

ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

THE SOCIAL FACTORS AFFECTING NEW GRADUATES UNEMPLOYMENT

พิมพา เหมนรากร¹ รศ.ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์²

Pimpa Hemnarakorn Assoc. Prof. Dr. Cholvit Jearajit

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 พบว่าปัญหาการว่างงานมากขึ้นในเจนเนอเรชันแซตเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการว่างงานมากที่สุด นำไปสู่การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยพบว่า เพศ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษารวมไปถึงสถานภาพการทำงานมีความคิดเห็นต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี และระดับผลการเรียนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 สูงที่สุดและส่งผลกระทบต่อผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป และมีทักษะทางด้านของ Hard skills สูงกว่า Soft skills จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคมพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงสุด

คำสำคัญ : ปัจจัยทางสังคม, การว่างงาน, บัณฑิตจบใหม่

¹นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Master of Arts Program in Social Management, Faculty of Social Science, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author: E-mail: pimpa.hemnarakorn@sg.swu.ac.th

²รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Assoc. Prof. Dr. Department of Science, Faculty of Social Science, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Abstract

The impact of the Covid-19 outbreak has revealed that unemployment is rising in Generation Z, the group most vulnerable to unemployment. The goal of this study was to investigate the socioeconomic factors influencing the unemployment of 390 recent graduates. A questionnaire served as the data gathering instrument. Data analysis statistics included percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The study's findings found that gender, educational institution of graduation, and working status had no effect on graduates' unemployment rates. Factors influencing the unemployment of new graduates with ages greater than or equal to 24 and highest grade point average greater than 3.50, with the greatest impact on those living in the Eastern region. Most of them earn more than 60,000 baht per month and have more hard skills than soft skills. An examination of the relationship between social factors revealed that attitudes and values toward work in the organization were the most strongly associated to the factors influencing the unemployment status of recent graduates.

Keywords: Social Factors, Unemployment, New Graduates

บทนำ

สถานการณ์ในประเทศไทยพบว่าขณะนี้กำลังประสบปัญหาการว่างงานมากขึ้น จากปัญหาเศรษฐกิจถดถอยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 นำไปสู่การ “ล็อกดาวน์” ได้แก่ การปิดพื้นที่ใช้สอยสาธารณะทั่วประเทศ ปิดการสัญจรทางอากาศ มีมาตรการเข้มงวดในส่วนของการเดินทางออกนอกพื้นที่ และกำหนดเวลารวมถึงปรับเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิต การทำงาน การเรียน การจับจ่ายใช้สอยก็เป็นไปอย่างยากลำบากว่างงานอย่างฉับพลันสูงถึงร้อยละ 16.8 ของกำลังแรงงาน พบว่าเยาวชนอายุ 15-24 ปี หรือกลุ่มเจนแซดเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการตกงานมากที่สุดจากมาตรการ “ล็อกดาวน์” (พุทธิพันธุ์ หิรัญยตระกูล, 2563) แล้วยังมีปัจจัยภายในจากตัวบัณฑิตที่จบใหม่เองด้วยซึ่งเหตุผลที่ทำให้พวกเขาเหล่านี้ยังคงว่างงานอยู่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) สังคมการทำงานปัจจุบันประกอบด้วยคนหลากหลายช่วงอายุในองค์กร บัณฑิตที่จบใหม่แต่ละเจนเนอเรชันหรือรุ่นนั้นก็มีลักษณะที่เฉพาะตัว โดยเฉพาะเด็กในยุคเจนแซด (Generation Z หรือ “Gen-Z”) เกิดมาพร้อมกับสังคมดิจิทัลมีความทันสมัย เกิดปัญหาการเข้าสังคม ขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมถึงการขาดการยอมรับและนับถือตนเองทำให้เกิดปัญหาขาดทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม สำนักข่าวอิศรา (2558) กล่าวว่า บัณฑิตจบใหม่กว่า 79% ไม่ได้ถูกเตรียมให้พร้อมสำหรับการเข้าสังคมการทำงาน ในขณะที่เดียวกันอัตราการว่างงานก็เพิ่มขึ้น ในรายงานยังพบว่า นายจ้างกว่า 27% ไม่สามารถหาคนมาทำงานได้ บุคลากรที่มีทักษะความสามารถในด้าน Hard skills ยังคงเป็นที่ต้องการอยู่แต่ก็พบว่า ทักษะด้าน Soft skills เรื่องความคิดสร้างสรรค์ถูกยกขึ้นมาพูดถึงมากขึ้น

สำนักงานสถิติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) กล่าวว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมีอัตราลดลงจากร้อยละ 11.94 เป็น ร้อยละ 6.96 ทำให้เกิดสภาวะแรงงานขาดแคลน คาดว่าการว่างงานในช่วงระยะเวลา 5 ปีหลังจากนี้ มีแนวโน้มสาขาอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นความต้องการมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านฝีมือ ด้านการเกษตรและประมง พนักงานบริการและพนักงานร้านค้า รวมไปถึงผู้ควบคุมเครื่องจักร จะเห็นได้ชัดว่า กลุ่มสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานในอนาคตจะมีระดับการสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต มุ่งเน้นไปที่ผู้ที่จบสายอาชีวศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เด็กเจนแซดที่กำลังจะจบการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตนั้นอาจจะเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ส่งผลให้เกิดการว่างงานหลังเรียนจบ ดังนั้นรัฐบาลควรส่งเสริมให้แรงงานที่สำเร็จการศึกษากลุ่มนี้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณ และลดปัญหาการว่างงานในบัณฑิตที่จบใหม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) ขณะนี้จะเห็นได้ว่าการสมัครงานแทบทุกแห่งจะมีจำนวนผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการของรัฐหรือเอกชน อย่างไรก็ตามปัญหาการว่างงานของบัณฑิตก็นับว่ามีผลกระทบต่อจิตใจที่รุนแรงนำไปสู่ความสิ้นหวัง การแก้ไขปัญหาคือการว่างงานที่ไม่สามารถแก้ปัญหาคือการว่างงานได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วน หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือผู้สมัครงานหรือบัณฑิตจบใหม่ที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไขและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณทางสังคมที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาจึงพิจารณาเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้จะเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความประสงค์หางานผ่านรูปแบบสื่อสังคมออนไลน์ 100 เปอร์เซ็นต์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสังคมดิจิทัลจะค้นคว้าหาข้อมูลถึงปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ หรือแนวทางการไปพัฒนาต่อให้ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์กับผู้กำลังจะสำเร็จการศึกษา หรือกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา รวมไปถึงองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการพัฒนาอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อลดปัญหาการว่างงานลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
2. เพื่อค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
3. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ และนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานในอนาคต

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือของการวิจัย การเก็บและรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaires) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

2. เครื่องมือของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้นมาเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งคำถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายปิดจำนวน 8 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน ได้แก่ ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทักษะคิดและคำนวณมองครุ ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรายละเอียดของคำถามถูกออกแบบจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยระดับของสเกลในการวัดมี 5 ระดับจากระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงระดับมากที่สุด

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บจากข้อมูลเอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ และปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม

2.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยได้ลงรหัสแบบสอบถามและถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) เพื่อที่จะสามารถนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งจะนำผลจากการประมวลผลดังกล่าวมาอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52.3 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.7 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-23 คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสุดท้ายคือช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 โดยส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ยที่ 3.26 – 3.50 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 3.01 – 3.25 คิดเป็นร้อยละ 20.8 ถัดมากคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.76 – 3.00 คิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมากคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.51 – 2.75 คิดเป็นร้อยละ 13.6 ถัดมากคือ ผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.26 – 2.50 คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมากคือผลการเรียนเฉลี่ยที่มากกว่า 3.50 คิดเป็นร้อยละ 7.9 และสุดท้ายคือผลการเรียนเฉลี่ยที่น้อยกว่า 2.25 คิดเป็นร้อยละ 2.6 ในส่วนของด้านการสำเร็จการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาจาสถาบันการศึกษาภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 53.6 และ สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิมีภูมิลำเนาอยู่บริเวณพล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 18.2 ถัดมากคือ ภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมากคือ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.3 ถัดมากคือ ภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 10 ถัดมากคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 5.9 และสุดท้ายคือ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวเฉลี่ยสูงสุดคือ 50,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.4 ถัดมากคือมากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.2 ถัดมากคือ 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.7 ถัดมากคือ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยสาขาอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการหางานมากที่สุดคือ วิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 25.6 ถัดมากคือ ท่องเที่ยว/การโรงแรม คิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมากคือ กฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 10 และสุดท้ายคือ ภูมิศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.6 สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากกำลังว่างงานและหางานอยู่ คิดเป็นร้อยละ 68.5 และส่วนที่กำลังรอผลการสัมภาษณ์งาน คิดเป็นร้อยละ 31.5

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะบุคคลและทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะด้าน Hard skills มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 3.82, SD = .548) ซึ่งด้านความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการอ่าน ถัดมากคือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและสุดท้ายคือด้านความสามารถในการคิดคำนวณ ในส่วนของทักษะด้าน Soft skills มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (mean = 3.27, SD = .765) ซึ่งด้านการมีทักษะด้านอาชีพ และมีการเรียนรู้อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา และสุดท้ายคือ ด้านมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงเป็น 3 อันดับ ได้แก่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (mean = 4.03, SD = .410) ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ส่งผลให้มีการปรับลดเงินเดือน และอัตราการจ้างงานลดลง ด้านการให้ความสำคัญกับสวัสดิการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้บุคลากรที่ทำงานในที่ที่มีความเสี่ยงสูง ด้านอัตราเงินเดือนขั้นต่ำควรมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน (mean = 3.94, SD = .464) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีวันหยุดสุดสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์) ด้านความต้องการทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านความต้องการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ (work from home) ไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติงานที่ Office เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด และสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร (mean = 3.87, SD = .404) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความ

ต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม ด้านการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นส่วนตัวในสถานที่ทำงาน และด้านการให้ความสำคัญต่อการเดินทางที่สะดวก ระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ปฏิบัติงาน เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด

ตารางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทัศนคติ และค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

ปัจจัยด้านสังคม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่		
	Pearson Correlation (r)	P-value (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	.741*	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
2. ปัจจัยด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	.782**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.677**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ภาพรวม	.677*	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

จากตารางพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันในภาพรวมระดับค่อนข้างสูง ($r = .677$) โดยปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงที่สุด ($r = .782$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ($r = .741$) และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ($r = .677$)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่พบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ทางด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุดโดยไม่มีเรื่องเพศมาเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กรของฮอฟสเตด Hofstede (1984) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง การที่สังคมให้ความสำคัญเสมอภาคทางเพศ ความเสมอภาคสูงในสังคม (Feminine) หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่าเพศชายได้

2. หากจำแนกตามช่วงอายุปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานโดยภาพรวมมีผลอย่างมากกับบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี รองลงมาคือ ช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี และ ช่วงอายุ 22 -23 ปี โดยช่วงอายุ 22 -23 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่าช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี และช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งในแต่ละช่วงอายุมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cascio (1998) กล่าวว่า อายุเป็นสิ่งที่กำหนดหรือบ่งชี้ในส่วนของความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งเรื่องวุฒิภาวะและความสามารถด้านต่าง ๆ ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า บัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วง 24 ปีขึ้นไปนั้นให้ความสำคัญและคาดหวังกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของเขามากกว่าช่วงอายุที่น้อยกว่า

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานจำแนกตามระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 3.50 มากที่สุด รองลงมาคือ 3.01 – 3.25 และ 3.26 – 3.50 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 3.01 – 3.25 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ระดับที่น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวคือ เกรดเฉลี่ยที่สูงถือเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้นั้นมักจะพัฒนาความรู้และต้องการความก้าวหน้าของตนเองมากกว่าผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยที่น้อยกว่า ดังนั้นแล้วปัจจัยทางสังคมที่ระบุไว้ข้างต้นจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการหางานของบัณฑิตจบใหม่ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มและการแข่งขันของตลาดแรงงานในกลุ่มของบัณฑิตจบใหม่ ที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงโดยผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยที่สูงกว่าจะมีโอกาสในการหางานได้มากกว่าเช่นกัน

4. ในส่วนของผลการวิเคราะห์โดยวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับภูมิลำเนามากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ภาคตะวันออก รองลงมาคือ ภาคกลาง และ ปริมณฑล โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคตะวันออก ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรสูงกว่าภูมิลำเนาอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ ทรัพย์มี (2531: 16) อธิบายไว้ว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในชนบทจะเลือกอาชีพที่รายได้ไม่สูงมากนัก เนื่องจากค่าครองชีพไม่สูงเทียบเท่าในเมือง แต่จะให้ความสำคัญกับเรื่องค่านิยมและความเชื่อตามถิ่นฐานเดิมที่เคยอยู่อาศัยนั้นจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่า บัณฑิตจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตเมืองเศรษฐกิจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติ และค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

5. ผลการวิเคราะห์โดยวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของครอบครัว สรุปใจความได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับจำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัวมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 50,001 – 60,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรีย์ ทรัพย์มี (2531) กล่าวว่า นักศึกษาที่มีฐานะทางครอบครัวยากจนจะให้ความสำคัญกับรายได้มากกว่า เนื่องจากรายได้มีความสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ เพราะรายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต สรุปได้ว่ากลุ่มบัณฑิตจบใหม่ที่มีรายได้ต่อครัวเรือนสูงจะมีความเคยชินกับการใช้จ่ายอย่างอิสระ ทำให้รายได้ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการเลือกงาน

6. ผลการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ในยุคสมัยแห่งการแข่งขันจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจจะส่งผลต่อปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ด้วยปัจจัยหลาย ๆ ตามที่งานวิจัยของ อภิชาติ ตั้งตระกูล (2559) ที่กล่าวว่า สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้กระบวนความคิดและทัศนคติที่มีต่องานแตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตจบใหม่ที่จบในสถาบันการศึกษาภาครัฐและสถาบันการศึกษาภาคเอกชนมีความคิดเห็นต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ไม่แตกต่างกัน รวมไปถึงสถานภาพของผู้ที่

ว่างงาน หางานอยู่ รวมไปถึงกำลังรอผลการสัมภาษณ์งานแล้วแต่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการว่างอย่างไม่แตกต่างกัน

7. สถานภาพการทำงานจากผลการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะการว่างงาน หางานใหม่หรือกำลังรอผลสัมภาษณ์งานอยู่นั้นมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการว่างอย่างไม่แตกต่างกัน

8. ทักษะของการทำงานแต่ละบุคคลนั้นจากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมผู้ที่กำลังหางานทำมีทักษะทางด้านของ Hard skills สูงกว่า ทักษะทางด้าน Soft skills ทักษะที่ผู้สมัครงานส่วนใหญ่พึงมีคือทักษะด้านการเขียน การอ่าน ความเข้าใจในวิชาชีพ สุดท้ายคือ การคิดคำนวณ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่สามารถทำได้โดยทั่วไปในบุคคล แต่หากจะกล่าวซึ่งข้อสังเกตในส่วนของทักษะทางด้าน Soft skills หรือทักษะเสริมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แล้วยังคงขาดทักษะความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรม มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ สุดท้ายคือ ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นทักษะจำเป็นในสังคมการทำงานที่ผู้ประกอบการกำลังมองหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ จันทะพงษ์ (2562) กล่าวไว้ว่า แรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่หุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ เพื่อในมิบบบาทและหน้าที่ในตลาดแรงงานในอนาคต

โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในด้านลักษณะงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันในภาพรวมระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรซึ่งมีผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงที่สุดจะประกอบไปด้วย องค์กรที่มีชื่อเสียง มีสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งเดินทางด้วยขนส่งสาธารณะได้อย่างสะดวก เพื่อให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สอดคล้องกับรายรับ รวมไปถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันทางเพศ ผู้วิจัยเห็นว่าในสังคมปัจจุบันมีเพศสภาพที่หลากหลายหากในการทำงานไม่มีข้อจำกัดทางเพศมาเป็นขีดจำกัดความสามารถและการแสดงออกทางความคิดจะส่งผลลัพธ์ที่ดีต่องานอย่างแน่นอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ตรงตามสาขาที่เรียนมาและมีอิสระให้การตัดสินใจ ด้วยบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชันแซดจะมีความคิดเป็นของตนเองและเป็นตัวของตัวเองสูง ส่งผลให้งานที่เปิดโอกาสมีอิสระทางความคิด ทำหายความสามารถ รวมไปถึงลักษณะงานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ ให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในกลุ่มของบัณฑิตจบใหม่ที่กำลังหางานอยู่ และลำดับสุดท้ายที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญคือปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนจากงานถึงแม้ว่าจะเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตแต่ผู้ตอบแบบสอบถามยังคงให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น รวมไปถึงสวัสดิการขององค์กรที่พึงจะได้ อาทิ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ วันหยุด เป็นต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่ทุกๆ องค์กรมีเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรอยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน มากกว่าซึ่งสองปัจจัยนี้เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ไม่ใช่ปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ทุกองค์กรพึงมี

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เสนอให้มีการเพิ่มเติมหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพิ่มวิชาการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานเสมือนจริงเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและเพิ่มทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ มากขึ้น เช่น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเข้าสังคม และทักษะการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้งานที่ตรงตามสายที่เรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เสนอให้มีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมไปถึงศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบัณฑิตจบใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เสนอให้มีการทดสอบทักษะความรู้ด้าน Hard skills และ Soft skills ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อประเมินทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับงาน รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางให้บัณฑิตจบใหม่ได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองให้ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น

2. เสนอให้มีการสำรวจความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการและผู้ถูกจ้างงาน เพื่อให้มีแนวทางการปรับเปลี่ยน พัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ รวมไปถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ประกอบการและผู้ถูกจ้างงาน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีมาตรการในการช่วยเหลือภาคธุรกิจรวมถึงช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่ต้องการหางาน เช่น บริการจัดหางาน โครงการเสริมสร้าง ทักษะและศักยภาพของแรงงาน โดยต้องมีการดำเนินโครงการร่วมกับการสังเกตการณ์สภาวะตลาดแรงงานเพื่อให้นโยบายมีผลสัมฤทธิ์

2. เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนขยายการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจ เมืองรองหรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อให้การกระจายรายได้ผ่านการกระจายโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและกระจายอำนาจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสนอให้มีการทำงานวิจัยในมิติของการวิจัยเชิงคุณภาพในส่วนของบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในสถานะว่างงาน เนื่องจากยังคงมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของผู้ที่อยู่ในสภาวะว่างงานร่วมด้วยที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตที่จบใหม่ ดังนั้นการสังเกตเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพอาจจะส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนของงานวิจัยน้อยที่สุด

2. เสนอให้มีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลในอีกหลายมิติของผู้ว่างงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงาน รวมไปถึงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ Quantitative analysis. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (ปริญญาโท).
- พุทธิพันธุ์ หิรัณยตระกูล. (2563). จากปิดเมืองสู่ฟื้นฟู: วิฤตการว่างงาน แผลเป็นทางเศรษฐกิจ สู่การสร้างงานและศักยภาพแรงงานในระยะยาว. จาก <https://tdri.or.th/2020/09/the-unemployment-impacts-of-covid-19/>
- วัชรินทร์ ทรัพย์มี. (2531). การแนะนำอาชีพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวอิสรา. (2558). วิจัย McKinsey เผยบัณฑิตจบใหม่กว่า 79% ไม่พร้อมทำงาน. จาก https://www.isranews.org/isranews-news/43102-education_431023w.html
- สำนักงานสถิติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงปี 2560-2564. สืบค้นจาก http://eng.rmutsv.ac.th/file/AC/2562_7.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. จาก <https://www.nso.go.th/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). ข้อมูลตัวชี้วัด “จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน”. จาก http://env_data.onep.go.th/01_01/09-unemployed/
- เสาวนีย์ จันทะพงษ์, ก. พ. (2562). การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx
- อภิชาติ ตั้งตระกูล. (2559). ค่านิยมส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความคาดหวังในส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลการตัดสินใจเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. (บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. (ปริญญาโท).
- Cascio, W. (1998). *Applied psychology in personal management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.: Abridged ed.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.