปประมาณ 2-3 เท่า ปี พ.ศ. 2567 มีรายจ่ายต่อหัวของนักเดินทางกลุ่มไมซ์ อยู่ที่ 77,830 บาทต่อการเดินทาง และรายได้รวมจากอุตสาหกรรมไมซ์ 51,276 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 175.12 ส่งผลให้เกิดรายได้เข้าประเทศและการจ้างงานจำนวนมาก (MICE statistic, 2024) ประเทศไทยได้รับความนิยมจากนักเดินทางกลุ่มไมซ์ อันเนื่องมาจากความเป็นเอกลักษณ์ของประเทศ เช่น ที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพสูง อาหาร เสน่ห์ความเป็นไทย แหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยเฉพาะในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญของประเทศไทย เช่น อำเภอกោះสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นสถานที่จัดงานไมซ์ที่ได้รับความนิยมสูง ไม่ว่าจะเป็นงาน



แต่งงานระดับนานาชาติ งานประชุมสัมมนา เทศกาลดนตรี หรือกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ธุรกิจไมซ์ เป็นธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการบริหารและจัดการงานอีเวนต์ที่มีคุณภาพสูงในการดึงดูดและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

สังคมแรงงานในปัจจุบัน ประกอบด้วยแรงงานหลากหลายกลุ่มอายุ รวมทั้งกลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือ Generation Z เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 (Francis & Hoefel, 2018) Generation Z มีความต้องการสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คาดหวังความยืดหยุ่นในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ โดย Generation Z ถือเป็นวัยที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลายเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจไมซ์ พฤติกรรมและค่านิยมในการเลือกอาชีพของกลุ่มคนรุ่นนี้แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้า การศึกษาของคัทลียา ดุสมศักดิ์ และคณะ (2566) พบว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่หรือ Generation Z เป็นกลุ่มคนที่เรียนรู้ได้เร็ว สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานองค์ ชอบการทำงานแบบสังคมยืดหยุ่น มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) มีแนวโน้มเลือกทำงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญและมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ตัวเอง การศึกษาของปริศรา ธาณิใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การศึกษาของวันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจโรงแรม คือ 1. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในงาน ลักษณะของงาน และทัศนคติ 2. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทั้ง 6 ปัจจัยถือเป็นปัจจัยเชิงกระตุ้นที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดरिक เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่แท้จริง และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน แต่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความสำคัญเนื่องจากสามารถช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจไมซ์ของคนรุ่นใหม่ ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ



ลักษณะของแรงงานยุคใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจไมซ์สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ กลุ่มคน Generation Z ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 (Francis & Hoefel, 2018) อาศัยอยู่หรือทำงานในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มคน Generation Z ที่มีความสนใจหรือมีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจไมซ์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงสรุปได้ว่า การศึกษาจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดอย่างน้อย 385 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามตามแนวทางวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน การออกแบบแบบสอบถามมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Content Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลของการศึกษาผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการขอความร่วมมือจากธุรกิจโรงแรมและบริการ ธุรกิจไมซ์ ในพื้นที่เกาะสมุย เพื่อเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ระยะเวลาการเก็บแบบสอบถาม ระหว่าง 1 มกราคม ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2568 รวมเวลาการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 3 เดือน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้มาในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentiles) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปหรืออนุมานไปยังประชากรทั้งหมด โดยในการศึกษานี้ใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 65) เพศชาย จำนวน 113 คน (ร้อยละ 29) ไม่ต้องการระบุ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5) ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน (ร้อยละ 38) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุ 24-26 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 34) กลุ่มอายุ 21-23 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 26) และกลุ่มอายุ 18-20 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 83 หรือ 319 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 14) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3) ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 258 คน (ร้อยละ 67) รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสแล้ว จำนวน 117 คน (ร้อยละ 30) และอื่น ๆ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 155 คน (ร้อยละ 40) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 132 คน (ร้อยละ 34), รายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 23) รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน และมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1) ด้านประสบการณ์การทำงานในธุรกิจไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 35) รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 34) น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 25) ไม่มีประสบการณ์แต่สนใจ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 4) และมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3) สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือที่สนใจในธุรกิจไมซ์ พบว่า ส่วนใหญ่สนใจ



ทำงานในฝ่ายประสานงาน/โลจิสติกส์ จำนวน 185 คน (ร้อยละ 48) รองลงมา คือ ฝ่ายวางแผน และจัดการงาน จำนวน 93 คน (ร้อยละ 24) ฝ่ายครีเอทีฟและดีไซน์ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 11) ฝ่ายการตลาดและขาย จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10) และฝ่ายเทคโนโลยีและดิจิทัล จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7)

**ตารางที่ 1** ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์

| ปัจจัยจูงใจ                | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|----------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านความสำเร็จในงาน     | 4.37      | 0.63 | มาก       |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ     | 4.65      | 0.52 | มากที่สุด |
| 3. ด้านความก้าวหน้า        | 4.71      | 0.68 | มากที่สุด |
| 4. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ | 4.17      | 0.54 | มาก       |
| 5. ด้านความรับผิดชอบ       | 4.42      | 0.68 | มาก       |
| รวม                        | 4.46      | 0.61 | มาก       |

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.71$ , S.D.=0.68) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=4.65$ , S.D.=0.52) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=0.68) ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.=0.63) และ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.54) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์

| ปัจจัยค่าจูง                            | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|-----------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร      | 4.61      | 0.65 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล   | 4.58      | 0.63 | มากที่สุด |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา    | 4.46      | 0.62 | มาก       |
| 4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน     | 4.56      | 0.51 | มากที่สุด |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.35      | 0.56 | มาก       |
| 6. ด้านสภาพการทำงาน                     | 4.43      | 0.61 | มาก       |
| 7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ            | 4.73      | 0.58 | มากที่สุด |
| 8. ด้านสถานภาพ                          | 4.38      | 0.59 | มาก       |
| 9. ด้านความมั่นคงในงาน                  | 4.62      | 0.61 | มากที่สุด |
| 10. ด้านชีวิตส่วนตัว                    | 4.47      | 0.53 | มาก       |
| รวม                                     | 4.52      | 0.59 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ , S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.73$ , S.D.=0.68) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.61) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.65) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.=0.63) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.51) ด้านชีวิต

ส่วนตัว ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=0.53) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.46$ , S.D.=0.62) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=4.43$ , S.D. = 0.61) ด้านสถานภาพ ( $\bar{X}=4.38$ , S.D.=0.59) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=0.56) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไม่ซ์ของกลุ่มคน Generation Z

|                                    | b     | S.E   | $\beta$ | t     | p.      | Tolerance | VIF   |
|------------------------------------|-------|-------|---------|-------|---------|-----------|-------|
| (Constant)                         | 0.293 | 0.208 |         | 1.411 | 0.023*  |           |       |
| ด้านการยอมรับนับถือ                | 0.141 | 0.056 | 0.136   | 2.520 | 0.012*  | 0.409     | 2.445 |
| ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ            | 0.147 | 0.051 | 0.150   | 2.879 | 0.004*  | 0.437     | 2.289 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร | 0.140 | 0.49  | 0.176   | 2.390 | 0.014*  | 0.434     | 1.343 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ          | 0.139 | 0.058 | 0.121   | 1.203 | 0.004*  | 0.621     | 1.611 |
| ด้านชีวิตส่วนตัว                   | 0.522 | 0.045 | 0.442   | 9.541 | 0.000** | 0.723     | 1.383 |
| R                                  | 0.745 |       |         |       |         |           |       |
| R <sup>2</sup>                     | 0.555 |       |         |       |         |           |       |
| Adjusted R Square                  | 0.537 |       |         |       |         |           |       |
| Standard Error                     | 0.391 |       |         |       |         |           |       |

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ พบว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ของทุกตัวแปร มีค่า > 0.1 (ระหว่าง 0.409-0.723) และค่า VIF < 10 (ระหว่าง 1.343-2.445) การวิเคราะห์โมเดล พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.745 และค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.555 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.5 โดยมีค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.537 ตัวแปรอิสระทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลมากที่สุด ( $\beta=0.442$ ,  $p<0.001$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีอิทธิพลรองลงมา ( $\beta=0.176$ ,  $p=0.014$ ) ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ( $\beta=0.150$ ,  $p=0.004$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\beta=0.136$ ,  $p=0.012$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\beta=0.121$ ,  $p=0.004$ ) ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไม่ซ์ของกลุ่มคน Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 83 หรือ 319 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน



258 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ด้านประสบการณ์การทำงานในธุรกิจไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35 สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือที่สนใจในธุรกิจไมซ์ พบว่า ส่วนใหญ่สนใจทำงานในฝ่ายประสานงานหรือโลจิสติกส์ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องการศึกษาของปริศรา ธาณินใหญ่ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นปัจจัยทั้ง 9 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ศึกษาปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z พบว่า ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงาน รายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของกลุ่ม Generation Z มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่ม Gen Z ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) อย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ได้แก่ ปัจจัยการกระทำเพื่อแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น และปัจจัยการกระทำเพื่อการได้รับการยอมรับ



ไว้วางใจ ซึ่งแสดงออกถึงความสำคัญของชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อการทำงาน ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสูง มีธรรมชาติที่สวยงาม และมีกิจกรรมนันทนาการหลากหลาย ซึ่งทำให้กลุ่ม Gen Z ที่ตัดสินใจทำงานในพื้นที่นี้มองเห็นโอกาสในการมีชีวิตที่มีคุณภาพนอกเหนือจากการทำงาน แม้ว่าธุรกิจบริการในพื้นที่ท่องเที่ยวมักมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในบางช่วง เช่น ช่วงเทศกาลปีใหม่ อย่างไรก็ตามธุรกิจไมซ์ ควรที่จะจัดสรรเวลาทำงานให้ยืดหยุ่น เหมาะสมและเคารพเวลาส่วนตัวของพนักงาน

4.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่ม Gen Z ให้ความสำคัญกับรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีสัญญาในการจ้างบุคลากรที่ชัดเจนไม่เลิกจ้างบุคลากรโดยง่าย รองลงมา องค์กรมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ องค์กรมีการเจริญเติบโตและมีผลประกอบการดีอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าหากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ สร้างผลงานที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรไปได้ตลอด ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า สำหรับธุรกิจไมซ์ ที่มีบริบทของการทำงานกับลูกค้าหลากหลายวัฒนธรรม การมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ยุติธรรม ส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน และสร้างความชัดเจนมั่นคงในการจ้างงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษากลุ่ม Gen Z เข้ามาทำงานในธุรกิจมากขึ้นได้

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่ากลุ่ม Gen Z ต้องการงานที่ทำหาย หลากหลาย และมีความหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพัชรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ได้แก่ การได้ทำงานที่ชอบและสนุกซึ่งเป็นลักษณะของคนรุ่นใหม่ที่สำคัญกับความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับวันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ศึกษา ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านลักษณะของงาน เป็น 1 ใน 6 ปัจจัยภายในที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกรองลงมาจากมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน ผลการวิจัยนี้ สามารถ



อธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า บริบทการทำงานธุรกิจไมซ์ในพื้นที่สมุยมีความได้เปรียบ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องพบปะกับลูกค้าหลากหลายวัฒนธรรม การแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ และการได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ล้วนสร้างความน่าสนใจและความท้าทายให้กับงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการควรพัฒนาโปรแกรมหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อออกแบบงานที่มีความท้าทายและรักษาความน่าสนใจของงานในการดึงดูดกลุ่ม Gen Z

4.4 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สี่สะท้อนถึงความต้องการการยอมรับและการเห็นคุณค่าในการทำงานของกลุ่ม Gen Z ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Farrell & Phungsoonthorn (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Generation Z ในประเทศไทยพบว่า Gen Z ไทยมีความคาดหวังสูงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน Gen Z ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น นอกจากนี้ Gen Z ไทยยังมีแนวโน้มที่จะแสวงหาองค์กรที่ให้คุณค่ากับความคิดเห็นของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือมีประสบการณ์น้อย รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชลีรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยการกระทำเพื่อการได้รับการยอมรับไว้วางใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ซึ่งแสดงออกถึงการได้รับความยอมรับนับถือในการทำงานของคนกลุ่มนี้ รวมทั้งสอดคล้องกับวันวิสาข์ พลอยอินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน ทัศนคติในงานและลักษณะของงาน กล่าวคือ กลุ่มคน Gen Z เลือกทำงานในธุรกิจโรงแรม เนื่องจากสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง โดยเฉพาะเมื่องานสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุยได้ว่า การได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่ม Gen Z รู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร สำหรับธุรกิจไมซ์ในเกาะสมุย ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการยกย่องชมเชย การให้ Feedback ที่สร้างสรรค์ และการสร้างโอกาสให้พนักงาน Gen Z ได้แสดงความสามารถจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับนับถือได้เป็นอย่างดี

4.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านเงินเดือนมีอิทธิพลน้อยที่สุด ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความต้องการว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกงาน แต่กลับสอดคล้องกับพัชลีรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจของ Gen Z ได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความสำเร็จให้ชีวิต ปัจจัยการกระทำเพื่อแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น และปัจจัยการกระทำเพื่อการได้รับการยอมรับไว้วางใจ สอดคล้องกับปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ วันวิสาข์ พลอยอินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ผลการศึกษา



พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยเชิงกระตุ้นที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญ อันเนื่องมาจากบริบทพื้นที่เกาะสมุยที่ตั้งอยู่ในของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นในการดำรงชีพ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีย่อมส่งผลต่อการดึงดูดกลุ่ม Gen Z

### องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และบริการควรให้ความสำคัญการส่งเสริมปัจจัยทางด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสามารถช่วยดึงดูดและส่งเสริมการตัดสินใจเข้ามาทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในบริบทของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการศึกษายังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนโยบายการจ้างงานที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดแรงงาน Generation Z



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน จัดตารางงานที่ยืดหยุ่น สร้างนโยบายวันหยุดที่เอื้อต่อการพักผ่อน และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจ
2. การพัฒนาระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน
3. การทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้ว่าเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของกลุ่ม Gen Z เช่น สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ การท่องเที่ยว หรือการดูแลสุขภาพ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการให้คุณค่า พัฒนาระบบการให้ Feedback ที่สร้างสรรค์ จัดกิจกรรมยกย่องพนักงานดีเด่น และสร้างโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ
2. การออกแบบงานให้มีความน่าสนใจและท้าทาย สร้างโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ จัดโปรแกรมหมุนเวียนงาน และมอบหมายโครงการพิเศษที่ท้าทายความสามารถ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งถัดไปควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญอื่น ๆ เช่น ภูเก็ต กระบี่ พังงา เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของแต่ละพื้นที่ พร้อมการวิจัยแบบผสมผสานทั้งจากฝั่งผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คัทลียา ดุสมศักดิ์ และคณะ. (2566). เจเนอเรชันซีกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(2), A41-A50.
- ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ. (2566). ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 6(2), 421-440.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชสิรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(3), 1-18.



- วันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2023). ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 113-130.
- Farrell, W. C. & Phungsoonthorn, T. (2020). Generation Z in Thailand. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 20(1), 25-51.
- Francis, T. & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12(2), 1-10.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- MICE statistic. (2024). *MICE Intelligence Center*. Retrieved March 20, 2024, from <https://intelligence.busesseventsthailand.com/en/page/mice-dashboard>

