

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการดำเนินงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการจัดการ
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สารนิพนธ์
ของ
นางสาววารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ

.เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
กุมภาพันธ์ 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.198
ม 341ป
จ.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการการจัดการ
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

ของ

นางสาววารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
กุมภาพันธ์ 2546

166978

ฉวนรินลักษณะ ป้อมยาหยับ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำในด้าน การทำงานเต็มที่ตรงสาขา การทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และการว่างงานโดยเปิดเผย และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไค-สแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 - 27 ปี และมีสถานภาพสมรสเป็นโสด บัณฑิตส่วนใหญ่มีบิดาและมารดาประกอบอาชีพค้าขายหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว บิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีอยู่ในช่วงระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท ส่วนมารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีการศึกษาชั้นสูงสุดระดับประถมศึกษา และมีรายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีอยู่ในช่วง 5,001 - 10,000 บาท บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเอกการบัญชี สาขาวิชาเอกการตลาด และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีจำนวน 33 คน, 25 คน และ 23 คน ตามลำดับ บัณฑิตส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรเท่ากับ 2.51 - 3.00 ในขณะที่กำลังศึกษา บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม มีการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร ได้รับข้อมูลข่าวสารแรงงานมากกว่า 15 ครั้งก่อนที่จะได้งานทำครั้งแรก และใช้เวลา 1 - 6 เดือนในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก ปัญหาในการสมัครงานของบัณฑิตส่วนใหญ่ คือ การขาดคุณสมบัติเพิ่มเติมของบัณฑิต การรับบัณฑิตเข้าทำงานโดยพิจารณาจากชื่อสถาบัน

2. บัณฑิตสาขาวิชาเอกการบัญชีมีงานทำในอัตราสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเอกการตลาด และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีงานทำตรงสาขาวิชาเอกที่เรียนมากกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาด และสาขาวิชาเอกทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาการมีงานทำของบัณฑิตในปัจจุบัน พบว่าบัณฑิตแต่ละสาขาวิชาเอกที่มีงานทำเต็มที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งส่งผลให้บัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับมีจำนวนลดลง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 สาขาวิชาเอกมีแนวโน้มในการมีงานทำไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมาในสัดส่วนสูงขึ้น และมีการว่างงานโดยเปิดเผยในอัตราเพิ่มขึ้น เหตุผลส่วนใหญ่ของการว่างงานของบัณฑิต คือ ไม่ประสงค์ที่จะทำงาน รอฟังคำตอบจากหน่วยงานที่สมัครทำงาน และศึกษาต่อ

3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา ประเภทหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร จำนวนครั้งที่สมัครงาน การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา และเกรดเฉลี่ยสะสม ในขณะที่ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ และประสบการณ์การฝึกงาน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

FACTORS RELATED TO THE EMPLOYMENT STATE OF THE BACHELOR DEGREE
GRADUATES FROM GENERAL MANAGEMENT PROGRAM OF THE FACULTY OF
MANAGEMENT SCIENCE, ACADEMIC YEARS 1998 - 1999, RAJABHAT INSTITUTE
BANSOMDEJCHAOPRAYA

AN ABSTRACT
BY
MISS KARINLUK PHOMYAYUB

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Master of Economics degrees in Economics of Education
At Srinakharinwirot University
February 2003

Karinluk Phomyayub. (2003). Factors Related to Employment state of the Bachelor degree Graduates from General Management Program of the Faculty of Management Science, Academic Years 1998 - 1999, Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya. Master's project, M.Econ. (Economic of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University Advisor : Assoc. Prof. Dr. Pisamai Jarujittipant.

The purposes of this research were to investigate the factors related to employment status of the bachelor degree graduates from General Management Program of the Faculty of Management Science, academic years 1998 - 1999, Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya.

The 81 graduates from General Management Program of the Faculty of Management Science, academic years 1998 - 1999, Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya were the population of this study. The instrument for collecting data was the questionnaire with closed-opened questions. The data were analyzed by percentage, arithmetic mean, standard deviation and chi-square test.

The result revealed that :

1. Most of personal graduate status were female, 26 – 27 years old, single, father and mother occupations were merchandises or business owners. Most of graduates father graduated Bachelor's Degree, earned 5,001 – 10,000 baht per month. Most of graduates mother graduated primary school, earned 5,001 – 10,000 baht per month. The quantities of graduate majors in accounting, marketing, and human resource management were 33, 25 and 33 respectively. GPA earned by them were 2.51 – 3.00. During studying at the Rajabhat Institute, most of graduates joined in the student - activities, applied for training for themselves in both academic and career aspects. They received labor - information more than 15 times, spent 1 - 6 months before finding their jobs. The application - problems faced by graduates were additional qualifications lacking and institute discrimination by the entrepreneurs.

2. Graduates majored in accounting were higher employed than who majored in marketing and human resource management. Accounting graduates worked in the right job more than the graduates from the marketing major and the human resource

management major. The graduate employment continuously increasing for each major affected to decreasing the underemployment. The trend of graduate employment without the right job and the open unemployment continuously increased. The main reasons for the graduate unemployment were volunteer unemployment, waiting for the job and studying in the forth.

3. The socio - economic and educational factors that had shown significantly statistically related at 0.05 to employment were the father's occupation, mother's occupation, kind of work unit, level of work - position, number of applications, special privilege to enter jobs, father's highest level of education, mother's highest level of education, major and GPA. The factors that shown non - significantly statistically related at 0.05 to employment were father's income per month, mother's income per mother, expected income, expenses for finding the job, labor-information receiving, joining in the student-activities, additional training and job experience.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิดดา เทศนิยม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)

วันที่ 10 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถอันยิ่งจากระองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม และอาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐกา ดันสกุล และอาจารย์ระวีพรรณ สาลีผล และคุณสมประสงค์ เสนารัตน์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และคุณกฤษฎา นิ่มเนติพันธ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการคำนวณค่าสถิติและการแปลผล ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และเจ้าหน้าที่ของสมาคมราชภัฏที่ให้ความช่วยเหลือในการหาข้อมูลและคำแนะนำในการทำวิจัย ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินการอย่างสมบูรณ์ได้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่สละเวลาให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณคุณศิริการณ กิตติขยานนท์ที่คอยช่วยเหลือด้านเอกสาร และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา รวมทั้งเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์มาโดยตลอด

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณพี่สาว น้องชาย และคุณพันเลิศ รัตนะ ที่คอยให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีความอดทน จนสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดีมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่คุณแม่ คุณพ่อ อาจารย์ และผู้ที่เป็นกำลังใจเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลังทุกท่าน จนได้รับความสำเร็จในที่สุด

พารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	7
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ข้อมูลทั่วไปของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	11
	ประวัติความเป็นมาของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	11
	หลักสูตรของโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป.....	12
	ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงาน.....	13
	ความหมายของกำลังแรงงาน	13
	ปัญหาด้านกำลังแรงงาน.....	15
	แนวคิด ทฤษฎีและแบบจำลองที่เกี่ยวข้อง.....	20
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
	การกำหนดประชากร.....	45
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	45
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	51
การวิเคราะห์การมีงานทำของบัณฑิต.....	81
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและ การศึกษา กับภาวะการมีงานทำ	86
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	98
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	109
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก	120
ภาคผนวก ข	122
ภาคผนวก ค	126
ภาคผนวก ง.....	128
ประวัติย่อผู้วิจัย	136

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในด้านการบริหารธุรกิจและพาณิชยการ.....	3
2 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากรแยกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	52
3 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามอาชีพหลักของบิดาและอาชีพหลักของมารดา	53
4 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากร แยกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดาและมารดา	54
5 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากรแยกตามรายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา และรายรับที่ได้จากครอบครัว	55
6 คำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามสาขาวิชาเอก และเกรดเฉลี่ยสะสม	57
7 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน.....	58
8 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามการเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม	60
9 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากร แยกตามประสบการณ์จากการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร	62
10 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากร แยกตามความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน.....	64
11 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามการสมัครงาน จำนวนครั้งที่สมัคร และระยะเวลาในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษา.....	65
12 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากรแยกตามค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก.....	66
13 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากรแยกตามรายได้ที่คาดหวังที่จะได้จากการทำงานครั้งแรก	67
14 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากร แยกตามระยะเวลาการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา	68
15 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามการทำงานครั้งแรกที่ทำหลังสำเร็จการศึกษา	69
16 คำร้อยละ ของกลุ่มประชากรแยกตามการมีงานทำในปัจจุบัน และการเปลี่ยนงาน	72

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 คำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการเข้าทำงานในงานปัจจุบันและการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน.....	73
18 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตามการทำงานในปัจจุบัน.....	74
19 คำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามความรู้พิเศษที่ช่วยในการหางาน.....	77
20 แสดงคำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามปัญหาในการสมัครงาน.....	78
21 แสดงคำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามเหตุผลหรือสาเหตุของการว่างงาน.....	80
22 แสดงร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท แยกตามสาขา/ แขนงวิชาเอก เมื่อมีงานทำครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษา.....	81
23 แสดงร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท แยกตามสาขา/ แขนงวิชาเอกและการมีงานทำในปัจจุบัน.....	83
24 แสดงเหตุผลการว่างงานของบัณฑิตแยกตามตามสาขา/ แขนงวิชาเอก.....	85
25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพหลักของบิดาและอาชีพหลักของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	86
26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของบิดาและรายได้ต่อเดือนของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	87
27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่คาดหวังและค่าใช้จ่ายในการหางานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	89
28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	90
29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของหน่วยงานที่สมัครและระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	91
30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่สมัครงานและการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานกับ.....	92
31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดาและระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	93
32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาเอกและเกรดเฉลี่ยสะสมกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	94

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพ และประสบการณ์การ ฝึกงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	95
34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษากับการมี งานทำของบัณฑิต.....	97

บัญชีภาพประกอบ

ตาราง

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
2	สาเหตุของการตกงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ	19
3	แสดงการตัดกันของเส้น Aggregate Demand & Aggregate Supply Curve	21
4	แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการว่างงานกับการเปลี่ยนแปลง ค่าจ้าง และราคาสินค้า	36
5	แบบจำลองแสดงทางเลือกและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของ หน่วยแรงงาน	37

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แรงงานนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประเทศที่มีแรงงานมากและสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถจะเป็นประเทศที่มีกำลังการผลิตสูงกว่าประเทศที่ไม่สามารถจัดสรรกำลังแรงงานที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ย่อมเป็นประเทศที่มีกำลังการผลิตต่ำ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปด้วยความล่าช้า ดังนั้นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องของการใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานได้อย่างไม่เต็มที่ เต็มความสามารถ โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานและมีการศึกษาสูง หากไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถแล้ว นอกจากจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรด้านกำลังแรงงานแล้วยังเป็นการสูญเสียโอกาสทางการศึกษาอีกด้วย

เนื่องจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2539 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคม เกิดเป็นปัญหาด้านต่างๆ มากมาย เช่น การเกิดปัญหาการว่างงาน การมีรายได้ลดลงและการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อหางานทำ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ทำให้รัฐบาลมีการปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2540 - 2544 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาต่างๆ ดังกล่าว โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานของกำลังแรงงาน ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นปัญหาสังคมที่ต้องรับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2544 : 1) สำหรับปัญหาแรงงานของประเทศไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นไม่ได้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลแต่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นระยะยาว เหตุผลเพราะบุคคลที่เข้ามาสู่วัยทำงานล้วนแล้วแต่เป็นบุคคลที่เกิดมาเมื่อ 20 ปีที่แล้วโดยมีอัตราเพิ่มขึ้นของประชากรถึงร้อยละ 3.2 ต่อปี ทำให้จำนวนคนมีเพิ่มขึ้นในประเทศมากกว่าปีละ 8 แสนคน ในขณะที่เศรษฐกิจของเราไม่ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของแรงงานจึงก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา (อำนาจ วีระวรรณ. 2529 : 10)

ในปัจจุบันปัญหาการว่างงานของประเทศไทยมีความสำคัญและมีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ไม่มีงานทำอย่างเปิดเผยมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่วนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับกลางและสูงรวมอยู่ด้วย เนื่องจากการขยายตัวทางการศึกษาในระดับนี้เป็นไป ในอัตราค่อนข้างสูงบวกกับความต้องการแรงงานมีอัตราลดลง การผลิตกำลังคนจึงไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและสถานประกอบการส่วนมากหันมาใช้เทคโนโลยีที่สมัยใหม่ในการผลิตทำให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรแรงงานน้อยลง และเกิดกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าระดับมีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน (พิรเทพ รุ่งชีวิต และปิยะสวัสดิ์ อัมระนันท์. 2529 : 99 - 100)

สุวัจน์ ลิปตพัลลภ (หนังสือเดลินิวส์ ฉบับวันพฤหัสบดีที่ 30 พฤษภาคม 2545 : 9) ได้เปิดเผยผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชาชนเดือนเมษายน 2545 ว่ามีจำนวนผู้ว่างงานถึง 1.25 ล้านคน เทียบกับเดือนมีนาคม มีอัตราเพิ่มขึ้น 350,000 คน โดยในอัตราการว่างงานที่เกิดขึ้นมาจากผู้ว่างงานที่จบการศึกษาใหม่ยังไม่ได้ทำงานมาก่อนมีจำนวน 400,000 คน คิดเป็น 32% ของผู้ว่างงานทั้งหมด โดยในส่วนผู้ที่เคยทำงานมาก่อนมีจำนวน 850,000 คน ซึ่งว่างงานจากภาคเกษตรประมาณ 380,000 คน และนอกภาคเกษตร 470,000 คน และจากการประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2545 - 2559 ในช่วงพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 - 11 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยตลอด โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 10,400, 14,700, 23,200 และ 25,000 คน ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 8) การประมาณจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้นนั้นสอดคล้องกับผลการสำรวจภาวะการทำงานที่พบว่า การว่างงานส่วนใหญ่เกิดจากบัณฑิตที่จบการศึกษาออกมาใหม่และยังไม่ได้ทำงานทำ โดยบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่และออกมาสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การเพิ่มขึ้นของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาต่างๆ จากสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษา สำหรับในปัจจุบันนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในด้านบริหารธุรกิจและพาณิชยการเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวม 40 แห่งทั่วโลก ทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านสาขาที่เปิดสอนเพื่อใช้ผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน พบว่ามหาวิทยาลัยต่างๆ ทำการเปิดหลักสูตรทางด้านการบริหารธุรกิจและพาณิชยการในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาการจัดการทั่วไป (Management) เป็นสาขาที่มีการเปิดสอนมากที่สุด ตามด้วยสาขาการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (Management of Information System, Business Computer Management) สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Management) และสาขาการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542 : 15)

จากข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตในสาขาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยได้เปิดสอน สะท้อนเห็นถึงทิศทางในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยในสาขาการบริหารธุรกิจและพาณิชยการซึ่งพบว่ามีทิศทางและแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงความต้องการของนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในสาขาการบริหารธุรกิจและพาณิชยการที่มีจำนวนมากขึ้นด้วย ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในด้านการบริหารธุรกิจและพาณิชยการ

(หน่วย : คน)

ปีการศึกษา	2540	2541	2542
มหาวิทยาลัยรัฐบาล			
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย			
มหาวิทยาลัยจำกัดจำนวนรับ	3,706	3,901	20,480
มหาวิทยาลัยไม่จำกัดจำนวนรับ	8,056	9,119	156,028
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ			
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	1,767	2,364	2,761
สถาบันราชภัฏ			
หลักสูตร 4 ปี	18,511	20,339	27,185
หลักสูตร 2 ปี	6,249	6,544	8,156
รวมทั้งหมด	38,289	42,267	214,610

ที่มา: ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2541 - 2543, กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2541-2543, กองแผนงาน สถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2541 - 2543.

จากการที่มหาวิทยาลัยต่างๆ เปิดหลักสูตรด้านการบริหารธุรกิจและพาณิชยการ โดยเฉพาะสาขาการจัดการทั่วไป ซึ่งมีนักเรียนนิยมที่จะเลือกเข้าเรียนในสาขาดังกล่าวเป็นจำนวนมาก อาจจะส่งผลให้บัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไปมีมากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงานและประสบปัญหาด้านการหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาและอาจจะได้งานทำต่ำกว่าระดับ เนื่องจากปัญหาการว่างงานในลักษณะต่างๆ เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อลดความสูญเปล่าในการจัดการศึกษาและเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรแรงงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำหรือไม่มีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป การศึกษาเรื่องนี้น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ ด้านการจัดสรรทรัพยากรการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไปให้ได้มีงานทำตามระดับการศึกษาและสอดคล้องกับสาขาที่เรียนมา เพื่อลดความสูญเปล่าทางการศึกษา

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำในด้านการงานเต็มที่ตรงสาขา การทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และการว่างงานโดยเปิดเผย ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่และที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษาในการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนศึกษาต่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการตัดสินใจเลือกเรียนต่อในสาขาการจัดการทั่วไป โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการมีโอกาสมี่งานทำหลังสำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

3. การทราบข้อมูลเกี่ยวกับการมีงานทำหรือไม่มีงานทำของบัณฑิตจะเป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาการการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในการกำหนดแนวทางการวางแผนการศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำ ซึ่งจำกัดขอบเขตของการศึกษาอยู่ที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป รวม 3 แขนงวิชา คือ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาด และแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต หมายถึง ปัจจัยที่น่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการมีงานทำหรือไม่มีงานของบัณฑิต ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการศึกษา ประกอบด้วย อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกณฑ์เฉลี่ยสะสมที่สำเร็จการศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน ประสบการณ์จากการฝึกงาน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ รายได้ที่คาดหวัง ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร ตำแหน่งงาน การได้รับข่าวสารแรงงาน จำนวนครั้งที่สมัคร การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน และค่าใช้จ่ายในการหางาน

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี-หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตทำงานเต็มที่ตรงสาขา หมายถึง บัณฑิตที่มีงานทำโดยมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ มีรายได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และลักษณะของงานที่ทำตรงหรือสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาที่จบมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14)

บัณฑิตทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา หมายถึง บัณฑิตที่มีงานทำโดยมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ มีรายได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และลักษณะของงานที่ทำไม่ตรง ไม่สอดคล้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาที่จบมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14)

บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา หมายถึง บัณฑิตที่มีงานทำโดยมีชั่วโมงทำงานต่ำกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง มีรายได้ต่ำกว่าที่รัฐบาลกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ลักษณะงานที่ทำตรงสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาที่จบมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14)

บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา หมายถึง บัณฑิตที่มีงานทำโดยมีชั่วโมงทำงานต่ำกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง มีรายได้ต่ำกว่าที่รัฐบาลกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ลักษณะงานที่ทำไม่ตรง ไม่สอดคล้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาที่จบมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14)

ในงานวิจัยนี้กำหนดรายได้จากการทำงานของบัณฑิต โดยเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ระดับ 3 (ระดับปริญญาตรี) คือ 6,360 บาทต่อเดือน

บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย หมายถึง บัณฑิตที่อยู่ในวัยแรงงาน ที่มีความประสงค์จะทำงาน สามารถทำงานได้ตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงานและได้ออกหางานมาแล้ว แต่ไม่สามารถหางานทำได้ และไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14)

การมีงานทำ หมายถึง ภาวะการได้รับการจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการเอกชน หรือหน่วยงานราชการ หรือหน่วยรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรระหว่างประเทศ หรือมูลนิธิสมาคม และได้รับเงินเดือนประจำ และ/หรือการประกอบกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้

การไม่ได้งานทำ หมายถึง ภาวะการไม่ได้รับการจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการเอกชน หรือหน่วยงานราชการ หรือหน่วยรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรระหว่างประเทศ หรือมูลนิธิสมาคม และ/หรือการไม่ได้ประกอบกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้

แขนงวิชา หมายถึง สาขาวิชาเอกที่เลือกเรียนในหลักสูตรโปรแกรมวิชาการจัดทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งประกอบด้วย 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาด และแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกรดเฉลี่ยสะสม หมายถึง ระดับคะแนนสะสมที่ได้รับจากการเรียนรวมตลอดหลักสูตร

การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนในระหว่างที่ศึกษาในสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจากการเคยหรือไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรม ประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม การมีหรือไม่มีตำแหน่งในการทำกิจกรรม

การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ หมายถึง การได้รับความรู้หรือหรือฝึกทักษะทั้งในด้านวิชาการและการเรียนในรายวิชาอื่น ๆ ที่สนับสนุนวิชาเอก เช่น การเรียนภาษาต่างประเทศ การเรียนคอมพิวเตอร์ การเรียนบัญชี

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจาก การเคยหรือไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากหลักสูตร จำนวนครั้งเข้ารับการฝึกอบรม เรื่องที่เข้ารับการอบรม และการใช้ความรู้จากการอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในการสมัครงานหรือไม่

ประสบการณ์การฝึกงาน หมายถึง การเคยผ่านฝึกทำงานที่นอกเหนือจากการฝึกงานตามหลักสูตรก่อนเข้าทำงานจริง

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจาก การเคยหรือไม่เคยเข้ารับการฝึกงานนอกเหนือจากการฝึกงานตามหลักสูตร จำนวนครั้งที่ฝึกงาน ลักษณะของงานที่ฝึก และการใช้ประสบการณ์จากการฝึกงานในการสมัครงานหรือไม่

รายได้ที่คาดหวัง หมายถึง จำนวนเงินที่คาดว่าจะได้รับต่อเดือนในการเข้าทำงานครั้งแรกภายหลังสำเร็จการศึกษา

ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับข่าวสารแรงงานในช่วงเวลาตั้งแต่สำเร็จการศึกษา จนกระทั่งได้งานทำเป็นครั้งแรก

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจาก จำนวนครั้งที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครงาน แหล่งข่าวที่ได้รับ ในช่วงเวลาตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนกระทั่งได้งานทำเป็นครั้งแรก

ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร หมายถึง หน่วยจ้างงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น หน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรระหว่างประเทศ มูลนิธิสมาคม

การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน หมายถึง การได้รับการแนะนำ หรือการฝากให้เข้าทำงานในหน่วยงานต่างๆ โดยทำให้มีโอกาสในการได้งานทำมากกว่าผู้สมัครรายอื่น

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจาก การมีหรือไม่มีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ถ้ามีสิทธิพิเศษได้รับมาจากแหล่งใด

ค่าใช้จ่ายในการหางาน หมายถึง จำนวนเงินที่เสียไปในการหางานทำภายหลังสำเร็จการศึกษาจนกระทั่งได้งานทำเป็นครั้งแรก คำนวณจากค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข่าวสารแรงงาน ค่าเดินทาง ค่าสมัครสอบเข้าทำงาน และค่าประกันเข้าทำงาน

กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยในครั้งนี้กระทำภายใต้กรอบความคิดที่สำคัญ คือ มุ่งศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป รวม 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาดและแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เกี่ยวกับสภาพการทำงานของบัณฑิตว่ามีสภาพการทำงานทำงานเต็มที่ตรงสาขา หรือทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา หรือทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา หรือทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา หรือว่างงานโดยเปิดเผย หรือไม่อย่างไร

เนื่องจากภาวะการมีงานทำน่าจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ได้แก่ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่ได้คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงาน จำนวนครั้งที่สมัคร การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์จากการฝึกงาน และดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม

อาชีพหลักของบิดา
 อาชีพหลักของมารดา
 รายได้ต่อเดือนของบิดา
 รายได้ต่อเดือนของมารดา
 รายได้ที่คาดหวัง
 ค่าใช้จ่ายในการหางาน
 ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน
 ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร
 ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร
 จำนวนครั้งที่สมัครงาน
 การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน

ปัจจัยทางการศึกษา

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา
 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา
 สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา
 เกรดเฉลี่ยสะสม
 การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน
 การฝึกอบรม/การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ
 ประสบการณ์การฝึกงาน

ตัวแปรตาม

ภาวะการมีงานทำ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 : อาชีพหลักของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 2 : อาชีพหลักของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 3 : รายได้ต่อเดือนของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 4 : รายได้ต่อเดือนของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 5 : รายได้ที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 6 : ค่าใช้จ่ายในการหางานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 7 : ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 8 : ประเภทของหน่วยงานที่สมัครมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 9 : ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 10 : จำนวนครั้งที่สมัครงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 11 : การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 12 : ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 13 : ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 14 : สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 15 : เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 16 : การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป ..

สมมติฐานที่ 17 : การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

สมมติฐานที่ 18 : ประสบการณ์การฝึกงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กระทำภายใต้ข้อมูลพื้นฐาน หลักการของแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญและกรอบความคิดของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 - 1.2 หลักสูตรของโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป
2. ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงาน
 - 2.1 ความหมายของกำลังแรงงาน
 - 2.2 ปัญหาด้านกำลังแรงงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีและแบบจำลองที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

1.1. ประวัติความเป็นมาของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 2538 : 3 - 4, 199 - 201) เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายผลิตครูเพิ่มขึ้น ในปี พ.ศ. 2484 จึงได้เปิดสอนแผนกฝึกหัดครูอีกแผนกหนึ่ง คือ โรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาควบคู่กับโรงเรียนมัธยมบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และในพ.ศ. 2501 โรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และโรงเรียนมัธยมบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ขยายการจัดการศึกษาเพื่อผลิตครูมาเป็นลำดับ ใน พ.ศ. 2516 ได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรีหลักสูตรประโยคอุดมศึกษา ต่อมาใน พ.ศ. 2518 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจึงได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ผลิตนักศึกษาเฉพาะสาขาการศึกษาเท่านั้น ในปีพ.ศ. 2527 จึงได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นเพิ่มขึ้น ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (วท.บ.) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) และยังได้เปิดระดับอนุปริญญา หลักสูตร 2 ปี นับเป็นการขยายการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างกว้างขวาง ในพ.ศ. 2527 นี้เอง วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้รวมอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง รวม 6 แห่ง เรียกกลุ่มนครหลวงนี้ว่า สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2

พ.ศ. 2527 เมื่อปี พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” เป็นชื่อสถาบันการศึกษาในกลุ่มการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” เดิม ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล.0003/ 82522 มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี โท เอกในสาขาต่างๆ

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีศักยภาพ และสามารถออกไปประกอบอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสนองความต้องการแรงงานในตลาดแรงงาน ปัจจุบันสามารถผลิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาต่างๆ ดังต่อไปนี้

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วทบ.) หลักสูตร 4 ปี

สาขาวิชาศิลปศาสตร์ ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) หลักสูตร 4 ปี

ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) หลักสูตร 2 ปี หลัง

อนุปริญญา

สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) หลักสูตร 4 ปี

ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) หลักสูตร 2 ปี หลัง

อนุปริญญา

สาขาศิลปศาสตรบัณฑิตได้ทำการเปิดแผนการเรียนการสอนเป็นโปรแกรมต่าง ๆ ดังนี้ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป, โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ, โปรแกรมวิชานิติศาสตร์, โปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์, โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ, โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ, โปรแกรมวิชาศิลปกรรม, โปรแกรมวิชาภาษาไทย

1.2 หลักสูตรโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี

มีรายละเอียดของโครงสร้างหลักสูตรดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	40	หน่วยกิต
1.1 กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	10	หน่วยกิต
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	10	หน่วยกิต
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	10	หน่วยกิต
1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน		
2.1 กลุ่มวิชาเนื้อหา	72	หน่วยกิต
2.2 กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ	15	หน่วยกิต
2.3 กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	7	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	10	หน่วยกิต

ในการเรียนโปรแกรมวิชาการจัดการจัดการทั่วไปจะต้องมีหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต

2. ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงาน

2.1 ความหมายของกำลังแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2543 : 22) ได้ให้ความหมายของ กำลังแรงงาน (Labour Force) หมายถึง ประชากรวัยทำงานและได้มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่มีงานทำ แต่ละประเทศจะกำหนดอายุประชากรวัยทำงานไว้แตกต่างกันตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทยกำหนดอายุไว้ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป อนึ่ง มีประชากรในวัยทำงานส่วนหนึ่งที่ไม่จัดอยู่ในกำลังแรงงานได้แก่ ผู้ไม่ประสงค์จะทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ผู้ทำงานบ้าน ผู้ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด นักเรียน นักศึกษาเต็มเวลา คนพิการที่ทำงานไม่ได้

1. ผู้มีงานทำ (The employed persons) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยจะได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ตาม ซึ่งอาจมีฐานะเป็นนายจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนก็ได้

2. ผู้ว่างงาน (The unemployed persons) หมายถึง ผู้ประสงค์จะทำงาน แต่ยังหางานทำไม่ได้ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้ แต่ยังหางานทำไม่ได้ เนื่องจากมีความรู้หรือฝีมือไม่เพียงพอ ร่างกายไม่เหมาะสม ไม่พอใจในสภาพการจ้าง ไม่มีงานอยู่ในท้องถิ่นที่อาศัย ไม่ทราบว่าจะหางานได้ที่ใด สัญญาการจ้างงานได้สิ้นสุด หรือระบุไว้เป็นการชั่วคราว ถูกปลดออกจากงาน รอการบรรจุงานหรือด้วยเหตุผลอื่น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2543 : 2) ให้ความหมายของกำลังแรงงานดังนี้ กำลังแรงงาน (Labour Force) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงาน บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ที่มีความสามารถทำงานได้และมีความประสงค์ที่จะทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2526 : 14) คือ

1. ผู้มีงานทำเต็มที่ (Full employment) หมายถึง บุคคลในวัยทำงานที่มีงานทำโดยมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ มีรายได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ลักษณะงานที่ทำมีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ได้รับ

2. ผู้ว่างงาน (Unemployment) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีความประสงค์จะทำงานแต่ไม่สามารถหางานได้หรือหางานได้ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

2.1. ผู้ว่างงานโดยเปิดเผย (open unemployment) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีความประสงค์จะทำงานแต่ไม่สามารถหางานทำได้ และไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้นในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

2.2. ผู้ทำงานได้ไม่เต็มที่หรือทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีชั่วโมงทำงานและ/หรือมีรายได้ต่ำกว่ามาตรฐาน มีลักษณะงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1. ผู้ที่ทำงานไม่เต็มที่ด้านชั่วโมงทำงาน ได้แก่ บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานให้แก่สมาชิกหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผู้ที่ทำงานต่ำกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง

2.2.2. ผู้ที่ทำงานไม่เต็มที่ด้านรายได้ ได้แก่ บุคคลในวัยแรงงานที่มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่ารายได้ที่รัฐบาลกำหนดไว้

2.2.3. ผู้ที่ทำงานไม่เต็มที่ด้านลักษณะงาน ได้แก่ บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษามา อาจได้รับรายได้ที่สูงกว่าหรือเท่ากับหรือต่ำกว่าความรู้ความสามารถ และอาจมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงหรือต่ำกว่าก็ได้

2.3. ผู้ว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal unemployment) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างในไร่นาของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนไม่ได้ทำงานเนื่องจากยังไม่ถึงฤดูกาลเกษตร

2.4. ผู้ว่างงานที่มีการศึกษา (educated unemployed) หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำระดับอาชีวศึกษา และฝึกหัดครู หรือเทียบเท่า

กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน (กรมการจัดหางาน. 2542 : 137) ได้ให้ความหมายของกำลังแรงงาน ดังนี้

1. กำลังแรงงานรวม (Total Labour Force) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่ถูกจำแนกอยู่ในกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลทำงาน

2. ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานรวม (Persons not in the Labour Force) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานและไม่พร้อมที่จะทำ เนื่องจากเป็นพนักงานบ้านเรือนหนังสือ ยังเด็กเกินไปหรือชราภาพ และเป็นผู้ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไรหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด เป็นต้น

3. ผู้ที่มีงานทำรวม (Total Employed Persons) หมายถึง ผู้มีงานทำและผู้รอฤดูกาลทำงาน

3.1. ผู้มีงานทำ (The employed persons) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งมีงานทำทั้งในฐานะที่เป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงานส่วนตัว และผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

3.2. ผู้รอฤดูกาล (Seasonally inactive employed person) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่กำลังรอฤดูกาลเพื่อที่จะทำงาน และเป็นผู้ที่ตามปกติจะทำงานโดยไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตรหรือธุรกิจ ซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

4. ผู้ไม่มีงานทำ (Unemployed persons) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่มีงานทำ ไม่มีธุรกิจหรือไร่นาเกษตรเป็นของตนเอง แต่พร้อมที่จะทำงาน ซึ่งได้แก่บุคคลต่อไปนี้

4.1. ผู้ที่ไม่มีงานทำและออกหางานทำ (Those who are seeking for jobs.)

4.2. ผู้ที่ไม่มีงานทำและพร้อมที่จะทำงานแต่ไม่ได้ออกหางานทำเพราะคิดว่าหางานที่เหมาะสมกับตนเองทำไม่ได้ รอที่จะเริ่มงานใหม่ รอฤดูกาลหรือเหตุผลอื่น ๆ (Unemployed persons who ready to work but do not seek for jobs because of illness or belief that no suitable work for them and waiting for a new job, or agricultural season and other reasons.)

แมน สารรัตน์ (2527 : 52) ได้แบ่งกำลังแรงงานของชาติในขณะใดขณะหนึ่ง ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) กำลังแรงงานพลเรือน และ(2) กำลังแรงงานทหาร และให้ความหมายของกำลังแรงงานว่า กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน (อายุ 11 ปีขึ้นไป) ทุกคนผู้ซึ่งพร้อมและเต็มใจที่จะทำงาน ณ ระดับ อัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในขณะนั้น โดยไม่คำนึงว่าขณะนั้นเป็นผู้มีงานทำ กำลังทำงานหรือกำลังแสวงหางานทำ เพราะว่างงานหรือหยุดหางานชั่วคราวเพราะป่วย ดังนั้นกำลังแรงงานตามความหมายนี้ ประกอบด้วยบุคคลผู้มีงานทำและบุคคลผู้ไม่มีงานทำ

โบเวน และ พีนแกน และ อัมพร วิจิตรพันธ์ (Bowen and Pinegan. 1969 : 8 และ อัมพร วิจิตรพันธ์. 2519 : 7) ได้ให้ความหมายของกำลังแรงงานว่า กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้อยู่ในสถาบันใด ๆ ทั้งที่มีงานทำและไม่มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ รวมทั้งกำลังแรงงานของกองทัพ และกำลังแรงงานของพลเรือน

สรุปคำจำกัดความของกำลังแรงงาน มีความหมายที่คล้ายคลึงกันคือ หมายถึง บุคคลในวัยแรงงาน รวมทั้งที่กำลังแรงงานทหารหรือพลเรือน ที่มีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความสามารถที่จะทำงานได้

1.2. ปัญหาด้านกำลังแรงงาน

โรเบิร์ตส์ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2538 : 17 ; อ้างอิงจาก Roberts. 1967.

Robert's Dictionary of industrial Relations. p. 208) ได้ให้คำนิยามของปัญหาแรงงานไว้ดังนี้ ปัญหาแรงงาน หมายถึง ประเด็นแรงงานหลัก ๆ ทั้งหมดในช่วงเวลานั้นๆ ในความเป็นจริงแล้ว การแก้ไขปัญหาแรงงานเกี่ยวข้องกับตัวกำหนดเฉพาะเจาะจง และต้องจัดการกับปัญหาที่ประกอบด้วยหลาย ๆ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน การ

จ้างงาน การกระทำทางการเมือง และอื่นๆ ซึ่งประกอบเป็นส่วนทั้งหมดของปัญหาแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้ปัญหาแรงงานกลายเป็นปัญหาของชาติ เช่น ปัญหาการว่างงานอันเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโดยเฉพาะการทดแทนแรงงานซึ่งจะทำให้เพิ่มอัตราการว่างงานให้สูงขึ้น รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในการจัดการกับกฎหมาย การฝึกอบรมกำลังแรงงานและโครงการอื่นๆ สำหรับปัญหาการว่างงานนักวิชาการสนใจที่ศึกษาปัญหานี้ เพราะเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรก การว่างงานอาจก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจเพราะแรงงานไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการผลิตอย่างเต็มที่ นักวิชาการจึงต้องหาวิธีการที่จะลดความสูญเสียดังกล่าวให้น้อยที่สุด ประการที่สอง อัตราการว่างงานจะเป็นดัชนีบ่งบอกถึงสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศว่ามีปัญหาการผลิตตกต่ำหรือไม่ และประการที่สาม การมีข้อมูลการว่างงานที่ถูกต้องจะช่วยให้ นักวิชาการวิเคราะห์สาเหตุของการว่างงาน และสามารถกำหนดนโยบายแก้ปัญหาได้ (พลภัทร บุราคม. 2538 : 7 - 8)

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัญหาการว่างงานในประเทศไทยมีด้วยกันหลายสาเหตุ ทั้งปัญหาทางด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับอัตราการเกิด และการศึกษาต่อ ซึ่งในปัจจุบันมีอัตราส่วนของผู้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 13.2 ในปี 2537 เป็นร้อยละ 16.8 ในปี 2539 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2540 : 7) ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศไทยได้ตกต่ำลงทำให้การขยายตัวของตลาดลดลง เมื่ออัตราการเพิ่มของผู้สำเร็จการศึกษาอุดมศึกษาที่สูงขึ้นในขณะที่ความต้องการของตลาดแรงงานลดลง อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมีมากขึ้น จึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกัน ภาวะการว่างงานของแรงงานที่มีมากขึ้นและขยายตัวในหมู่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาใหม่ นอกจากสภาวะเศรษฐกิจที่ลดต่ำลงไม่สมดุลกับกำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นแล้วนั้น ยังประสบกับการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานมนุษย์ทำให้มีการว่างงานมากขึ้น (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. 2541 : 8)

ดังนั้นปัญหาการว่างงานที่กำลังเป็นภาวะวิกฤตของประเทศไทย คือ การว่างงานของผู้มีการศึกษา (educated unemployed) และการว่างงานนี้เกิดจากสภาวะที่อุปทานแรงงานที่มีทักษะ หรือมีระดับการศึกษามีจำนวนมากกว่าอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานในระดับเดียวกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมิได้เอื้อต่อการสร้างงานของแรงงานระดับผู้มีความรู้เท่าที่ควร ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหาการว่างงานประเภทนี้จำเป็นต้องมีแผนพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและพยายามปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนควรมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ทำเพื่อก่อให้เกิดโอกาสจ้างงานสูงตามไปด้วย (จุฑา มนัสไพบุลย์. 2537 : 197)

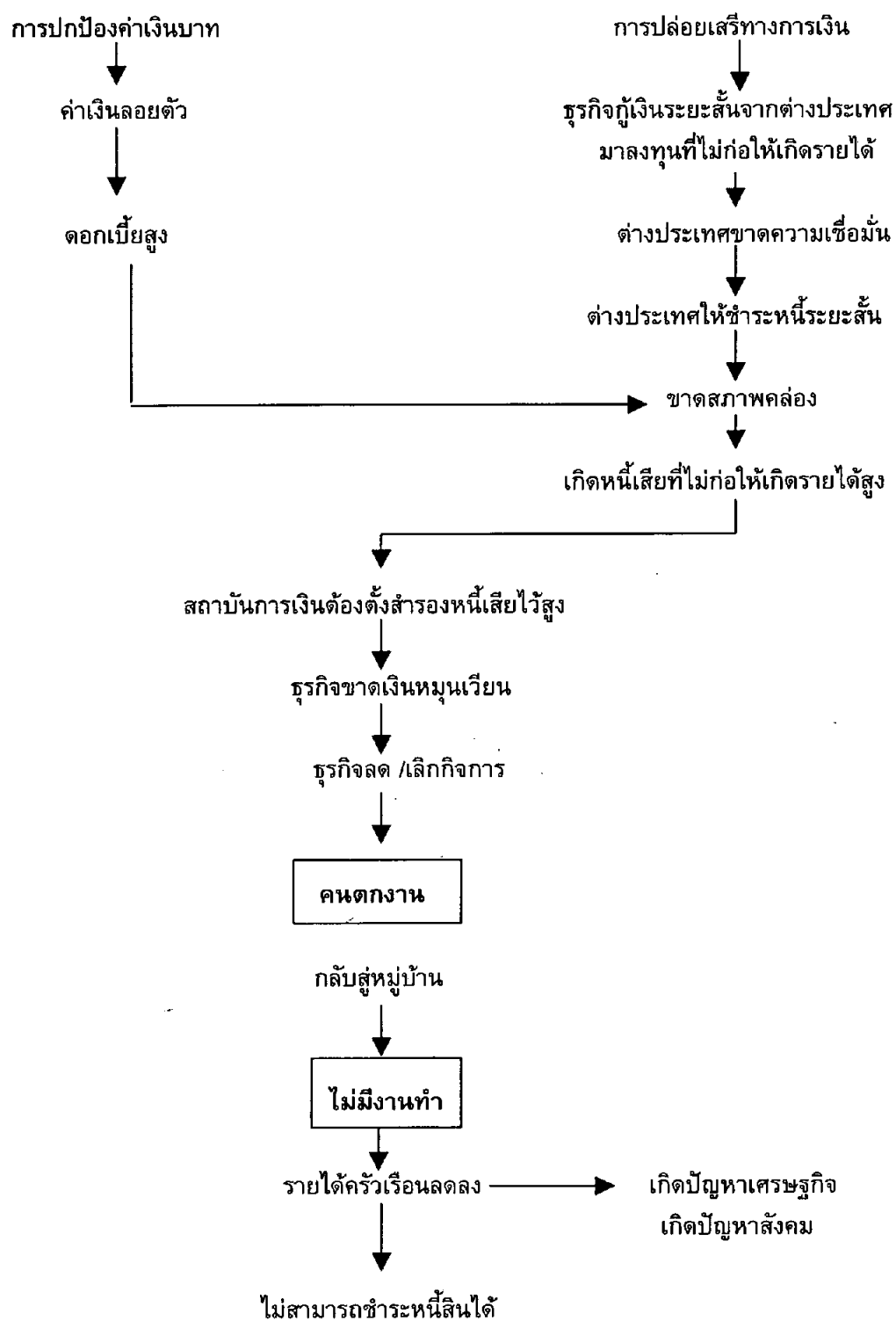
การศึกษาประเด็นสำคัญของการว่างงานของบุญชู มุลพินิช และนิพนธ์ พัวพงศกร (นิพนธ์ พัวพงศกร. 2530 : 35) สรุปเป็นประเด็นสำคัญของการปัญหาการว่างงาน และการมีงานทำดังนี้

1. ความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยากที่จะคาดคะเนความต้องการของตลาดแรงงาน และเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งอาจว่างงานได้ถ้าขาดการติดตามเทคโนโลยี เพราะมีการจ้างคนใหม่ที่ก้าวหน้าเทคโนโลยีมาแทน
2. โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานไหลเข้าสู่เมืองซึ่งขยายการจ้างงานไม่ทัน
3. การจำกัดอัตราการเพิ่มการรับข้าราชการของรัฐ ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่มุ่งหวังเข้ารับราชการไม่สามารถจัดหาหน่วยงานที่รองรับได้
4. หลักสูตรการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาไม่คล่องตัวต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน
5. การศึกษาไม่ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้จักศักยภาพ รู้จักคิดและพัฒนางานในรูปที่มีความแปลกใหม่ในกระแสการเปลี่ยนแปลง จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและเป็นอาชีพที่สังคมต้องการได้
6. ระบบการแนะแนว การสำรวจความถนัดเพื่อคัดคนเข้าศึกษาวิชาชีพยังไม่มีประสิทธิภาพพอและข่าวสารการสมัครงานไม่แพร่หลาย ไม่สามารถหาคนตรงกับความถนัด ความสนใจหรือสาขาวิชาที่เรียนได้ในเวลารวดเร็ว
7. ค่านิยมในด้านต่างๆ ของสังคมทำให้ผู้เรียนเลือกงานที่ทำ

นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีปัญหาด้านการขาดแคลนข้อมูลและบทวิเคราะห์ทางด้านความต้องการแรงงานทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลด้วย ซึ่งสาเหตุต่างๆ ทำให้เท่าที่ผ่านมาไม่สามารถวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างเต็มที่ หากมองจากภาพรวมทั้งประเทศ คือ ภาครัฐบาล นายจ้าง ผู้ใช้แรงงานแล้ว ปรากฏว่าในภาครัฐบาลมีปัญหาทางการเงิน การคลัง การขาดดุลงบประมาณ การเก็บภาษีไม่ได้ตามเป้าหมายและภาระหนี้ที่รัฐบาลมีอยู่ ในด้านธุรกิจก็ต้องประสบปัญหาการขาดทุน สินค้าขายไม่ได้การค้าได้ผลตามเป้าหมาย และในด้านผู้ใช้แรงงานก็มีปัญหาการถูกออกจากงานมากขึ้นและประสบปัญหาในการหางานทำของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเฉพาะบัณฑิตที่จบใหม่ ซึ่งสถิติที่เป็นทางการรายงานว่าในปี 2540 มีคนว่างงานประมาณ 1.2 ล้านคน มีสถานประกอบการอีก 156 แห่งมีแนวโน้มว่าจะเลิกจ้างคนงานจำนวน 13,656 คน และสถานประกอบการที่กำลังประสบปัญหาอีก 1,039 แห่ง จำนวนคนงานที่ยังไม่ทราบชะตากรรมอีก 228,732 คน กระทรวงแรงงานฯ ได้ประมาณการไว้ว่ายอดคนว่าง

งานจะสูงขึ้นเป็น 2 ล้านคนเมื่อสิ้นปี 2541 ซึ่งเป็นสถิติที่น่าวิตกมากเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2539 มีการเพิ่มขึ้นมากกว่า 8 เท่าตัว (นุกุล โกกิจ. 2541 : 19)

ภาวะการทำงานในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2541 ประชากรไทยมีประมาณ 61.2 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 33.4 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ 32.1 ล้านคน หรือร้อยละ 96.4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ผู้ว่างงานมีประมาณ 1.1 ล้านคน หรือร้อยละ 3.4 และผู้ที่รอฤดูกาลเกษตรมีประมาณ 8 หมื่นคน หรือร้อยละ 0.2 โดยผู้ว่างงานในเดือน พ.ค. 2541 มีจำนวนสูงเกินกว่า 3 เท่าของผู้ว่างงานในเวลาเดียวกันของปีที่ผ่าน ๆ มา สำหรับอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 3.4 ในปี 2541 ซึ่งแสดงถึงผลกระทบของภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่มีต่อภาวะการทำงานของประชากรได้อย่างชัดเจน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2543 : 19) สามารถสรุปสาเหตุของการตกงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจได้ ดังภาพประกอบ 2



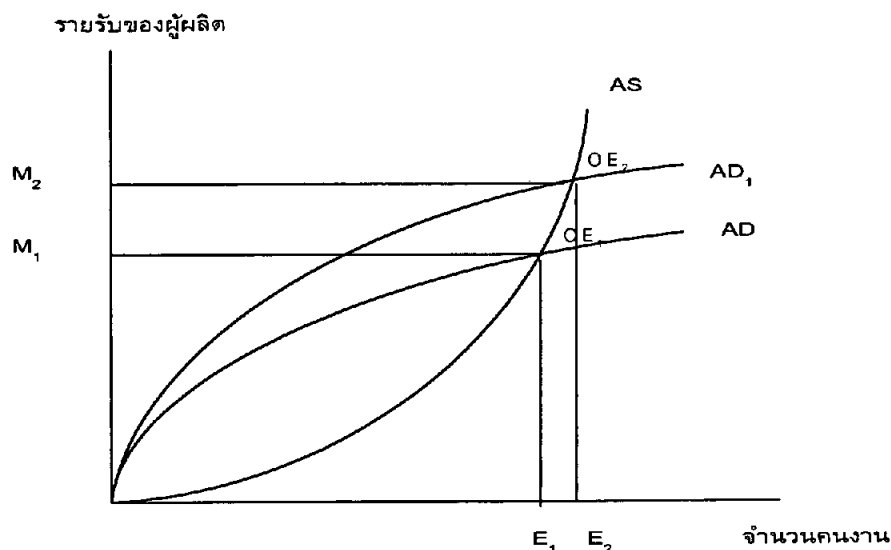
ภาพประกอบ 2 สาเหตุของการตกงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ

ที่มา: ผลกระทบต่อผู้ตกงานจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายงานฉบับสมบูรณ์ มิ.ย. 2543 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

3. แนวคิด ทฤษฎีและแบบจำลองที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการว่าจ้างแรงงาน

ทฤษฎีการว่าจ้างแรงงานของเคนส์ Keynes (อ้างอิงจาก นกุล ประจวบเหมาะ. 2516 : 11, 20 - 26) โดยเคนส์ ถือว่าการใช้จ่ายรวมของประเทศ เรียกว่า "Aggregate Demand" เป็นตัวตัดสินระดับการว่าจ้างทำงานและรายได้ในขณะใดในขณะหนึ่ง ๆ ถ้าหากการใช้จ่ายรวมของประเทศหรือ Aggregate Demand เปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรายได้และระดับของการว่าจ้างทำงานด้วย เช่น หากในขณะหนึ่งปรากฏว่าการใช้จ่ายอุปโภคบริโภค หรือการใช้จ่ายลงทุนของประเทศลดลง รายได้ (Income) และระดับการว่าจ้างทำงาน (Employment) ย่อมจะลดต่ำลงด้วย คนที่ว่างงานก็จะเพิ่มจำนวนสูงขึ้นเป็นต้น สิ่งที่จะตัดสินระดับการว่าจ้างทำงานในขณะหนึ่ง ๆ นั้น เคนส์ เรียกว่า การเสนอรวม (Aggregate Demand) และการสนองรวม (Aggregate Supply) ในระดับของการว่าจ้างทำงานหนึ่ง ๆ ราคาของการสนองรวม (Aggregate Supply Price) หมายถึง จำนวนเงินซึ่งผู้ประกอบการ หรือผู้ผลิตจำต้องได้รับจากการจำหน่ายผลิตผลอันเกิดขึ้นจากการว่าจ้างคนงานจำนวนนั้น ถ้าหากผู้ผลิตได้รับเงินจากการจำหน่ายผลิตผลน้อยไปกว่าเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว การที่จะจ้างคนงานในจำนวนดังกล่าวทำงานก็จะให้ผลไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย ผู้ผลิตจะลดปริมาณการผลิตและการว่าจ้างงานลง ในทางตรงกันข้ามราคาของการเสนอรวม (Aggregate Demand Price) ของการว่าจ้างทำงานระดับหนึ่ง ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ ไม่ว่าระดับการว่าจ้างทำงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดต่ำลงอยู่ในระดับใดก็ตาม อาจจะหาราคาของการเสนอรวม (Aggregate Demand Price) และราคาของการสนองรวม (Aggregate Supply Price) ของระดับของการว่าจ้างทำงานนั้น ๆ ได้เสมอ ด้วยเหตุนี้ระดับการว่าจ้างทำงานของประเทศจึงกำหนดโดยการตัดกันของเส้น (Aggregate Demand & Aggregate Supply Curve) ซึ่ง ณ จุด ที่เส้นทั้งสองตัดกันนั้น รายรับซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจะเท่ากับจำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตจำต้องได้รับในการว่าจ้างคนงานหรืออีกนัยหนึ่งคือจะเท่ากับค่าใช้จ่ายหรือจำนวนต้นทุนที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายในการผลิตสินค้าจำนวนนั้น ๆ จุดดังกล่าวมีผลให้มีการว่าจ้างทำงาน OE_1 เป็นจุดสมดุลทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะมีได้หลายจุด ดังในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงการตัดกันของเส้น Aggregate Demand & Aggregate Supply Curve

ถ้าหากประชาชนใช้จ่ายมากขึ้นจากระดับเดิม หมายความว่า รายรับของผู้ผลิตก็จะสูงขึ้นด้วย เส้น AD จะเคลื่อนที่สูงขึ้นกลายเป็น AD_1 และจะมีผลให้ระดับการว่าจ้างทำงานเพิ่มสูงขึ้นจาก OE_1 เป็น OE_2 จุดที่เส้น AS ตัดกับเส้น AD_1 จึงเป็นจุดสมดุลใหม่ เราจะเห็นว่าสำหรับเส้นรายการของการเสนอรวมและการสนองรวมแต่ละเส้นนั้นจะมีจุดสมดุลได้แต่เพียงจุดเดียว แต่ระดับการว่าจ้างทำงาน ณ จุดสมดุลนั้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นระดับการว่าจ้างทำงานเดิมทีเดียว ทั้งนี้เราอาจเห็นได้ว่ามีจุดสมดุลอยู่ถึงสองจุดเพราะมีเส้นการเสนอรวม (Aggregate Demand) อยู่สองเส้น ถ้าหากผู้ผลิตคาดหวังว่าตนจะได้รับเงินจากการจำหน่ายผลิตผล OM_1 บาท ผู้ผลิตก็จะต้องจ้างคนงานจำนวน OE_1 คน แต่ถ้าในขณะนั้นในระบบเศรษฐกิจปรากฏว่ามีคนงานอยู่ OE_2 คน ก็จะมีผลให้คนงานจำนวน E_1 E_2 คนต้องว่างงาน ภาวะเศรษฐกิจซึ่งสามารถจ้างคนงานได้เพียง OE_1 คนนั้นแม้ว่าจะเป็นภาวะที่สมดุลแต่ก็ยังมีคนว่างอยู่ ถ้าหากจะไม่ให้มีการว่างงานเลย ผู้ผลิตจะต้องคาดหวังว่าตนจะมีรายได้สูงถึง OM_2 บาท ซึ่งหมายความว่า การใช้จ่ายรวมของประเทศสูงเท่ากับ OM_2 บาท ด้วยเหตุนี้เราอาจสรุปได้ว่าในระบบเศรษฐกิจหนึ่งๆ ถ้าจะไม่ให้มีการว่างงานอยู่เลยก็อาจกระทำไม่ได้ถ้าหาก Aggregate Demand มีจำนวนเพียงพอ ในเวลาเดียวกันภาวะเศรษฐกิจอาจมีความสมดุลได้ทั้งๆ ที่ยังมีการว่างงานอยู่ จุดสมดุลซึ่งเส้นเสนอรวมตัดกับเส้นการสนองรวมและมีผลมากำหนดจำนวนคนงานที่หน่วยการผลิตในระบบเศรษฐกิจว่าจ้างทำงานทั้งสิ้นเราเรียกว่าจุด Effective Demand ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าระดับการจ้างทำงานของประเทศนั้นขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายอุปโภคและการใช้จ่ายลงทุนของเอกชน ถ้าหากการใช้จ่ายดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้ระดับการว่าจ้างทำงานของประเทศเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ทฤษฎีอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน (Demand for Labor and Supply of Labor)

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2519 : 30 - 31) อุปสงค์แรงงาน หรือความต้องการคนงานของนายจ้าง หรือตำแหน่งว่างงาน (Job vacancies) อุปสงค์แรงงานเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการลงทุนประกอบกิจการหรือขยายงานออกเพื่อผลิตสินค้าให้มากพอแก่ผู้ต้องการนำไปบริโภค เกิดอัตรางานว่าง จำเป็นต้องจ้างคนงานทำเมื่อยังต้องการกำไรเพิ่ม อุปสงค์แรงงานเป็นเรื่องนายจ้างหรือฝ่ายจัดการต้องการคนงานนายจ้างย่อมอยู่ในฐานะจะจ้างหรือไม่จ้างก็ได้ จึงทำให้คนงานคิดว่างานหายาก คนต้องร้องงาน งานเท่านั้นทำให้มีเงินใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว ตั้งเป็นกฎได้ว่า เมื่อใดค่าจ้างสูงอุปสงค์แรงงานจะต่ำ เมื่อใดค่าจ้างต่ำอุปสงค์แรงงานจะสูง

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2535 : 150) อุปสงค์สำหรับแรงงานประเภทใด หมายถึง จำนวนต่างๆ ของแรงงานประเภทนั้นที่ผู้ผลิตยินดีจะจ้างมาทำงาน ณ อัตราค่าจ้างต่างๆ กัน

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2519 : 32 - 35) อุปทานแรงงาน ได้แก่ จำนวนคนที่แสวงหางานทำ คนแสวงหางานเมื่อยังไม่ได้จะเป็นคนว่างงาน เมื่อได้งานกลายเป็นกำลังแรงงาน (Labor force) ที่เป็นประโยชน์มากขึ้น เพราะผลิตสินค้าและบริการให้ผู้บริโภคได้ใช้ ทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่ม ตั้งเป็นกฎได้ว่า เมื่อใดค่าจ้างสูง อุปทานแรงงานจะสูง เมื่อใดค่าจ้างต่ำ อุปทานแรงงานจะต่ำลง และอุปทานแรงงานมีมากหรือมีการว่างงาน เกิดขึ้นย่อมแล้วแต่ 1. ขนาดของประชากร 2. การกำหนดอายุ และเพศของผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน 3. ชั่วโมงทำงาน

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2535 : 150) อุปทานของแรงงานประเภทใด หมายถึง จำนวนต่างๆ ของแรงงานประเภทนั้นที่เจ้าของแรงงานเต็มใจจะรับจ้างทำงาน ณ อัตราค่าจ้างต่างๆ โดยทั่วไป อุปทานของแรงงานแต่ละประเภทในท้องที่หนึ่งในระยะเวลาหนึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. จำนวนคนงานในท้องที่นั้นซึ่งได้รับการฝึกอบรมมาสำหรับอาชีพนั้น และมีความตั้งใจทำงาน

2. จำนวนคนงานที่จะมีให้ฝึกอบรมเพิ่มเติม ถ้าจำนวนคนงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาสำหรับงานนั้นโดยเฉพาะมีงานทำหมดแล้ว จำนวนคนงานประเภทนั้นจะเพิ่มขึ้นได้ ถ้าสามารถชักชวนคนให้มารับการฝึกอบรมในงานนั้นเพิ่มขึ้น แต่สำหรับงานบางอย่างซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความสามารถสูงหรือมีความชำนาญเฉพาะอย่างหรือใช้เวลาในการอบรม เช่น วิศวกร แพทย์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนได้ในระยะสั้น

3. โอกาสที่จะดึงดูดคนงานจากท้องถิ่นอื่น เช่น ค่าจ้างสูงกว่ามาก สภาพและอนาคตการทำงานดีกว่า เป็นต้น

4. จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีจะทำงานมากขึ้นจากเดิม อุปทานของแรงงานก็เพิ่มขึ้น

แมน สารรัตน์ (2527 : 19) อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้าง อัตราใดอัตราหนึ่ง ในระยะเวลาหนึ่ง อาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือวัดเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยเวลานั้น

การวัดอุปทานแรงงานแบบแรกใช้ในการศึกษาอุปทานแรงงานแบบ “อรรถประโยชน์วิธี” (Utility Approach) ส่วนการวัดอุปทานแรงงานแบบสองเป็นวิธีการที่ใช้ในการศึกษาอุปทานแรงงานแบบ “กำลังแรงงานวิธี” (Labor Force Approach)

การศึกษาอุปทานแรงงานแบบอรรถประโยชน์วิธี (Utility Approach) หมายถึง วิธีการศึกษาที่ถือหลักว่า อรรถประโยชน์หรือความพอใจของคนงานมีค่าขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องใกล้เคียง เช่น ระดับรายได้ อัตราค่าจ้าง และรสนิยมของคนงาน ทำนองเดียวกันกับอรรถประโยชน์หรือความพอใจของผู้บริโภคที่ขึ้นอยู่กับปริมาณของสินค้าและบริการที่ได้บริโภค ดังนั้น ถ้าปัจจัยผันแปรอิสระเหล่านี้มีมากเท่าใด อรรถประโยชน์หรือความพอใจก็จะมีมากเท่านั้น และพฤติกรรมในการทำงานของคนงานก็ได้รับการสมมติให้เป็นไปในทำนองเดียวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค นั่นคือเป็นไปเพื่อให้ตนได้รับความพอใจสูงสุด จำนวนแรงงานที่คนงานประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่ง จะถูกวัดเป็นจำนวนแรงงานคนต่อชั่วโมง ต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ ในความหมายของกระแสพลังงานทวิภาวะที่ได้รับการปลดปล่อยออกมา และมีหน่วยนับเป็นชั่วโมงทำงาน วันทำงาน หรือสัปดาห์ทำงาน

การศึกษาอุปทานแรงงานแบบกำลังแรงงานวิธี (Labor Force Approach) เป็นวิธีการศึกษาที่ถือเอาจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นเกณฑ์นับอุปทานแรงงาน โดยไม่คำนึงถึงว่าในขณะนั้นบุคคลเหล่านั้นมีงานทำอยู่แล้วหรือกำลังหางานทำ เพราะว่างงานหรือหยุดหางานทำเป็นการชั่วคราวเพราะป่วย คนพวกนี้ถือเป็นกำลังแรงงานและเป็นอุปทานของแรงงานในขณะนั้น อุปทานแรงงานตามความหมายนี้ถือเป็นแหล่งสะสมแรงงานและมีหน่วยนับเป็นคน

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital Theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีแนวความคิดว่า ความสามารถทางการผลิตของบุคคล และค่านิยมในการทำงานได้ถูกกำหนดโดยปริมาณ และการลงทุนเพื่อพัฒนาตนเอง ได้แก่ การลงทุนเพื่อการศึกษาและการฝึกอบรม และในการตัดสินใจลงทุนเพื่อการศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ และผลตอบแทนที่จะได้รับที่เป็นผลตอบแทนส่วนบุคคล และผลตอบแทนทางสังคม ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับอุปสงค์ในตลาดแรงงาน ถ้าตัดสินใจลงทุนถูกกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานก็จะมีงานทำ ผู้ที่ไม่มีงานทำจึงได้แก่ ผู้ที่ลงทุนไม่ถูกกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการ (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 42)

คาร์นอย (Carnoy. 1977: 29) ได้กล่าวถึงการลงทุนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบข่าวสารแรงงานทำให้ผู้ลงทุนเพื่อการศึกษา ไม่มีโอกาสที่จะทราบตลาดมีความต้องการแรงงานอย่างไรหรือมีงานอะไรบ้างที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อจะได้ฝึกฝนทักษะของตนเองให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ความไม่สมดุลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทำให้คนมีงานทำอยู่แล้วเกิดการว่างงาน เนื่องจากการทดแทนคนงานหรือไม่ได้รับการฝึกฝนให้มีการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

ศุภชัย พานิชภักดิ์ (2524 : 8) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์มีสมมติฐานที่ว่า การตัดสินใจในทางเศรษฐศาสตร์ของตนเป็นไปในลักษณะที่มีเหตุผล โดยใช้กฎเกณฑ์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก จากสมมติฐานนี้ทฤษฎีทุนมนุษย์มีข้อสรุปว่า การกระจายรายได้ และการมีงานทำหรือการว่างงานเป็นผลมาจากความแตกต่างในระดับการศึกษาและฝึกอบรม ปัจจัยหลักเป็นผลมาจากการตัดสินใจในการลงทุนในตัวเองอีกต่อหนึ่ง ทฤษฎีนี้เน้นปัจจัยทางด้านอุปทานในตลาดแรงงานที่ก่อให้เกิดการไม่มีงานทำเนื่องจากการได้รับการศึกษาไม่พอเพียง ข้อสรุปจากทฤษฎีนี้ในการแก้ปัญหาการว่างงาน คือ การขยายการให้การศึกษาและการฝึกอบรม การขยายตัวของระบบอุดมศึกษาของไทย ในระยะหลังดูเหมือนจะเป็นความพยายามอย่างหนึ่งที่จะแก้ปัญหาการว่างงานตามทฤษฎี อย่างไรก็ตามก็ปัญหาที่อาจจะตามมามากขึ้นในอนาคตคือ การว่างงานในกลุ่มคนที่มีการศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากตลาดแรงงานมีอุปสงค์ของแรงงานไม่พอเพียง นอกจากนี้การใช้นโยบายสร้างทุนมนุษย์มากเกินไปอาจจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงานคนไม่ตรงกับการศึกษาที่ได้รับ (mismatching) ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับในประเทศที่มีการขยายอุดมศึกษาเร็วจนเกินควร โดยไม่มีการพิจารณาโครงสร้างของแรงงาน

ทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ (Psycho-analysis and Social Theory)

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 : 111 - 112) ได้ศึกษาผลงานของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องกระบวนการในการเลือกอาชีพดังนี้

ฮอลลิชเชด (Hollishead) ได้ทำการค้นคว้ารูปแบบของการเลือกอาชีพ เขาเชื่อว่า ความคิดของเด็กในเรื่องอาชีพเป็นผลสะท้อนมาจากประสบการณ์ ซึ่งเขาได้รับจากครอบครัว และระดับชั้นของสังคมที่เขาอาศัย และจากการวิจัยของเขา พบว่าเด็กนักเรียนในชั้นต้น ๆ มีความกระตือรือร้นและต้องการบรรลุจุดหมายในอาชีพและพยายามเลียนแบบการกระทำและบทบาทในการงานของบิดาและมารดา

มิลเลอร์ และ ฟอรา (Miller and Fora) ได้สรุปว่า ภูมิหลังทางสังคม ความสามารถ สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ในอดีตและบุคลิกลักษณะล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งได้เขียนไว้ในหนังสือสังคมอุตสาหกรรม (Industrial Sociology) ว่าองค์ประกอบทางสังคม (Social Factor) ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ รายได้และการศึกษาของบิดา เหตุการณ์ในอดีต ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เช่น ครู เพื่อน รวมทั้งสภาวะของสังคมและเศรษฐกิจ ย่อมมีผลต่อโอกาสและข้อจำกัดทางอาชีพ

บลู (Blau) และคณะ ได้ทำการสังเกตและทดลองด้านวิทยาศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยาในเรื่องอาชีพ สรุปผลได้ว่า การเข้าสู่อาชีพนั้นไม่ได้ตัดสินใจเอาจากความชอบของตนเท่านั้น การเข้าสู่อาชีพเป็นผลจากกระบวนการ 2 อย่างร่วมกัน คือ 1. การเลือกอาชีพ 2. การคัดเลือกเข้าทำงาน

เอล จี โทมัส (L.G. Thomas) ได้สรุปผลการตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ รายได้ เกียรติภูมิอาชีพ และลักษณะของงาน

สรุปได้ว่าพื้นฐานทางครอบครัวในด้านการศึกษาและอาชีพ มีความสำคัญในการประเมินค่าข้อได้เปรียบเสียเปรียบในการเลือกอาชีพของเด็ก เด็กที่มาจากครอบครัวฐานะดีย่อมจะได้รับคำแนะนำและข้อมูลทางด้านอาชีพที่ดีและสมบูรณ์กว่า

ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม

ตำรา ฐานดี (2520 : 105) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคมว่ามีแนวคิดที่อธิบายถึงกระบวนการทางานทำ และการได้งานทำของบุคคล โดยเฉพาะในการทางานทำของคนที่มีความสัมพันธ์เป็นญาติกับผู้มีตำแหน่งใหญ่โต มีพรรคพวกมาก และมีสิทธิพิเศษมีการทางานทำและได้งานทำแตกต่างจากผู้อื่น เพราะความสัมพันธ์ในการพึ่งพาช่วยเหลือกันจะมีผลต่อการได้งานทำของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งมีระบบอุปถัมภ์และระบบบุญคุณกันมาก ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทางานทำ คือ การมีสิทธิพิเศษหรือการฝากงาน

ทิตยา สุวรรณะชฎ และคนอื่นๆ (2516 : 15 - 16) ระบบความสัมพันธ์ในสังคมไทยอาจแบ่งแยกออกได้เป็น 2 แบบได้แก่

1. ความสัมพันธ์ที่มีผลผูกพันทางใจ (Psychological investment relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใกล้ชิดและเครือญาติ เช่น พ่อแม่และเพื่อนฝูงที่สนิทเท่านั้น เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่มีความยาวนานและคงทน ผู้ที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะนี้จะมีการช่วยเหลือกันในการทางานทำ

2. ความสัมพันธ์โดยมารยาทสังคม (excellent interpersonal relationship) ลักษณะความสัมพันธ์นี้เป็นไปตามความสุภาพของสังคม คนมีความสัมพันธ์แบบนี้ จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สมาชิกของสังคมปฏิบัติต่อกันตามสังคมนิยม และรักษามารยาทในการคบหาสมาคมกับสมาชิกอื่นๆ

ความสัมพันธ์ทั้งสองแบบมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน เช่น ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีความผูกพันทางใจ เป็นความผูกพันและความรับผิดชอบระยะยาว จะเห็นได้ชัดเจนจากความสัมพันธ์ในระบบบุญคุณ มีลักษณะที่ผู้มีความสัมพันธ์กันต่างตอบแทนและช่วยเหลือกัน ส่วนความสัมพันธ์โดยมารยาทสังคมเป็นความผูกพันและความรับผิดชอบระยะสั้น เป็นความสัมพันธ์เพียงผิวเผิน ไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือตอบแทนกันแต่อย่างใด และในสังคมไทยในอดีต

ความสัมพันธ์ในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง สามารถประกันความปลอดภัย และความเดือดร้อนได้ดีที่สุด ความสัมพันธ์ของระบบเครือญาติจะมีความเด่นชัดมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคม เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีความสัมพันธ์ มีการช่วยเหลือกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สำหรับในการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมของ ลีโอนาร์ด และเซลซนิก (Leonard and Selznick. 1968 : 182 - 183) ได้แยกประเภทความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นๆ โดยเน้นถึงการบรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นและเน้นถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยแยกประเภทความสัมพันธ์ทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ซึ่งยึดถือสถานภาพสัมฤทธิ์ (achieved status) เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีพื้นฐานของความรู้ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการสร้างความสัมพันธ์ ในการรับบุคคลเข้าทำงานนายจ้างจะพิจารณาจากความสามารถและความสำเร็จของบุคคล ได้แก่ การศึกษา ความรู้ ทักษะ และความขยัน เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ซึ่งยึดถือเอาสถานศึกษาที่ติดตัวมา (ascribed status) และความชอบพอกันเป็นส่วนตัว เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นอาศัยความคุ้นเคยหรือคุณสมบัติที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น เผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ในการหางานทำผู้หางานทำอาจอาศัยเส้นสายหรือเพื่อนฝูงที่ชอบพอกันเป็นส่วนตัว ผูกเข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่งงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาของ โรเจอร์ส (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 10 - 11 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1979 : P. 13 - 20) พบว่า แรงจูงใจที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้ โดยการเข้ารับการศึกษากลับครั้ง โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัยต้นทั้งนี้เพราะจะช่วยส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดำเนินอยู่แล้ว จากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศอังกฤษ ปรากฏว่าประมาณเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษาให้ข้อมูลว่าการเข้ามาเรียน ด้วยความมุ่งหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานและอาชีพเท่านั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ยอมย่อท้อและต้องการงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรจร สุวรรณทัต และคณะ. 2521 : 25) และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์สูงมักจะสนใจกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สำเร็จด้วยความสามารถ ความชำนาญ และพยายามทำงานให้ดีกว่าคนอื่นถึงมาตรฐาน เพราะมีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นมาก และรับผิดชอบที่จะทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุเป้าหมาย และมีความพยายามที่จะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สังคมยอมรับ (Dreeben. 1968 : 47) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์มากกับความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Raffini.1970 : 1085 - A) เมื่อนำแนวความคิดมาประยุกต์กับการตัดสินใจของหน่วยงาน

ที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน จะพบว่าจะมีความเกี่ยวข้องกัน เพราะนายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกเอาผู้ที่มีผลการเรียนดี มีความรอบรู้กว้างขวาง เพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถและจะทำงานได้ดีด้วย (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 49)

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 320 - 321) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งจูงใจเป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีจูงใจตามแนวคิดที่ว่า เงินดีงานดี

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจไม่ใช่ตัวเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนมากมักเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีค่านิยม

เฟิธเธอร์ (Feather. 1975 : 4 - 5) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีค่านิยมว่า หมายถึง แนวคิดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่คนในสังคมมีความนิยมชมชอบเลือกหรือยึดถือกันเอามาเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมทางสังคม

เมอร์ดาล (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 46 ; อ้างอิงจาก Myrdal. 1968 : 962) ได้กล่าวถึง เหตุผลที่ทำให้ชาวเอเชียนิยมศึกษาต่อในระดับสูง ๆ แล้วยังว่างงานกันอยู่อีก เพราะแม้แต่คิดถึงแต่เรื่องศักดิ์ศรี มีค่านิยมว่าต้องเรียนให้จบมหาวิทยาลัยเอาไว้ ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย ศิลป หรือรัฐศาสตร์ โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่ หลังจากที่ได้รับปริญญาแล้ว ก็จะเลือกหางานทำที่สะดวกสบาย โดยไม่ต้องทำงานที่ใช้แรงกาย

สำหรับผู้ปกครองของบัณฑิตก็มีค่านิยมเช่นเดียวกับบัณฑิต คือ ต้องการให้บุตรหลานมีงานทำที่สะดวกสบาย จึงพยายามหาโรงเรียนที่มีชื่อเสียงให้ลูกเรียน และให้เรียนสูง ๆ ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถและความถนัด โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เมื่อบุตรหลานของตนสอบเข้ามหาวิทยาลัยในประเทศไม่ได้มักจะส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในต่างประเทศเป็นการอวดศักดิ์ศรี สำหรับผู้ปกครองที่อยู่ในชนบทจะพยายามส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนชั้นสูง เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าและได้เลือกฐานะทางสังคม จากเหตุผลต่าง ๆ การปลูกฝังค่านิยมทั้งพ่อแม่รวมทั้งเด็ก ๆ ที่ได้รับการศึกษาอยู่นั้น ย่อมมีอิทธิพลต่อการเลือกงาน เลือก

อาชีพอย่างมาก การที่ในสังคมมีค่านิยมให้ทำงานเพื่อศักดิ์ศรีมากโดยการที่บุคคลมุ่งทำงานแต่ในอุดมคติของตนนั้นทำให้เกิดการแย่งงานกันทำเพราะคนมากกว่างาน จึงมีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น (วินัย วิทยาลัย. 2525 : 50 - 55)

ดังนั้นการไม่มีงานทำหรือการว่างงาน จึงขึ้นอยู่กับค่านิยมที่ไม่เหมาะสมและความเป็นคนเลือกงานทำให้บุคคลส่วนมากมีเงื่อนไขในการเข้าทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะทำงานที่สบายและมีเกียรติในสังคมไม่ต้องการทำงานที่ลำบากและไม่มีเกียรติในสังคม โดยจะไม่สนใจงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะฉะนั้นการว่างงานจึงขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นคนเลือกงาน และค่านิยมที่ไม่เหมาะสม

ทฤษฎีการแสวงหางาน (Job Search หรือ Labor turnover theory)

อัลเบิร์ต (สมเกียรติ ขอบผล. 2529 : 41 ; อ้างอิงจาก Hulbert. 1981 : 469 - 471) ได้อธิบายทฤษฎีการแสวงหางาน เกี่ยวกับการมีงานทำ โอกาสที่จะได้งานทำและการว่างงาน เนื่องจากการเตรียมตัวและการมีประสบการณ์หรือทักษะในการหางานทำของหน่วยแรงงาน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการว่างงาน ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสการมีงานทำและทักษะในการหางาน

ลิน สไกวเออ (ศุภชัย พานิชภักดิ์. 2524 : 9 ; อ้างอิงจาก Lyn Squire. 1981 : 86) อธิบายทฤษฎีการแสวงหางาน เกี่ยวกับการว่างงานว่าเป็นผลของการใช้เวลาในการแสวงหางานทำ ในสภาพของตลาดแรงงานที่มีการให้ข่าวสารข้อมูลน้อย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะขาดข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาด ผู้ที่หางานทำมักจะไมเลือกงานแรกที่ได้รับเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบ จึงใช้เวลาหางานอื่นๆ และข้อมูลอื่นๆ ประกอบ การใช้เวลารอเพื่อหางานทำนี้จึงนับเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของผู้หางานทำ ในกรณีเช่นนี้การว่างงานเกิดขึ้นเพราะปัญหาของตลาดแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการให้ข่าวสารและข้อมูลที่ชัดเจนและกว้างพอที่จะทำให้ผู้หางานทำและผู้จ้างงานพบกันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าผู้มีงานทำมักเป็นผู้มีทักษะในการหางาน มีโอกาสรับข่าวสารจ้างงาน มีการรื่องานและมีการสมัครงานไว้มากมายแห่ง ยังต้องมีการลงทุนเพื่อการศึกษาอบรมพัฒนาตนเอง ส่วนผู้ที่ไม่มีงานทำได้แก่ ผู้ที่ลงทุนไม่ถูกกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการ เนื่องจากขาดระบบข้อมูลข่าวสารแรงงานที่ไม่ถูกกับคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการเกิดปัญหาการว่างงานขึ้นเพราะขาดข่าวสารที่ชัดเจนกว้างขวางที่ผู้หางานและผู้จ้างได้พบกันในเวลาที่รวดเร็ว

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

ศุภชัย พานิชภักดิ์ (2524 : 8) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ถึงปัญหาโครงสร้างที่เกิดขึ้น โดยมองที่โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ

ประเภทของงาน รายได้ และการว่างงานแต่ละประเภท และอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน การขยายการศึกษากับความสอดคล้องกับตลาดแรงงานและความไม่สมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจ ล้วนแต่สัมพันธ์กับการว่างงาน โดยปริมาณการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงาน มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะต่างไปจากเดิม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และอุปสงค์ของสินค้าบางประเภท

นิพนธ์ พัวพงศกร (2525 : 15) ได้ศึกษาถึงรายละเอียดของปริมาณการทำงานต่ำกว่าระดับ การว่างงานเปิดเผย และการว่างงานตามฤดูกาลมีปริมาณเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้มีรายได้น้อยกว่าระดับรายได้ที่จะทำให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในระดับการครองชีพที่เพียงพอ ซึ่งจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ หรือจากการไม่มีงานทำตามฤดูกาล แม้ว่าเป็นผู้มีงานเต็มที่หรือทำงานอย่างหนักหรือเกิดจากความเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า ทำให้ไม่สามารถมีรายได้ในระดับที่แก้ปัญหาความยากจนของครอบครัว เพิ่มรายได้ในอนาคต หรือเพิ่มกำลังผลิตได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงปัญหาโครงสร้างที่มีความไม่สมดุลในด้านต่างๆ คือ อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานที่เร็วกว่าอัตราการเพิ่มของความต้องการแรงงานทั้งจากสาขาเกษตรและนอกสาขาเกษตร และความไม่สมดุลระหว่างการขยายตัวของการศึกษาบางสาขา ผลที่เกิดขึ้นคือการว่างงานโดยเปิดเผยทั่วไป และการว่างงานของบัณฑิตที่มีความมุ่งหวังจะได้งานดี มีรายได้ตามวุฒิหรือสูงกว่า แต่สภาพความเป็นจริงการขยายตัวของตลาดแรงงานมีน้อย งานมีจำกัด และผู้ทำงานมีรายได้น้อยในระดับต่ำ

คุณลักษณะช่องทางการสื่อสาร

โรเจอร์ส (ณัชชา ประกฤตพิวงศ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1983. *Diffusion of innovations*. p. 197 - 198) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลจากบุคคลหนึ่งมาสู่อีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และคุณลักษณะช่องทางการสื่อสารเป็นเรื่องยากสำหรับบุคคลในการจะแยกแยะระหว่างข้อมูลและช่องทางการส่งข้อมูล สำหรับแหล่งข้อมูลเริ่มจากบุคคลหรือสถาบัน โดยมีการแบ่งลักษณะช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการสื่อสารข้อความอย่างกว้างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น แหล่งข่าวเหล่านี้อาจจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งข่าวสารให้แก่ผู้รับข่าวสารหลายๆ คน ช่องทางการสื่อสารมวลชนสามารถส่งข้อมูลถึงผู้รับจำนวนมากอย่างรวดเร็ว โดยสร้างความรู้และการกระจายข้อความ รวมถึงสามารถเปลี่ยนทัศนคติได้ด้วย

2. ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่ง ช่องทางนี้มีประสิทธิภาพมากเพราะจะทำให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาต่อต้านหรือไม่ได้ใส่ใจได้ และมีผลในการสื่อสารได้อย่างมากคือ

2.1. มีการจัดหาข้อมูลการแลกเปลี่ยนสองทางระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร ส่วนการรับข้อมูลข่าวสารของบุคคลหนึ่งสามารถขยายความหรืออธิบายความเปลี่ยนแปลงไปได้

2.2. การชักจูงบุคคลหรือการเปลี่ยนทัศนคติเป็นบทบาทของช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการชักจูงมีความสำคัญต่อทัศนคติของบุคคล

ทวิชชัย สันคติประภา (มปป.: 9 - 10) ได้แบ่งประเภทของการติดต่อสื่อสารออกเป็น 3 ประเภท ได้ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในตัวบุคคล เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล คือ บุคคลเป็นผู้รับสารของตัวเอง

2. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่จะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้าทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร จะใช้ประสาทสัมผัสการรับทั้งห้า ผู้ส่งสารจะทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับทันที

3. การติดต่อสื่อสารแบบมวลชน ผู้ส่งสารมุ่งส่งสารผ่านสื่อมวลชนไปถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นจำนวนมากที่อยู่กระจัดกระจายทั่วไปในเวลาเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันเป็นการสื่อสารแบบเอกวิถีไม่มีปฏิกิริยาสะท้อนกลับหรือมีแต่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้รับสาร

สรุปการติดต่อสื่อสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบใด สำคัญอยู่ที่ผู้รับสารได้รับทราบข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน และในการหางานทำของกำลังแรงงานนั้น การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นทราบแหล่งงาน หน่วยจ้างงาน หรือตำแหน่งที่เปิดรับสมัครอื่นๆ ล้วนมีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มโอกาสมีงานทำมากขึ้น

การจัดลำดับและการคัดเลือก

คาร์นอย (สมเกียรติ ขอบผล. 2529 : 43 ; อ้างอิงจาก Carnoy. 1977. *Education and employment*.)อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำและการว่างงานภายในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐหรือเอกชน โดยมีความคิดว่าในตลาดแรงงานมีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ อยู่จำนวนหนึ่ง แต่ตำแหน่งหน้าที่เหล่านี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุบุคคลที่จบการศึกษาระดับไหน สาขาไหน และจากที่ใด โดยนายจ้างจะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีทักษะทางปัญญาสูง เพื่อจะได้เพิ่มผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งทักษะทางปัญญาของบุคคลได้มาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยจะเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่สามารถฝึกฝนได้ ตลอดจนพิจารณาถึงตัวแปรอื่นๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ การศึกษา อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา และประสบการณ์ ในจากการเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเช่นนี้ ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่ม และบุคคลเหล่านี้จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชัย จรรย์สุกรินทร์ (2526 : 3) ได้ศึกษาพบว่าในการเลือกทำงานของผู้สมัครงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของงาน นโยบายของหน่วยงาน การฝึกงาน เงินเดือน และรายได้อื่น ๆ ที่หน่วยงานยินดีเสนอให้ ถ้าต้องการผู้มีความสามารถสูงต้องมีสิ่งจูงใจดี ๆ

เสนอให้หน่วยแรงงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเดือนที่สูงอย่างเดียวอาจเป็นโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือบรรยากาศของที่ทำงานเป็นต้น หลังจากที่นายจ้างตัดสินใจว่าจะเลือกผู้จบการศึกษาระดับใดและสาขาใดแล้วจะคัดเลือกจากผู้ที่มีสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุด แต่ถ้ายังไม่ได้บุคคลที่ต้องการก็จะเพิ่มสิ่งจูงใจขึ้นหรือลด และเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้สมัครลง

สรุปได้ว่าการตัดสินใจของนายจ้างงานในการรับคนเข้าทำงานจะพิจารณาจากคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีสมัครงานในการจัดลำดับคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะที่สำคัญเช่น ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ สาขาวิชา ความสามารถ เชื้อชาติ เพศ อายุ การง่ายต่อการฝึกหัด ผลการทดสอบทางจิตวิทยาและประสบการณ์เดิม เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละประเภทด้วย

การเลือกอาชีพ (Vocational Choice)

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 : 100 - 109) ได้ศึกษาผลงานของบุคคลต่างๆ ในเรื่องกระบวนการในการเลือกอาชีพหรือการเลือกอาชีพของบุคคลทั้งที่เป็นอาชีพอิสระหรืออาชีพส่วนตัว (Self - employment) ที่เรียกว่า นักประกอบการ (Entrepreneur) กับ การเลือกอาชีพที่อาศัยเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary man) ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และจัดกลุ่มของปัจจัยได้ 3 กลุ่ม คือ 1. ปัจจัยภายใน 2. ปัจจัยภายนอก 3. ปัจจัยส่งเสริมและกระตุ้น จากกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มสามารถศึกษาได้จากทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีลำดับขั้น และทฤษฎีผสมผสาน มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personalities Theory)

แสดงให้เห็นว่าการเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพซึ่งแต่ละคนแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการสังสมประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมและพันธุกรรม ทำให้มีความสนใจในอาชีพแตกต่างกันไป ดังผลการศึกษาของ Anne Roe มีรายละเอียดดังนี้

Roe's Theory

แอนนี โรล (Anne Roe) ได้ค้นคว้าทดลองเรื่อง พื้นฐานของการพัฒนา (Development Backgrounds) และบุคลิกภาพ (Personalities) สรุปว่า 1. บุคลิกภาพของบุคคลแตกต่างกัน 2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพเป็นผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก และเห็นว่าคนทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับจากพันธุกรรม (Genetic Inheritances) ดังนั้นรูปแบบของวิถีชีวิตเป็นผลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตอนต้น (Early Environment) และถูกกระตุ้นโดยความต้องการ แล้วกลายเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรม
2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchical Need Theory) โดย Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (The Lower - order needs) มีความสำคัญมากกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการขั้นสูง (The Higher - order needs) ซึ่งได้แก่ความรัก ความรู้ และความสำเร็จ และงานเป็นสิ่งที่สนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่บุคคลได้ ความต้องการในเรื่องใดจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและจะมีส่วนในการเลือกอาชีพด้วย เช่น บางคนต้องการความมีหน้ามีตา ก็พยายามเลือกอาชีพที่มีเกียรติ
3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็ก (Early Childhood Experiences) ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก

ทฤษฎีลำดับขั้น (Stages Theory)

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการเลือกอาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นลำดับขั้นตอน ตามพัฒนาการของการตัดสินใจของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ความถนัด ทักษะ ทศนคติ ความสนใจ รวมถึงบุคลิกลักษณะ ทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพแตกต่างกันออกไป ดังผลการศึกษาของ Donald Super, Tiedeman มีรายละเอียดดังนี้

Super's Theory

ทฤษฎีของ โด널ด์ ซูเปอร์ (Donald Super) ได้รับอิทธิพลของผลการศึกษาก่อนหน้า เช่น ทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept Theory) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากความพยายามในการที่จะเสริมสร้างความคิดของการพรรณา และประเมินค่าเพื่อสนับสนุนการตอบสนองของบุคคลในการเลือกอาชีพมาจากความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งได้ขยายความของขั้นพัฒนาการเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) นับตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปี แบ่งเป็นชั้นย่อย คือ
 - 1.1. Prevocational Substage (แรกเกิด - 3 ปี) เด็กยังไม่มี ความสนใจเกี่ยวกับอาชีพใด ๆ เลย มีแต่พัฒนาการทางร่างกายเท่านั้น
 - 1.2. Fantasy Substage (4 - 10 ปี) เด็กจะเริ่มมีจินตนาการหรือคิดเกี่ยวกับอาชีพจะเลือกอาชีพตามความคิดฝันของตน
 - 1.3. Interest Substage (11 - 12 ปี) ขั้นนี้เด็กสนใจเกี่ยวกับอาชีพมากขึ้น แต่มีพื้นฐานมาจากความชอบและไม่ชอบ

1.4. Capacity Substage (13 - 14 ปี) เด็กใช้ความสามารถของตนเป็นพื้นฐานของความคิดเกี่ยวกับอาชีพ

2. ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) เริ่มตั้งแต่ 15 - 24 ปี เป็นขั้นสำรวจเกี่ยวกับงานโดยทั่วไป ๆ แสวงหาเพื่อให้ได้ข้อมูลและประสบการณ์จากงาน มีขั้นตอนดังนี้

2.1. Tentative Substage (15 - 17 ปี) เป็นระยะทดลองงาน ยังไม่มีความมั่นใจ และยังไม่ตกลงแน่นอน การตัดสินใจชั่วคราวขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถและโอกาส

2.2. Transition Substage (18 - 21 ปี) เริ่มใช้ข้อเท็จจริง เป็นพื้นฐานสำหรับความคิดและการกระทำเกี่ยวกับอาชีพมากขึ้น

2.3. Uncommitted Trail Substage (22 - 24 ปี) เป็นการทำงานครั้งแรกเด็กจะหันเข้าสู่งานอาชีพ

3. ระยะตั้งตัว (Establishment Stage) อายุ 25 - 44 ปี เป็นระยะแสวงหาอาชีพที่มั่นคง แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ดังนี้

3.1. Committed Trail Substage (25 - 30 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะหาความพอใจจากงานอาชีพนั้น ถ้าพบว่ายังไม่ถูกใจจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3.2. Stabilization Substage (31 - 44 ปี) หลังจากที่ได้งานถูกใจเริ่มปักหลักในการทำงาน พยายามสร้างความมั่นคงในหน้าที่ ตำแหน่งงานและแสวงหาโอกาสก้าวหน้า

4. ระยะการดำรงรักษาไว้ (Maintenance Stage) ตั้งแต่ 45 - 65 ปี บุคคลจะยึดมั่นในอาชีพและวิถีการทำงานของตนมักไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงหรือคิดสร้างแบบใหม่

5. ระยะการเสื่อมลง (Decline Stage) อายุ 65 ปี จนกระทั่งตาย ซึ่งเป็นระยะสุดท้ายของการทำงานบุคคลเริ่มเสื่อมถอยในงานอาชีพ

นอกจากนี้ยังได้เสนอหลัก 12 ประการ ของการพัฒนาอาชีพ (Vocational Development) ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยทั่วไปแล้วจะย้อนกลับไปมา
2. การพัฒนาอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน
3. การพัฒนาอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
4. การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่อ่อนวัยรุ่น และเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
5. มองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ตั้งแต่วัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่
6. บุคคลจะเลียนแบบจากพ่อแม่โดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย

7. วิธีทางและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

8. แชนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจค่านิยมและความต้องการ การเลียนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับและคุณภาพการศึกษา แนวโน้มของโครงสร้างอาชีพ ทศนคติ ของคนในสังคม

9. แม้ว่าแต่ละอาชีพจะต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะกับอาชีพหนึ่งและคุณสมบัติที่ตรงกันข้ามอาจเหมาะสมกับอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

10. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของ ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ

11. ระดับการพอใจของบุคคลในงาน ต้องเป็นสัดส่วนกับระดับการสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง

12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคคลมาก แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบอื่นๆ

ทฤษฎีผสมผสาน (Composite Theory)

เป็นการผสมผสานแนวคิดของทฤษฎีต่างๆ มาประกอบกันเพื่อค้นคว้าหารูปแบบการเลือกอาชีพ เช่น

Hoppock's Theory

ฮอปพ็อค (Hoppock) ได้นำเอาแนวความคิดของทฤษฎีต่างๆ มาประกอบกันเรียกว่า "Composite Theory" มี 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล
2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เป็นเพราะเชื่อว่า อาชีพนั้นสามารถสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด
3. ความต้องการจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การพัฒนาอาชีพเมื่อเขาทราบว่า อาชีพนั้นๆ สามารถช่วยให้เขาไปสู่ความต้องการของเขาได้
5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้
6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่าเขาต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพโดยช่วยให้เขาค้นพบงานอาชีพที่ตรงกับความต้องการ

8. ระดับความพอใจในงานขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างที่งานนั้นให้กับเขาและความต้องการของเขา

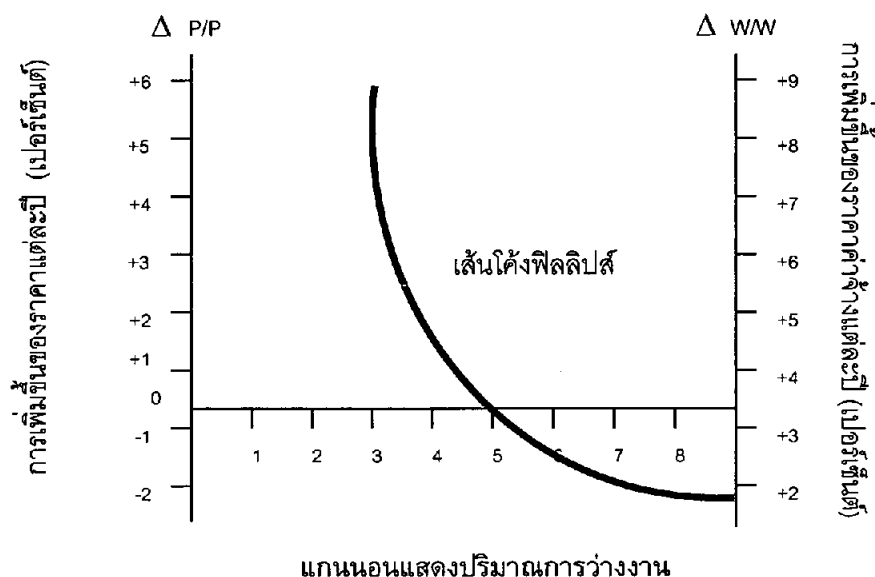
9. ความพึงพอใจเป็นผลจากงานที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในปัจจุบัน หรือความหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้ในอนาคต หรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้นจะช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการได้

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้จะสนองความต้องการได้ดีกว่างาน

แบบจำลองของฟิลลิปส์

เอ. ดับลิว. ฟิลลิปส์ (A.W. Phillips) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า อัตราการว่างงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ในช่วงที่ระบบเศรษฐกิจมีอัตราการว่างงานสูง อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะค่อนข้างต่ำ แต่ในช่วงที่ระบบเศรษฐกิจมีอัตราการว่างงานต่ำ อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะค่อนข้างสูง เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินถูกกำหนดโดยอุปสงค์ต่อแรงงานและอุปทานของแรงงาน อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับอุปทานของแรงงานส่วนเกินในทิศทางที่ตรงกันข้ามด้วย คือการที่ตลาดแรงงานมีอุปทานส่วนเกินเกิดขึ้น ย่อมหมายถึงแรงงานบางส่วนจะต้องว่างงาน อัตราการว่างงานจะมีค่าเป็นบวก ยิ่งอุปทานแรงงานส่วนเกินมีมากขึ้นอัตราการว่างงานจะยิ่งสูงตามไปด้วย (รัตนา สายคณิต. 2542 : 188) สรุปได้ว่าปริมาณการว่างงานขึ้นอยู่กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเป็นสำคัญ

แบบจำลองของฟิลลิปส์ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเฟ้อกับอัตราการว่างงานว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ในระยะที่ระบบเศรษฐกิจมีการว่างงานในอัตราต่ำ ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในอัตราค่อนข้างสูง การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระดับราคาสูงขึ้นจนเกิดภาวะเงินเฟ้อในที่สุด ตามแนวคิดของฟิลลิปส์จะเห็นว่าปริมาณการว่างงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า และค่าจ้างโดยที่การเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและค่าจ้างจะเกี่ยวข้งกัน อธิบายได้ดังภาพประกอบ 4



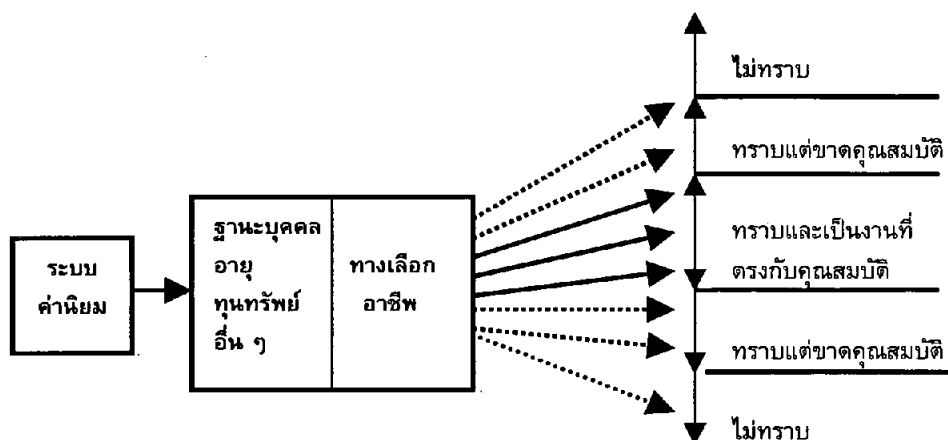
ภาพประกอบ 4 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการว่างงานกับการเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง และราคาสินค้า

เส้นโค้งในแผนภาพเรียกว่า “เส้นโค้งฟิลลิปส์” แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการว่างงานกับการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและราคาสินค้า ตามแบบจำลองที่แสดงในภาพประกอบ 4 แกนนอนแทนปริมาณการว่างงาน และแกนตั้งด้านซ้ายแทนการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า ในขณะที่แกนตั้งด้านขวาแทนการเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง แกนตั้งทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน คือ ถ้าราคาสินค้าเพิ่มขึ้นปีละ 5 เปอร์เซ็นต์ และถ้าผลผลิตเพิ่มขึ้นปีละ 3 เปอร์เซ็นต์ นายจ้างจะกำหนดค่าจ้างเพิ่มขึ้นปีละ 8 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่า ความแตกต่างระหว่างแกนตั้งทั้งสองอยู่ที่ปริมาณการเพิ่มขึ้นของผลผลิต 3 เปอร์เซ็นต์ และส่วนของพื้นที่ทางซ้ายมือเส้นโค้งแสดงให้เห็นปริมาณการว่างงานลดลงในขณะที่ราคาสินค้าและค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ส่วนพื้นที่ทางขวามือเส้นโค้งแสดงให้เห็นว่าปริมาณการว่างงานเพิ่มมากขึ้น จะมีผลทำให้ราคาสินค้าและค่าจ้างลดต่ำลง (Samuelson, 1967. *Economics*. p. 829 - 831)

แบบจำลองแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ

จากบุสกัส และพาลอมบา (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 37 - 38 ; อ้างอิงจาก Jakubauskas and Palomba. 1975. *Manpower Economics*. p. 55) ได้สร้างแบบจำลองนี้ อธิบายถึงทางเลือกและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของหน่วยแรงงานในการเลือกประกอบอาชีพของหน่วยแรงงาน โดยทางทฤษฎีมีงานอาชีพอยู่มากมายสำหรับที่จะเข้าไปทำ แต่ในทางปฏิบัติจริงพบว่ามีทางเลือกอยู่ไม่มากนัก เนื่องจากมีข้อจำกัดที่จะกำหนดการเลือกอาชีพของ

บุคคล ข้อจำกัดต่างๆ ที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล สุขภาพ และความสามารถทางสมอง ต้นทุนในการแสวงหาข้อมูลและต้นทุนในการเข้าทำงาน ซึ่งแสดงได้จากแบบจำลองในภาพประกอบ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองแสดงทางเลือก และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของหน่วยแรงงาน

จากแบบจำลองในภาพประกอบ 5 แสดงให้เห็นถึงทางเลือกต่างๆ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของหน่วยแรงงานในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพบางอย่างเป็นงานที่ผู้หางานทำมีข้อมูลข่าวสาร และสามารถทำงานนั้นได้ งานอาชีพบางอย่างผู้หางานมีข้อมูลข่าวสาร แต่เขาไม่สามารถเลือกได้เพราะมีปัญหาในการเข้าทำงานนั้น เช่น มีข้อจำกัดเกี่ยวกับต้นทุนค่าใช้จ่าย และงานอาชีพบางอย่างผู้หางานยังไม่มีข่าวสารข้อมูล งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้หางาน หรือไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล กล่าวได้ว่าทางเลือกเหล่านี้คือสิ่งที่หน่วยแรงงานหรือผู้หางานแต่ละคนต้องตัดสินใจเลือกให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ดังนั้นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานอาชีพและต้นทุนในการหาข่าวสารข้อมูลจึงมีความสำคัญในการหางานทำ นอกจากต้นทุนการใช้จ่ายและการแสวงหาข่าวสารแรงงานแล้ว ระบบค่านิยมในสังคมและลักษณะเฉพาะส่วนตัวของหน่วยแรงงานหรือผู้หางานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งผู้หางานมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เช่น เพศชาย เพศหญิง คนผิวดำ คนสูงอายุ ฯลฯ ย่อมมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สรุปว่าองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของหน่วยแรงงานหรือผู้หางานแต่ละคนมี 4 ประการ คือ

1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพ ได้แก่ ประเภทของงาน ลักษณะงาน รายได้ พื้นความรู้ที่ต้องการ การแข่งขันเข้าทำงาน
2. ลักษณะเฉพาะส่วนตัวของผู้หางานและลักษณะงาน ได้แก่ ระดับรายได้เมื่อเริ่มเข้า

ทำงาน รายได้ตลอดการทำงาน ความมั่นคงของรายได้ ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง ฐานะฐานะของงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมของงาน การใช้ความสามารถทางกาย และความสามารถทางสมอง และประเภทของงานอาชีพ

3. ต้นทุนของค่าใช้จ่าย ได้แก่ ต้นทุนในการฝึกอบรม ต้นทุนในการเข้าทำงาน ต้นทุนในการหาข้อมูลข่าวสารแรงงานและการบรรจุนาน และต้นทุนในการเปลี่ยนงานใหม่

4. ระบบค่านิยมในสังคม ได้แก่ ค่านิยมของคนในสังคมที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีสวัสดิการ มีความก้าวหน้าสูง และมีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่นๆ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดณัย สถิตินาวุฒิ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางการศึกษาในวิทยาลัยเอกชน (ศึกษาเฉพาะกรณีของวิทยาลัยการค้า) โดยกำหนดตัวแปรออกเป็น 1. Basic Variables ได้แก่ อายุ, จำนวนปีของการศึกษา, เพศ 2. Family Background Variables ได้แก่ระดับการศึกษาของบิดา- มารดา, เชื้อชาติ, อาชีพของบิดา และ 3. Type of Schooling Variables ชนิดของโรงเรียน, สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและประถม, ชนิดของการศึกษาที่ได้รับ อาชีวะ หรือมัธยมศึกษา, คะแนน ม.ศ.5, ชนิดของปริญญา, ระดับปริญญา (เกียรตินิยมหรือไม่) แขนงวิชาที่เรียนมาเป็นอาชีพ ตัวแปรสุดท้ายคือ 4. Employment Variables สภาพการทำงาน, จำนวนชั่วโมงในการทำงาน, ชนิดขององค์กรที่ทำงาน, (รับราชการหรือทำงานเอกชน) ขนาดขององค์กร อาชีพของผู้ตอบ ผลงานวิจัยสรุปได้ว่า รายได้จะเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด ถ้าบัณฑิตเป็นนักบริหารซึ่งมีผลทำให้รายได้เปลี่ยนแปลง รองลงไปคือ ผู้ที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและอายุ บัณฑิตที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว บัณฑิตที่ได้เกียรตินิยม บัณฑิตที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ และบัณฑิตที่ทำงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานเอกชนจะได้ค่าตอบแทนสูงเช่นกัน <

เพราะฉะนั้นการศึกษาทำให้มีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ อันเป็นการยกระดับฐานะทางสังคมของผู้รับการศึกษา ทำให้เป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเองและครอบครัวเป็นต้น ตัวแปรดังกล่าวจึงส่งผลต่อการมีงานทำหรือไม่งานในอนาคตของบัณฑิต และเป็นตัวกำหนดรายได้ในอนาคตด้วย

สรารุณี ไพฑูรย์พงศ์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของหน่วยแรงงาน โดยถือว่าอัตราเพิ่มของประชากรเป็นปัจจัยภายนอก และวิเคราะห์ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของหน่วยแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของค่าจ้างมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสตรี กล่าวคือสตรีทุกกลุ่มอายุจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นถ้าได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่สตรีที่มีอายุมากกว่า 40

ปี จะตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงานน้อยกว่าสตรีที่อายุ 11- 19 ปี หมายความว่า สตรีที่มีอายุพ้นวัยเจริญพันธุ์มีช่วงโอกาสที่จะใช้เวลาของตนเองทำงานประเภทต่างๆ มากกว่าสตรีในวัยเจริญพันธุ์

ศุภชัย พานิชภักดิ์ (2522) ทำการศึกษาเรื่องความพอใจของบัณฑิตในการทำงานตามลักษณะของงานและความก้าวหน้า รายได้ ความถนัด ความสนใจส่วนตัว และความจำเป็น รวมทั้งศึกษาถึงความคิดเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2522 และปีการศึกษา 2523 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการมีงานทำของบัณฑิตคือ ความถนัด ความสนใจ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความจำเป็น และรายได้ และจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังของบัณฑิต เช่น ในด้านภูมิฐานะเดิมของบัณฑิตพบว่า ภูมิฐานะมีสหสัมพันธ์กับความถนัดและความสนใจ กล่าวคือ บัณฑิตที่มีภูมิฐานะเดิมอยู่ต่างจังหวัดจะมีการทำงานตามความถนัดและความสนใจสูงกว่า บัณฑิตที่มีภูมิฐานะอยู่ในกรุงเทพฯ

กัณฑ์รีย บัญประกอบ และคณะ (2523 : บทคัดย่อ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้สำรวจปัญหาในการหางานทำและการประกอบวิชาชีพของบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่บัณฑิตยังหางานทำไม่ได้แตกต่างกันไปตามสาขาวิชาเอกที่เรียน บัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำมีความคิดว่าสาเหตุที่ทำให้หางานไม่ได้คือ การที่ตนมีความรู้อย่างผิวเผินและขาดการเตรียมพร้อมในการเข้าสอบคัดเลือก อัตราการมีงานทำของบัณฑิตแตกต่างกันไปตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาเรียงตามลำดับ คือ คณิตศาสตร์ เคมี สถิติ ฟิสิกส์ และ ชีววิทยา และในด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการศึกษาที่มีต่อการหางานทำและการประกอบวิชาชีพ พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าวิชาที่เรียนมามีประโยชน์พอสมควรในการประกอบอาชีพ และบางวิชาบัณฑิตเห็นว่าไม่มีประโยชน์เลยในการประกอบอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดย วราภรณ์ บวรศิริ (2523: 6) ได้ศึกษาเรื่อง "Vocational-Technical Educational and the Thai Labor Market" เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่างๆ และศึกษาทัศนะของนายจ้างที่มีต่อหน่วยแรงงานที่รับเข้าไปทำงาน ตัวแปรอิสระที่เลือกมากศึกษาได้แก่ ภูมิหลังทางการศึกษาและฝึกอบรม ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติและภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรตาม ได้แก่ รายได้ในรูปของเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ ได้แก่ ประสบการณ์ และภูมิหลังทางการศึกษาอบรม ส่วนตัวแปร เพศ เชื้อชาติ และภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมถึงแม้ไม่มีผลโดยตรง แต่มีผลโดยทางอ้อมต่อรายได้

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2524 : 12) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษากับการบรรลุผลทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเปรียบเทียบรายได้และการเลื่อนชั้นทางสังคมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อรายได้และการเลื่อนฐานะทางสังคมในกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาในต่างประเทศ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถาบันการศึกษาที่เรียน และตัวแปรสถาบันการศึกษาที่เรียน และจำนวนปีหรือประสบการณ์มีความสำคัญต่อรายได้และลักษณะงานของบุคคล

สมเกียรติ ขอบผล (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิด ในกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต พบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญ มีจำนวน 11 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 17 ตัวแปร ได้แก่ การร่วมกิจกรรมขณะเรียน การได้เข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง เชื้อชาติ เพศ อายุ การรับข่าวสารตลาดแรงงาน โอกาสได้งาน การฝากงาน ค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลารองาน และการเปลี่ยนงาน ผลจากการศึกษารายกรณี พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขามีการใช้ความรู้ที่เรียนมาในระดับปริญญาตรีบางวิชา เช่น วิชาเลือกและวิชาพื้นฐาน ในการทำงานที่ทำได้ สำหรับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตเห็นว่าหลักสูตรควรเปิดให้กว้าง โดยที่มีวิชาเลือกที่เป็นวิชาการสมัยใหม่มากพอสมควร และทางมหาวิทยาลัยควรมีบริการจัดหาข่าวสารแรงงานให้มากขึ้น เหตุผลสำคัญที่บัณฑิตยังไม่ได้ทำงาน คือ หางานไม่ได้ทั้งๆ ที่ทำการสมัครงาน และไม่ทราบข่าวสารตลาดแรงงานเพียงพอ

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และต่อทรัพย์ ผลดี (2534 : 16) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา ประสบการณ์ และรายได้จากการทำงาน กรณีศึกษาในภาคกลาง ได้ผลสรุปว่าการศึกษามีผลบวกต่อค่าจ้าง โดยการศึกษาแต่ละระดับมีผลต่อค่าจ้างที่แตกต่างกัน เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจแสดงให้เห็นว่าการศึกษาสูงรายได้จะสูงขึ้นตาม และประสบการณ์มีผลทางบวกต่อค่าจ้าง ปัจจัยอื่นๆ ที่ศึกษา เช่น แรงงานย้ายถิ่นมีแนวโน้มได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานทั่วไป แรงงานสตรีได้รับค่าจ้างแรงงานน้อยกว่าแรงงานชาย ซึ่งผลออกมาในลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎี

ปฐมพร วิเศษชาญเวช (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนทางอาชีวศึกษา ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจประเภทวิชาการบัญชีและการตลาด และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการศึกษา และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่อรายได้ของผู้สำเร็จการศึกษา ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว การศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม เพศ ปัจจัยเกี่ยวกับทางครอบครัว อาชีพ การศึกษา สถานภาพการ

ทำงานของบิดา และปัจจัยด้านคุณภาพของสถานศึกษาวิทยาลัยที่สำเร็จ ประเภทวิชาที่เรียนมา คะแนนสะสม พบว่าปัจจัยทางการศึกษาและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อการหางานทำ และการมีงานทำในอนาคตของผู้ที่สำเร็จการศึกษา และมีอิทธิพลต่อการกำหนดความแตกต่างของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญ

ศรีสวัสดิ์ ศรีศรากร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิตสาขาศิลปกรรม วิชาเอกออกแบบศิลปประยุกต์ คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2532 - 2534 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นด้านเนื้อหาวิชา ทักษะที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน ปัญหาและความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จในทุกสาขามีความคิดเห็นว่า เนื้อหาและทักษะที่ได้จากวิชาการศึกษาพื้นฐาน มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย ยกเว้นในเรื่องการนำความรู้ทางภาษาไทยไปใช้ และทักษะของวิชาเอกที่เกี่ยวข้องกับหลักและวิธีการออกแบบนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการคล้ายคลึงคือ ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้และฝึกทักษะเพิ่มเติม และความต้องการให้สถานที่ทำงานเล็งเห็นความสำคัญของงานด้านนี้ และตัวแปรที่มีผลต่อการหางาน คือการนำความรู้หรือทักษะประสบการณ์จากฝึกอบรมในสาขาวิชาที่เรียนมาใช้ในการทำงานและการหางานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษา

สำนักงานกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537 : บทสรุป) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา : กรณีศึกษาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยประเภทจำกัตรีบ ได้สรุปว่า

1. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีผลต่อการเข้าสู่การศึกษาต่อในระดับสูงของสมาชิกในครอบครัวอย่างมาก ในครอบครัวที่พ่อแม่มีพื้นฐานการศึกษาสูงพอสมควรนั้น มีความสนใจในการศึกษาของลูก ๆ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ลูก ๆ ก็จะมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากกว่าครอบครัวที่พ่อแม่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ และไม่สนใจในการศึกษาของลูกมากนัก
2. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของครอบครัวในด้านการเงิน การให้กำลังใจ และการเอาใจใส่ในการเรียนของลูกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในระหว่างที่ลูกกำลังศึกษาอยู่ในระดับต่าง ๆ จะส่งผลให้บุตรเรียนดีและเรียนสูงจนถึงขั้นอุดมศึกษาได้

ดังนั้น การศึกษา อาชีพ และสถานภาพในการทำงาน ของบิดาและมารดา เป็นตัวแปร (Proxy Variables) ของรายได้ของครอบครัว หากครอบครัวมีฐานะดีโอกาสทางการศึกษาของบุตรจะมากขึ้น มีการลงทุนทางการศึกษามากขึ้น เพื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อเรียนสูงก็มีโอกาสทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมามีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีสภาพการมีงานทำที่ได้รับเงินเดือนสูง ทำให้มีรายได้มาก

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศิลปากร (2538 : 12 - 15) รายงานสรุปการศึกษาภาวะการทำงานทำของบัณฑิต ปีการศึกษา 2533 - 2534 มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาสถานภาพการดำเนินงานของบัณฑิตในสาขาวิชาต่างๆ บัณฑิตที่ยังมิได้ทำงาน ประเภทของหน่วยงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และไม่พอใจในงานที่ทำ สาเหตุความไม่พอใจในงานที่ทำ การนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้มากน้อยเพียงใด รวมถึงสาเหตุต่างๆ ที่ยังมิได้ทำงาน จากงานวิจัยนี้จะเห็นปัจจัยทางเพศมีผลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพศหญิงยังไม่ได้งานถึง 95 คน ซึ่งมากกว่าเพศชายเกือบครึ่ง และในปัจจุบันบัณฑิตมีความนิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหลังจากที่จบการศึกษา ตัวแปรหนึ่งที่นำมาศึกษาคือการฝึกอบรมนั้นพบว่าบัณฑิตที่ได้รับการฝึกอบรมหรือผ่านการการฝึกอบรม ทักษะ จะมีโอกาสในการหางานทำหรือได้งานทำมากกว่าบัณฑิตที่ไม่เคยฝึกอบรมเพิ่มเพิ่มเติม ดังนั้นตัวแปรการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ มีผลต่อการมีงานทำหรือไม่งานทำของบัณฑิตด้วย

วิทยา ศิริพันธุ์วัฒนา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องอัตราผลตอบแทนของการลงทุนการศึกษาในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรณีศึกษาคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีและคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาปรากฏว่าการเรียนในระดับที่สูงขึ้นย่อมมีรายได้สูงขึ้นจากการประกอบอาชีพด้วย ส่วนผลตอบแทนทางอ้อมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากรายได้ที่บุคคลได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่นมีโอกาสได้ในการเลือกงานมากขึ้น เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ เกิดความภาคภูมิใจแก่วงศ์ตระกูล เป็นต้น สรุปได้ว่าตัวแปรทางการศึกษามีผลต่อการมีโอกาสดังงานทำที่ดีและมีทางเลือกในการอาชีพมากขึ้น

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2540 : 6 - 8) ศึกษาภาวะการทำงานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2540 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลงานวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนมากทำงานที่บริษัทเอกชน และทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล บัณฑิตพอใจในงานที่ทำ ส่วนบัณฑิตที่มีได้ทำงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และสาเหตุที่ยังมิได้ทำงาน คือหางานทำไม่ได้ รองลงมา คือรอฟังคำตอบจากหน่วยงาน และกำลังศึกษาต่อ ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิตทั้งที่ไม่ได้ทำงานและทำงาน คือ หางานที่ถูกใจไม่ได้ ไม่ทราบแหล่งงาน และ หน่วยงานไม่ต้องการ ซึ่งเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในช่วง 2539 - 2541 นั้น บริษัทเอกชนหลายบริษัทต้องหยุดประกอบกิจการ โดยเฉพาะด้านการก่อสร้างทำให้บัณฑิตที่จบในสาขาวิศวกรรมยังหางานทำไม่ได้ ดังนั้นสภาพเศรษฐกิจจึงมีผลต่อการได้งานทำหรือไม่ได้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ คือมีบัณฑิตที่ยังมิได้ทำงาน ถึง 1,601 คน หรือ ร้อยละ 44.21 ซึ่งสาเหตุที่ยังมิได้งานทำอันดับสูงสุดคือหางานทำไม่ได้ จะเห็นได้มีความสูญเปล่าทางการศึกษาเกิดขึ้น และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานได้อย่างเต็มที่ และพบว่าบัณฑิตได้มีการนำเอาความรู้ที่เรียนมาใช้ในการ

ทำงานร้อยละ 31.14 และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ซึ่งตัวแปรทางการศึกษา และการฝึกอบรมเพิ่มเติมนั้นส่งผลต่อการมีงานทำหรือไม่มีงานทำของบัณฑิตด้วย

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2542 : ก - ง) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะการทำงานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2541 ผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในภาคเอกชนและทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีรายได้เฉลี่ยที่ 9,435 บาท ความรู้สึกต่องานที่ทำ รู้สึกพอใจต่องานที่อยู่ ส่วนที่ไม่พอใจจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน และเรื่องระบบงานไม่ดี ขาดความมั่นคง ในเรื่องการนำความรู้ไปใช้กับงานที่ทำ บัณฑิตนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานมาก โดยเฉพาะกลุ่มสาขาเกษตรศาสตร์ และบัณฑิตที่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับการปฏิบัติงานสูงสุด สาเหตุที่บัณฑิตไม่ได้ทำงาน จำนวน 1,490 คน เพราะกำลังจะศึกษาต่อและศึกษาต่อรวมกัน รองลงมารอฟังคำตอบจากหน่วยงาน และหางานไม่ได้ ปัญหาอุปสรรคในการหางานทำ พบมากที่สุดคือ หางานถูกใจไม่ได้ ไม่ทราบแหล่งงาน และเงินเดือนน้อย ตามลำดับ จากรายงานวิจัยพบว่าลักษณะของรายได้ที่คาดหวังว่าจะได้รับ และลักษณะงานที่ต้องการทำเป็นปัจจัยสำคัญของการมีงานทำของบัณฑิต เพราะบัณฑิตมักตัดสินใจที่จะเลือกงานที่ให้รายได้ตามต้องการและทำงานที่ต้องการ

ศูนย์บรรณสารสนเทศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2542 : 25) ได้สรุปรายงานการวิจัยการพัฒนาและปรับปรุงสาขาวิชาและหลักสูตรของภาควิชาพาณิชยศาสตร์ 2542 พบว่า บัณฑิตที่ทำงานแล้วงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนร้อยละ 4.8 ไม่เห็นด้วยว่า งานที่ทำไม่สอดคล้องกับวิชาที่เรียนร้อยละ 10.8 และวิชาที่เรียนในสาขามีส่วนในการช่วยในการทำงานเห็นด้วยร้อยละ 7.2 วิชาที่เรียนในสาขาจะมีส่วนช่วยในการทำงานในอนาคตมีความเห็นด้วยถึงร้อยละ 48.2 และทัศนคติของบัณฑิตที่ว่าตั้งแต่เรียนจบไม่เคยได้นำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ประโยชน์มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 56.6 เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าบัณฑิตได้นำความรู้จากสาขาที่เรียนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานของบัณฑิต และจะแนะนำรุ่นน้องให้เรียนในสาขาเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้าน สาขาวิชาเรียนนามีผลต่อการมีงานทำหรือไม่มีงานทำของบัณฑิตและมีส่วนช่วยในการหางานทำด้วย และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในหลักสูตรบริหารธุรกิจที่จัดทำโดยสมาคม AACSE (American Association of Classified School Employees) พบว่า ปัจจัยหลักที่สร้างความพอใจในการศึกษาระดับปริญญาตรี คือ คุณภาพของการสอนในวิชาหลักต่างๆ และพบว่า คุณภาพของผู้สอนและการสอนในวิชาบังคับเป็นปัจจัยที่เสริมความพอใจ คุณภาพขององค์กรที่รับบัณฑิตเข้าทำงานกลายเป็นปัจจัยรองที่มีผลต่อความพอใจของบัณฑิต และในการเลือกสาขาวิชาเอกเป็นที่เข้าใจว่าจำเป็นในการที่จะช่วยให้เข้าสู่อาชีพที่ต้องการได้นั้น จากการสำรวจสำรวจบัณฑิต 3,000 คน ถึงความสำคัญของการเรียนวิชาเอก พบว่า ร้อยละ 70 ให้ความเห็นว่าการทำงานใน

ปัจจุบันของเขาไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้เรียนมาเลย และการได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ว่าจ้างได้พิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบการตัดสินใจ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ความสนใจในสายอาชีพที่ได้สมัคร เป็นต้น เพราะฉะนั้นนอกปัจจัยทางการศึกษาแล้วยังมีปัจจัยทางอื่นๆ อีกที่ส่งผลต่อการมีงานทำหรือไม่มีงานทำของบัณฑิต

โครงการนิทรรศการ “กวตริชา ค่านิยมของเด็กไทยในปัจจุบัน” ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543 : 3 - 5) สรุปได้ว่า ในปัจจุบันมีค่านิยมที่จะเพิ่มโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงและสามารถเลือกเข้าเรียนในสาขาต่างๆ เพื่อที่หลังจากสำเร็จการศึกษานั้นจะทำให้มีโอกาสในการมีงานทำที่ดีและตามมาซึ่งรายได้ที่สูง จะเห็นได้ว่าตัวแปรทางด้าน สถานศึกษา และสาขาที่จบมา มีผลต่อการหางานทำและการได้มาซึ่งงานที่ดีด้วย

บัง เอง ฟอง (Pang Eng Fong. 1974 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “Education, Earnings and Occupational Mobility in Singapore” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษารายได้ และการเลื่อนระดับทางอาชีพ ตัวแปรที่เลือกมาศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ชั่วโมงทำงาน การเปลี่ยนงาน เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ตัวแปรตาม คือ รายได้ และการเลื่อนระดับอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่เป็นลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีอิทธิพลต่อรายได้มากกว่าตัวแปรพื้นฐานทางครอบครัว และตัวแปรทางด้านอื่น ๆ เช่น ขนาดของบริษัท และการลงทุนจากต่างชาติ ส่วนการเลื่อนระดับทางอาชีพพบว่า จำนวนปีที่ทำการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญซึ่งจะหมายถึง คนที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานระดับสูงได้มากกว่า

ฟราย (Fry. 1976 : 203) ศึกษาเรื่อง “Educational Correlates of Occupational Attainment” เพื่ออธิบายผลของการศึกษาที่มีต่อการประกอบอาชีพ โดยพิจารณาตัวแปร คือ จำนวนปีที่ศึกษาในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาที่เรียน ผลจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรสถาบันการศึกษาที่เรียน และจำนวนปีหรือประสบการณ์มีความสัมพันธ์ต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งจะความสำคัญต่อรายได้และลักษณะงานของบุคคล กล่าวคือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงและได้ผ่านสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพสูงกว่าบุคคลอื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป รวม 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาด และแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตดังกล่าว โดยมีประชากร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป รวม 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาด และแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ได้แก่ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงาน จำนวนครั้งที่สมัคร และการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรบ/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์จากการฝึกงาน

2.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1.1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร บทความ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตแล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมคำถามวิจัยและตัวแปรที่ต้องการศึกษา ทุกตัวตามกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

3.1.3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาและจัดหมวดหมู่ข้อคำถามให้กระชับรัดกุมและเข้าใจง่าย เพื่อครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการจะวัดในแต่ละข้อ

3.1.4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1.5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.1.6. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.1.7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการศึกษาของครอบครัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา การศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา การศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ได้แก่ สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสมที่สำเร็จการศึกษา การเข้าร่วมในกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาพิเศษเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์การฝึกงาน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากคำตอบที่จัดไว้ให้ และให้เติมข้อความในช่องว่าง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการหางานและลักษณะงานที่ได้ทำงาน เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการหางาน ได้แก่ รายได้ที่ได้คาดหวัง ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร จำนวนครั้งที่สมัครงาน การมี

สิทธิพิเศษในการสมัครงาน ค่าใช้จ่ายในการหางาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความในช่องว่าง และให้เลือกตอบจากคำตอบที่จัดไว้ให้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการ ดังนี้

4.1. ขอลงหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดงต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์รายชื่อและที่อยู่ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการจัดการจัดการ โปรแกรมสาขาวิชาการจัดการทั่วไป

4.2. รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยมีการดำเนินการดังนี้

4.2.1. ขอความร่วมมือจากกลุ่มประชากร โดยโทรศัพท์เพื่อขออนัดเข้าพบ และแจกแบบสอบถามรายละเอียดต่างๆ ด้วยตัวเอง ใช้เวลาในการโทรศัพท์เพื่อขออนัดพบตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 10 ตุลาคม 2545 และจัดส่งแบบสอบถามไปยังบัณฑิตทางไปรษณีย์ในกรณีที่กลุ่มเป้าหมายบางคนไม่สะดวกให้เข้าพบเนื่องจากอยู่ต่างจังหวัด โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังบัณฑิตทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2545 และกำหนดรับคืนภายในวันที่ 20 ตุลาคม 2545

4.2.2. เข้าพบตามรายชื่อที่นัดไว้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในวันที่ 12 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 26 ตุลาคม 2545 รวมระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม รวม 15 วัน

4.2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) และแสดงผลในรูปตารางโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

5.1. ร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่นิยมใช้มาก ซึ่งเป็นการเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ในการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปของร้อยละจะช่วยให้มีความหมาย และสามารถเปรียบเทียบให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ดังนั้นจะหาร้อยละจากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 101)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2. การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Measures of Central Tendency) เป็นสถิติที่ใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลในกลุ่มหรือในเซตนั้น (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 102) ในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้ "ค่าเฉลี่ย" (Arithmetic Mean) หรือเรียกได้อีกหลายอย่าง เช่น ตัวกลางเลขคณิต คะแนนเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ซึ่งเป็นค่าคะแนนตัวหนึ่งซึ่งเกิดจากการเอาค่าคะแนนทุกตัวมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมด โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 35)

สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

5.3. การวัดการกระจาย (Measures of Variability) เป็นสถิติที่ช่วยให้ทราบถึงความแตกต่างกันหรือการแปรผันของคะแนนในกลุ่มนั้น ถ้ามีค่าสูงแสดงว่าประกอบด้วยคะแนนที่แตกต่างกันมาก ถ้ามีค่าต่ำแสดงว่าประกอบด้วยคะแนนที่แตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้ "ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน" (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายที่ได้รับการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (เบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย) มีสัญลักษณ์หลายแบบ หาได้จากสูตรที่ 1 ดังนี้

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

หรือหาได้จากสูตรที่ 2

$$s = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N (N - 1)}}$$

เมื่อ

S	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน คะแนนแต่ละตัว
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
N	แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
Σ	แทน ผลรวม

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากสมาชิกของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะใช้ N แทน N - 1 ในสูตรที่ 1 และใช้ N² แทน N (N - 1) แทนในสูตรที่ 2 ดังนี้
สูตรที่1

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}}$$

สูตรที่ 2

$$s = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

5.4. หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว โดยใช้ ไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างและความสัมพันธ์ กรณีข้อมูลอยู่ในรูปของความถี่ และงานวิจัยฉบับนี้ส่วนมากข้อมูลเป็นข้อมูลระดับนามมาตรา (Nominal Scale) และระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scale) จึงหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ ไคสแควร์ ดังได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 89) ดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

เมื่อ

χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติในการแจกแจงแบบไคสแควร์ เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
O_{ij}	แทน	ความถี่ที่สังเกตได้ในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j
E_{ij}	แทน	ความถี่ที่คาดหวังในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j
i	แทน	แถวที่ i
j	แทน	คอลัมน์ที่ j
r	แทน	จำนวนแถวหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
c	แทน	จำนวนคอลัมน์หรือประเภทของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โพรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โพรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โพรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากรโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในส่วนของการสภาพส่วนบุคคลและสภาพด้านปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ได้ผลสรุปดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

สภาพส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (ตาราง 2)

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โพรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน มีสภาพส่วนบุคคลดังนี้

เพศ บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.5 เป็นเพศชายร้อยละ 23.5

อายุ บัณฑิตส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24 - 25 คิดเป็นร้อยละ 43.9 และมีอายุระหว่าง 28 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.6 โดยบัณฑิตมีอายุเฉลี่ย 26 ปี ($\bar{x} = 25.7$) ทั้งนี้โดยมีอายุที่แตกต่างกันมากที่สุดในช่วงอายุระหว่าง 25 - 26 ปี เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ($S = 6.11$)

สถานภาพสมรส บัณฑิตส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดร้อยละ 91.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาคือ บัณฑิตที่มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 8.6

ตาราง 2 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$ (ปี)	S
เพศ				
หญิง	62	76.5		
ชาย	19	23.5		
อายุ				
24 – 25 ปี	36	43.9	25.7	6.11
26 – 27 ปี	42	51.2		
28 – 29 ปี	3	3.6		
สถานภาพสมรส				
โสด	74	91.4		
สมรส	7	8.6		
	81	100.00		

สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของประชากรที่ศึกษา (ตาราง 3)

จากการศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของกลุ่มประชากร ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โพรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน พบว่ามีสถานภาพโดยรวมดังตัวเลขในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามอาชีพหลักของบิดาและอาชีพหลักของมารดา

อาชีพหลักของบิดา/ อาชีพหลักของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพหลักของบิดา		
ค้าขาย/เจ้าของกิจการ	28	34.6
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	21	25.9
เกษตรกรรม	11	13.6
ลูกจ้างบริษัทเอกชน	7	8.6
เกษียณอายุ	1	1.2
รับจ้างทั่วไป	13	16.0
อาชีพหลักของมารดา		
ค้าขาย/เจ้าของกิจการ	37	45.7
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	8.6
เกษตรกรรม	9	11.1
ลูกจ้างบริษัทเอกชน	0	0
เกษียณอายุ	1	1.2
แม่บ้าน	27	33.3
	81	100.00

* ผลรวมของกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ของบิดาและมารดาบัณฑิต

อาชีพหลักของบิดา บิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย หรือเจ้าของกิจการ พบว่ามีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ บิดาของบัณฑิตประกอบอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 25.9 และบิดาของบัณฑิตที่เกษียณอายุ ในสัดส่วนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มอาชีพของบิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย/ เจ้าของกิจการ และประกอบอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60.5

อาชีพหลักของมารดา บัณฑิตส่วนใหญ่มีมารดาประกอบอาชีพค้าขาย/หรือเจ้าของกิจการ พบว่ามีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ มารดาของบัณฑิตประกอบอาชีพแม่บ้านคิดเป็นร้อยละ 33.3 มารดาของบัณฑิตประกอบอาชีพเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 11.1 และมารดาของบัณฑิตประกอบอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 8.6 และมารดาของบัณฑิตที่เกษียณอายุ ในสัดส่วนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มอาชีพของมารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย/เจ้าของกิจการ และประกอบอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 54.3

ตาราง 4 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดาและมารดา

ระดับการศึกษาของบิดาและมารดา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา		
ประถมศึกษา	6	7.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	7.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	9	11.1
อนุปริญญา	22	27.2
ปริญญาตรี	34	42.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4	4.9
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา		
ประถมศึกษา	34	42.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	3.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	9.9
อนุปริญญา	3	3.7
ปริญญาตรี	26	32.1
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	2	2.5
อื่น ๆ (ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ทราบ)	5	6.2
	81	100.00

*สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

**สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา บัณฑิตส่วนใหญ่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.0 และรองลงมาเป็นบัณฑิตที่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 27.2 และบัณฑิตที่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 7.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และบัณฑิตที่มีบิดาสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 4.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในกลุ่มบัณฑิตที่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป พบว่ามีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 74.1

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา บัณฑิตส่วนใหญ่มีมารดาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ถึงร้อยละ 42.0 และรองลงมาเป็นบัณฑิตที่มีมารดาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 32.1 และบัณฑิตที่มีมารดาสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญา

ตรี คิดเป็นร้อยละ 2.5 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด เมื่อพิจารณากลุ่มบัณฑิตที่มีมารดาสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา พบว่ามีสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 55.6

ตาราง 5 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตามรายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของบิดาและมารดา และรายรับที่ได้จากครอบครัว

รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษี	จำนวน	ร้อยละ		$\bar{X}$ (บาท)	S
รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของบิดา					
0 บาท	2	2.5	}	61.7*	15555.56
1 – 5,000 บาท	3	3.7			
5,001 – 10,000 บาท	36	44.4			
10,001 – 15,000 บาท	11	13.6			
15,001 – 20,000 บาท	10	12.3			
20,001 – 25,000 บาท	9	11.1			
25,001 – 30,000 บาท	6	7.4			
30,001 – 35,000 บาท	1	1.2			
35,001 – 40,000 บาท	2	2.5			
สูงกว่า 40,000 บาท	1	1.2			
รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของมารดา					
0 บาท	24	29.6	}	63*	7586.42
1 – 5,000 บาท	12	14.8			
5,001 – 10,000 บาท	34	42.0			
10,001 – 15,000 บาท	5	6.2			
15,001 – 20,000 บาท	3	3.7			
25,001 – 30,000 บาท	1	1.2			
35,001 – 40,000 บาท	1	1.2			
สูงกว่า 40,000 บาท	1	1.2			
	81	100.00			

*กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

ตาราง 5 (ต่อ)

รายได้ที่ได้รับจากครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$ (บาท)	S
รายได้ที่ได้รับจากครอบครัว				
0 – 1,500 บาท	7	8.6		
1,501 – 3,000 บาท	55	67.9	2955.56	6.16
3,001 – 4,500 บาท	16	19.8		
สูงกว่า 4,500 บาท	3	3.7		
	81	100.00		

รายได้ต่อเดือนหลักหักภาษีของบิดา เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า บิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วงระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดรองลงมามีบิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วงที่ 10,001 - 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 13.6 และช่วง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.3 และรายได้ช่วงที่สูงกว่า 40,000 บาท ในสัดส่วนที่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มรายได้ของบิดาบัณฑิตมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 61.7 โดยพิจารณาแล้วพบว่าบิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 15,000 บาท ($\bar{x} = 15555.56$) ทั้งนี้โดยมีรายได้ที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ($S = 4.43$)

รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของมารดา เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาประกอบอาชีพแม่บ้านจึงไม่มีรายได้ คิดเป็นร้อยละ 29.6 และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.8 และช่วงรายได้สูงกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับช่วงรายได้ 25,001 - 30,000 บาท และช่วงรายได้ 35,001 - 40,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มรายได้ของมารดาของบัณฑิตมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 63 โดยพิจารณาแล้วพบว่า มารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 7,500 บาท ($\bar{x} = 7586.42$) ทั้งนี้โดยมีรายได้ที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ($S = 4.78$)

รายรับที่บัณฑิตได้รับจากครอบครัว บัณฑิตส่วนใหญ่ได้รายรับต่อเดือนที่ได้จากครอบครัวในช่วงรายได้ 1,501 - 3,000 บาท เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมามีบัณฑิตได้รายรับต่อเดือนที่ได้จากครอบครัวในช่วงรายได้ 3,001 - 4,500 บาท คิดเป็นร้อยละ

19.8 และได้รายรับต่อเดือนที่ได้จากครอบครัวในช่วงรายได้ 0 - 1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.6 และได้รายรับต่อเดือนที่ได้จากครอบครัวในช่วงรายได้ช่วงที่สูงกว่า 4,500 บาท ในสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.7 โดยพิจารณาแล้วพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ได้รายรับต่อเดือนที่ได้จากครอบครัวเฉลี่ย 2,900 บาท ($\bar{x} = 2955.56$) ทั้งนี้โดยมีรายได้ที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงรายได้ระหว่าง 1,501 - 3,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ($S = 6.16$)

ตาราง 6 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามสาขาวิชาเอก และเกรดเฉลี่ยสะสม

สาขาวิชาเอก/ เกรดเฉลี่ยสะสม	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาเอก		
การบัญชี	33	40.7
การตลาด	25	30.9
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	23	28.4
เกรดเฉลี่ยสะสม		
2.00 - 2.50	28	34.6
2.51 - 3.00	32	39.5
3.01 - 3.50	10	12.3
3.51 - 4.00	11	13.6
	81	100.00

สาขาวิชาเอก บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบัญชี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ตามลำดับ

เกรดเฉลี่ยสะสม บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เกรดเฉลี่ยสะสมหลังสำเร็จการศึกษาที่ระดับเกรดเฉลี่ยสะสมช่วงที่ 2.51 - 3.00 คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาได้เกรดเฉลี่ยสะสมหลังสำเร็จการศึกษาที่ระดับในช่วงที่ 2.00 - 2.50 คิดเป็นร้อยละ 34.6 และได้เกรดเฉลี่ยสะสมหลังสำเร็จการศึกษาที่ระดับในช่วง 3.01 - 3.50 เป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตาราง 7 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน

การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน	จำนวน	ร้อยละ	
การเข้าร่วมกิจกรรม			
เข้าร่วม	70	86.4	
ไม่เข้าร่วม	11	13.6	
จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรม			
ไม่เข้าร่วม (0 ครั้ง)	11	13.6	
เข้าร่วม 1-5 ครั้ง	47	58.0	} 81.5**
เข้าร่วม 6-10 ครั้ง	19	23.5	
เข้าร่วมมากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป	4	4.9	
ประเภทของกิจกรรม			
ไม่เข้าร่วม	11	13.6	
องค์กรบริหารกิจกรรมนิสิต	8	9.9	} 11.4*
บำเพ็ญประโยชน์	21	25.9	
กีฬา	17	21.0	
ศิลปวัฒนธรรม	6	7.4	
วิชาการ	8	9.9	
อื่น ๆ	1	1.2	
มากกว่า 1 ประเภท	9	11.1	} 12.9*
ตำแหน่งในกิจกรรม			
ไม่มีตำแหน่ง	57	70.4	
มี ตำแหน่งประธาน	17	21.0	} 70.83*
มี ตำแหน่งคณะกรรมการ	3	3.7	
มี ตำแหน่งเหรียญก	1	1.2	
มี ตำแหน่งประชาสัมพันธ์	3	3.7	
	81	100.00	

* คัดจาก 100 เปอร์เซ็นต์

** การเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่า 10 ครั้ง

การเข้าร่วมกิจกรรม และจำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรม

ในขณะที่เรียน บัณฑิตได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 86.4 และไม่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 13.6 ในการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่บัณฑิตเข้าร่วมกิจกรรม 1 - 5 ครั้งต่อภาคเรียนคิดเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด คือร้อยละ 58.0 รองลงมาได้เข้าร่วมกิจกรรม 6 - 10 ครั้งต่อภาคเรียนคิดเป็นร้อยละ 23.5 และบัณฑิตได้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 10 ครั้งต่อภาคเรียนร้อยละ 4.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการเข้าร่วมกิจกรรมของบัณฑิตในช่วง 1 - 10 ครั้ง พบว่ามีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 81.5

ประเภทกิจกรรม

ในขณะที่เรียนบัณฑิตส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทบำเพ็ญประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาเป็นบัณฑิตเข้าร่วมกิจกรรมประเภทกีฬาคิดเป็นร้อยละ 22.2 และบัณฑิตเข้าร่วมทำกิจกรรมมากกว่า 1 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 11.1

ตำแหน่งในกิจกรรม

ในขณะที่เรียนบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งในกิจกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.4 และบัณฑิตมีตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 29.6 โดยมีตำแหน่งเป็นประธานของกิจกรรมร้อยละ 21.0 รองลงมาบัณฑิตมีตำแหน่งคณะกรรมการ ร้อยละ 3.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีตำแหน่งประชาสัมพันธ์ และบัณฑิตมีตำแหน่งเหรียญก ซึ่งมีส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 8 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม

การเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ	
การเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาเพิ่มเติม			
เข้าอบรม	50	61.7	
ไม่เข้าอบรม	31	38.3	
จำนวนเข้ารับการอบรม			
ไม่เข้า (0 ครั้ง)	31	38.3	
เข้า 1 – 2 ครั้ง	25	30.9	} 50.7**
เข้า 3 – 4 ครั้ง	16	19.8	
เข้ามากกว่า 5 ครั้ง	9	11.1	
เนื้อหา/เรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม			
ไม่เข้า	31	38.3	
ภาษาต่างประเทศ	11	13.6	} 22*
คอมพิวเตอร์	20	24.7	
การบัญชี	1	1.2	
การบริหาร	1	1.2	
วิชาชีพ	1	1.2	
มากกว่า 1 เนื้อหา	16	19.8	32*
การใช้ความรู้จากการอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในการสมัครงาน			
ใช้	50	61.7	
ไม่ใช้	31	38.3	
	81	100.00	

* คิดจาก 100 เปอร์เซ็นต์

** การเข้ารับการอบรม 5 ครั้ง

การเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม

บัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมคิดเป็นร้อยละ 61.7 และไม่เข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมคิดเป็นร้อยละ 38.3 ในการเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม ส่วนใหญ่บัณฑิตเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 1 - 2 ครั้ง เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาบัณฑิตเข้ารับการอบรมจำนวน 3 - 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.8 และบัณฑิตเข้ารับการอบรมมากกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มการเข้ารับการอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในช่วง 1 - 4 ครั้งซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 50.7

เนื้อหาหรือเรื่องที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม

บัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาหรือเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมาบัณฑิตเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาหรือเรื่องเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 13.6 และบัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 1 เนื้อหาคิดเป็นร้อยละ 19.8 และบัณฑิตเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาหรือเรื่องเกี่ยวกับการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับการที่บัณฑิตเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาหรือเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร และวิชาชีพ

การใช้ความรู้จากการอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในการสมัครงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่ใช้ความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในการสมัครงานถึงร้อยละ 61.7 และบัณฑิตที่ไม่ได้ใช้ความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในการสมัครงานคิดเป็นร้อยละ 38.3

ตาราง 9 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามประสบการณ์จากการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร

ประสบการณ์จากการฝึกงาน ที่นอกเหนือจากหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ	
ประสบการณ์จากการฝึกงาน			
ไม่เคยฝึกงาน	29	35.8	
เคยฝึกงาน	52	64.2	
จำนวนครั้งที่ฝึกงาน			
ไม่เคยฝึกงาน	29	35.8	
ฝึกงาน 1 – 2 ครั้ง	37	45.7	} 60.5**
ฝึกงาน 3 – 4 ครั้ง	12	14.8	
ฝึกงานมากกว่า 5 ครั้ง	3	3.7	
ลักษณะงานที่ฝึก			
ไม่เคยฝึกงาน	29	35.8	
บัญชี/การเงิน	12	14.8	} 23.1*
การตลาด	10	12.3	
งานบุคคล	7	8.6	
งานสอน/ฝึกอบรม	1	1.2	} 1.9*
งานเลขานุการ/เอกสาร	3	3.7	
งานขาย	15	18.5	
งานด้านจัดการ	2	2.5	} 3.8*
อื่น ๆ	1	1.2	
มากกว่า 1 ประเภท	1	1.2	
การใช้ประสบการณ์จากการฝึกงานในการสมัครงาน			
ใช่	50	61.7	
ไม่ใช่	31	38.3	
	81	100.00	

* คิดจาก 100 เปอร์เซ็นต์

** จำนวนครั้งที่ฝึกงานน้อยกว่า 5 ครั้ง

ประสบการณ์จากการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร และ จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่ฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 64.2 บัณฑิตไม่ได้ฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 35.8 และในการเข้ารับการฝึกงานส่วนใหญ่ บัณฑิตเข้ารับการฝึกงานจำนวน 1 - 2 ครั้ง เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมามีบัณฑิตเข้ารับการฝึกงานจำนวน 3 - 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.8 และบัณฑิตเข้ารับการฝึกงานมากกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.7 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มการเข้ารับการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตรในช่วง 1 - 4 ครั้ง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 60.5

ลักษณะของงานที่เข้ารับการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร

บัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกงานที่เป็นลักษณะของงานขายคิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมามีบัณฑิตเข้ารับการฝึกงานที่เป็นลักษณะงานด้านบัญชี/การเงินคิดเป็นร้อยละ 14.8 และบัณฑิตเข้ารับการฝึกงานที่เป็นลักษณะงานด้านงานสอนหรือฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่เข้ารับฝึกด้านอื่น ๆ และบัณฑิตที่ฝึกงานมากกว่า 1 ประเภท

การใช้ประสบการณ์จากการฝึกงานในการสมัครงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่ใช้ความรู้จากการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตรกำหนดในการสมัครงานคิดเป็นร้อยละ 61.7 และบัณฑิตที่ไม่ได้ใช้ความรู้จากการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตรกำหนดในการสมัครงานคิดเป็นร้อยละ 38.3

ตาราง 10 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน

การได้รับข่าวสารแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน		
0 ครั้ง	1	1.2
ต่ำกว่า 5 ครั้ง	24	29.6
5 – 10 ครั้ง	22	27.2
11 – 15 ครั้ง	8	9.9
มากกว่า 15 ครั้ง	26	32.1
รูปแบบของแหล่งข่าวสาร		
ไม่ทราบ (0 ครั้ง)	1	1.2
พ่อแม่/ญาติพี่น้อง	2	2.5
เพื่อน/คนรู้จัก	3	3.7
โทรทัศน์/วิทยุ/อินเทอร์เน็ต	1	1.2
หนังสือพิมพ์	3	3.7
มากกว่า 1 แหล่ง	71	87.7
	81	100.00

*จำนวนการได้รับข่าวสารที่ได้รับน้อยกว่า 15 ครั้ง

ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารแรงงานในช่วงความถี่มากกว่า 15 ครั้งจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาบัณฑิตได้รับข้อมูลข่าวสารแรงงานในช่วงความถี่น้อยกว่า 5 ครั้งจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก คิดเป็นร้อยละ 29.6 และบัณฑิตไม่ได้รับข่าวสารแรงงานเลยซึ่งเป็นสัดส่วนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มการได้รับข้อมูลข่าวสารแรงงานในช่วงความถี่ต่ำกว่า 15 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 66.7

รูปแบบของแหล่งข่าวสาร

บัณฑิตส่วนใหญ่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารแรงงานจากแหล่งต่างๆ มากกว่า 1 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 87.7 รองลงมาบัณฑิตได้รับทราบข้อมูลข่าวสารแรงงานจากแหล่งข่าวเพื่อน/คนรู้จักคิดเป็นร้อยละ 3.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารแรงงานแหล่งข่าวหนังสือพิมพ์ และบัณฑิตได้รับทราบข้อมูลข่าวสารแรงงานจากแหล่งข่าวทางสื่อโทรทัศน์/วิทยุ และอินเทอร์เน็ต เป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 11 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการสมัครงาน จำนวนครั้งที่สมัคร และระยะเวลาในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษา

การสมัครงาน ระยะเวลาในการหางาน	จำนวนครั้งที่สมัคร	จำนวน	ร้อยละ
การสมัครงาน			
ไม่สมัครงาน		4	4.9
สมัครงาน		77	95.1
จำนวนครั้งที่สมัคร			
ไม่สมัครงาน		4	4.9
สมัครงาน 1 – 2 แห่ง		9	11.1
สมัครงาน 3 – 4 แห่ง		48	59.3
สมัครงานมากกว่า 5 แห่ง		20	24.7
ระยะเวลาหางาน			
ไม่ได้หางาน		2	2.5
1 - 6 เดือน		59	72.8
7 - 12 เดือน		16	19.8
13 - 18 เดือน		1	1.2
19 - 24 เดือน		2	2.5
มากกว่า 24 เดือน		1	1.2
		81	100.00

* จำนวนครั้งที่สมัครงานน้อยกว่า 5 แห่ง.

การสมัครงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่มีการสมัครงานหลังสำเร็จการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 95.1 และบัณฑิตที่ไม่ได้สมัครงานหลังสำเร็จการศึกษาร้อยละ 4.9 ในการสมัครงานส่วนใหญ่บัณฑิตจะสมัครงานจำนวน 3 - 4 แห่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาบัณฑิตสมัครงานมากกว่า 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.7 และบัณฑิตสมัครงานจำนวน 1 – 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มจำนวนการสมัครงานในช่วงต่ำกว่า 5 แห่ง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 70.4

ระยะเวลาในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษา

บัณฑิตส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงเวลา 1 - 6 เดือน เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาบัณฑิตมีระยะเวลาในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงเวลา 7 - 12 เดือนคิดเป็นร้อยละ 19.8 และบัณฑิตมีระยะเวลาในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงเวลา 13 - 18 เดือนคิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีระยะเวลาในการหางานนานกว่า 24 เดือน

ตาราง 12 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตามค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก

ค่าใช้จ่ายในการหางาน จนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$ (บาท)	S
ค่าใช้จ่ายในการหางาน				
0 บาท	16	19.8	72.8*	1581.48 3.89
1 - 500 บาท	12	14.8		
501 - 1,000 บาท	15	18.5		
1,001 - 1,500 บาท	1	1.2		
1,501 - 2,000 บาท	15	18.5		
2,001 - 2,500 บาท	1	1.2		
2,501 - 3,000 บาท	21	25.9		
	81	100.00		

* กลุ่มค่าใช้จ่ายในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงต่ำกว่า 2,000 บาท

ค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก

บัณฑิตส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก 2,501 - 3,000 บาทเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.9 บัณฑิตไม่มีค่าใช้จ่ายในการหางานเลย คิดเป็นร้อยละ 19.8 และบัณฑิตมีค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกช่วงระหว่าง 1,001 - 1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงระหว่าง 2,001 - 2,500 บาท

เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มค่าใช้จ่ายในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกในช่วงต่ำกว่า 2,000 บาท ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 72.8 และโดยเฉลี่ยบัณฑิตส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกเฉลี่ย 1,500 บาท ($\bar{x} = 1581.48$) ทั้งนี้โดยมีค่าใช้จ่ายในการหางานทำจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงระหว่าง 1,000 – 2,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S = 3.89$)

ตาราง 13 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตามรายได้ที่คาดหวังที่จะได้จากการทำงานครั้งแรก

รายได้ที่คาดหวังที่จะได้จากการ ทำงานครั้งแรก	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$ (บาท)	S
รายได้ที่คาดหวัง				
5,000 – 8,000 บาท	30	37.0	91.3*	9469.14 5.89
8,001 – 11,000 บาท	44	54.3		
14,001 – 17,000 บาท	5	6.2		
สูงกว่า 17,000 บาท	2	2.5		
	81	100.00		

*รายได้ที่คาดหวังจากการทำงานครั้งแรก ต่ำกว่า 11,000 บาท

รายได้ที่คาดหวังที่จะได้จากการทำงานครั้งแรก

บัณฑิตส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้ต่อเดือนจากการทำงานครั้งแรก หลังสำเร็จการศึกษาระหว่าง 8,000 – 11,000 บาท เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นบัณฑิตที่มีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.0 และเป็นบัณฑิตที่มีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 17,000 บาท เป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดมากคิดเป็นร้อยละ 2.5

เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มรายได้ที่คาดหวัง พบว่าบัณฑิตมีความคาดหวังจะได้รายได้ต่ำกว่า 11,000 บาท ในสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 91.3 โดยเฉลี่ยบัณฑิตมีความคาดหวังจะได้รายได้ต่อเดือนจากการทำงานครั้งแรกเฉลี่ย 9,000 บาท ($\bar{x} = 9469.14$) ทั้งนี้โดยมีรายได้ที่คาดหวังที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงระหว่าง 8,001 – 11,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S = 5.89$)

ตาราง 14 ค่าร้อยละ ของกลุ่มประชากร แยกตามระยะเวลาการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

ระยะเวลาการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงาน		
ไม่เคยทำงาน	4	4.9
1 - 6 เดือน	2	2.5
7 - 12 เดือน	8	9.8
13 - 18 เดือน	8	9.9
19 - 24 เดือน	13	16.0
25 - 30 เดือน	8	9.9
31 - 36 เดือน	19	23.5
มากกว่า 36 เดือน	19	23.5
	81	100.00

ระยะเวลาในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

บัณฑิตส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วมากกว่า 36 เดือนคิดเป็นร้อยละ 23.5 เป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีระยะเวลาในการทำงานทำมาแล้วหลังสำเร็จการศึกษา 31 - 36 เดือน รองลงมาเป็นบัณฑิตที่ทำงานทำมาแล้วหลังสำเร็จการศึกษา 19 - 24 เดือนคิดเป็นร้อยละ 16.0 และบัณฑิตที่มีระยะเวลาในการทำงานได้ 1 - 6 เดือนหลังสำเร็จการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 2.5 และบัณฑิตที่หาทำงานไม่ได้คิดเป็นร้อยละ 1.2 และบัณฑิตที่ไม่เคยทำงานเลยตั้งแต่สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตาราง 15 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการทำงานครั้งแรกที่ทำหลังสำเร็จการศึกษา

การทำงานครั้งแรกที่ทำหลังสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานแรกที่ทำหลังสำเร็จการศึกษา		
ไม่มีงานทำ	4	4.9
งานบัญชี/การเงิน	17	21.0
งานการตลาด	15	18.5
งานบุคคล	10	12.3
งานสอน/ฝึกอบรม	1	1.2
งานเลขานุการ/เอกสาร	18	22.2
งานคอมพิวเตอร์	1	1.2
งานขาย	9	11.1
งานด้านจัดการ	4	4.9
อื่น ๆ	2	2.5
หน่วยงานแรกที่ทำงานหลังสำเร็จการศึกษา		
ไม่มีงานทำ	4	4.9
หน่วยงานเอกชน	67	82.7
หน่วยงานราชการ	6	7.4
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	2	2.5
ทำงานส่วนตัว	2	2.5
ระดับ/ ตำแหน่งงานแรกที่ทำงาน		
ไม่มีงานทำ	4	4.9
พนักงานบริษัทเอกชน	67	82.7
ข้าราชการ ระดับ 3 (วุฒิปริญญาตรี)	6	7.4
พนักงานรัฐวิสาหกิจ ระดับ 3	2	2.5
งานส่วนตัว	2	2.5
	81	100.00

ตาราง 15 (ต่อ)

การทำงานครั้งแรกที่ทำหลังสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S
รายได้ต่อเดือนจากการทำงานครั้งแรก				
0 บาท (ไม่มีงานทำ)	4	4.9	88.9*	6494.63 6.45
ต่ำกว่า 5,000 บาท	5	6.2		
5,001 – 7,500 บาท	57	70.4		
7,501 – 10,000 บาท	10	12.3		
10,001 – 12,500 บาท	4	4.9		
สูงกว่า 15,000 บาท	1	1.2		
จำนวนชั่วโมงทำงานครั้งแรก/สัปดาห์				
0 ชั่วโมง (ไม่มีงานทำ)	4	4.9		
ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง	1	1.2		
31 – 35 ชั่วโมง	12	14.8		
มากกว่า 35 ชั่วโมง	64	79.0		
	81	100.00		

* รายได้จากการทำงานครั้งแรกในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท

ลักษณะงานแรกที่ทำหลังสำเร็จการศึกษา

บัณฑิตส่วนใหญ่ได้ทำงานครั้งแรกที่ทำหลังสำเร็จการศึกษาที่เป็นงานลักษณะเป็นงานด้านเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาบัณฑิตได้ทำงานครั้งแรกเป็นงานลักษณะงานด้านบัญชี/การเงินคิดเป็นร้อยละ 21.0 และบัณฑิตได้ทำงานครั้งแรกเป็นงานในลักษณะงานด้านคอมพิวเตอร์เป็นสัดส่วนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่ได้ทำงานครั้งแรกในลักษณะเป็นงานด้านงานสอน

หน่วยงานแรกที่ทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานของเอกชน เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมาบัณฑิตทำงานในหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.4 และบัณฑิตทำงานในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 2.5 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่ทำงานส่วนตัว

ระดับ/ ตำแหน่งงานแรกที่ทำ

บัณฑิตส่วนใหญ่มีระดับหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทเอกชนเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมามีบัณฑิตมีระดับหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 7.4 และบัณฑิตมีตำแหน่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 2.5 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่ทำงานส่วนตัว

รายได้จากการทำงานครั้งแรก

บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนในการเข้าทำงานครั้งแรกอยู่ระหว่าง 5,001 - 7,500 บาท เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมามีบัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการเข้าทำงานครั้งแรกระหว่าง 7,501 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.3 และบัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการเข้าทำงานครั้งแรกมากกว่า 15,000 บาท เป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2

เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มรายได้จากการทำงานครั้งแรก บัณฑิตมีรายได้จากการทำงานครั้งแรกในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 88.9 และโดยเฉลี่ยบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนในการเข้าทำงานครั้งแรกเฉลี่ยเดือนละ 6,500 บาท ($\bar{x} = 6494.63$) ทั้งนี้โดยมีรายได้จากการทำงานครั้งแรกที่แตกต่างและกระจายกันมากที่สุดในช่วงระหว่าง 5,001 - 7,500 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S = 6.45$)

จำนวนชั่วโมงทำงานครั้งแรก/สัปดาห์

บัณฑิตส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานครั้งแรกต่อสัปดาห์มากกว่า 35 ชั่วโมง เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมามีบัณฑิตมีชั่วโมงการทำงานครั้งแรกต่อสัปดาห์ 31 - 35 ชั่วโมงคิดเป็นร้อยละ 14.8 และบัณฑิตมีชั่วโมงการทำงานครั้งแรกต่อสัปดาห์น้อยกว่าสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 16 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการมีงานทำในปัจจุบันและการเปลี่ยนงาน

การมีงานทำในปัจจุบัน/ การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
การมีงานทำในปัจจุบัน		
ไม่มีงานทำ	11	13.6
มีงานทำ	70	86.4
การเปลี่ยนงาน		
ไม่เคยเปลี่ยน	22	27.2
เปลี่ยน 1 – 2 ครั้ง	3	3.7
เปลี่ยน 3 – 4 ครั้ง	5	6.2
เปลี่ยนมากกว่า 5 ครั้ง	40	49.4
ไม่มีงานทำ	11	13.6
	81	100.00

การมีงานทำในปัจจุบัน

ในปัจจุบันบัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำคิดเป็นร้อยละ 86.4 และบัณฑิตไม่มีงานทำในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 13.6

การเปลี่ยนงาน

ก่อนมาถึงงานปัจจุบันบัณฑิตมีการเปลี่ยนงานมากกว่า 5 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมามีบัณฑิตมีการเปลี่ยนงาน 3 – 4 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 6.2 บัณฑิตมีการเปลี่ยนงาน 1 – 2 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ และบัณฑิตไม่มีการเคยเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 27.2

ตาราง 17 ค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามการเข้าทำงานในงานปัจจุบัน และการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน

การเข้าทำงานในงานปัจจุบัน/ การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
	81	100.00
การเข้าทำงานในงานปัจจุบัน		
ไม่มีงานทำ	11	13.6
ผ่านการสอบ	3	3.7
ทำงานส่วนตัว	5	6.2
สมัครเอง	40	49.4
มีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน (ฝากงาน)	22	27.2
การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานจาก		
พ่อแม่	8	9.9
ญาติพี่น้อง	8	9.9
เพื่อน/ คนรู้จัก	6	7.4
ไม่มีสิทธิพิเศษ	59	72.8
	81	100.00

การเข้าทำงานในปัจจุบัน

ในการเข้าทำงานในปัจจุบัน พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่เข้าทำงานด้วยการสมัครเข้าทำงานเอง เป็นสัดส่วนที่สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาบัณฑิตเข้าทำงานด้วยการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 27.2 และบัณฑิตเข้าทำงานด้วยการสอบเข้าทำงานได้เอง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดร้อยละ 3.7

การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน

ในการเข้าทำงานในปัจจุบัน บัณฑิตที่มีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 27.2 และบัณฑิตที่ไม่มีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 72.9 โดยบัณฑิตได้รับสิทธิพิเศษในการฝากเข้าทำงานจากบิดา/ มารดา คิดเป็นร้อยละ 9.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบัณฑิตที่มีสิทธิพิเศษจากญาติ/พี่น้อง และบัณฑิตได้รับสิทธิพิเศษในการฝากเข้าทำงานจากเพื่อน/ คนรู้จัก คิดเป็นร้อยละ 7.4

ตาราง 18 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร แยกตาม
การทำงานในปัจจุบัน

การทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
	81	100.00
ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน		
ไม่มีงานทำ	11	13.6
งานบัญชี/ การเงิน	16	19.8
งานการตลาด	11	13.6
งานบุคคล	7	8.6
งานเลขานุการ/เอกสาร	16	19.8
งานคอมพิวเตอร์	1	1.2
งานขาย	8	9.9
งานด้านจัดการ	8	9.9
อื่นๆ	3	3.7
หน่วยงานที่ทำในปัจจุบัน		
ไม่มีงานทำ	11	13.6
หน่วยงานเอกชน	57	70.4
หน่วยงานราชการ	6	7.4
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	2	2.5
งานส่วนตัว	5	6.2
ระดับ/ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน		
ไม่มีงานทำ	11	13.6
พนักงานทั่วไป	57	70.4
ข้าราชการ ระดับ 3 (วุฒิปริญญาตรี)	6	7.4
พนักงานรัฐวิสาหกิจ ระดับ 3	2	2.5
งานส่วนตัว	5	6.2
	81	100.00

ตาราง 18 (ต่อ)

การทำงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$ (บาท)	S
รายได้สุทธิปัจจุบันต่อเดือน				
0 บาท (ไม่มีงานทำ)	11	13.6	82.7*	8395.31 6.07
1 - 5,000 บาท	1	1.2		
5,001 - 10,000 บาท	52	64.2		
10,001 - 15,000 บาท	14	17.3		
15,001 - 20,000 บาท	1	1.2		
20,001 - 25,000 บาท	1	1.2		
สูงกว่า 25,000 บาท	1	1.2		
จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน/สัปดาห์				
0 ชั่วโมง (ไม่มีงานทำ)	11	13.6		
ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง	5	6.2		
31 - 35 ชั่วโมง	8	9.9		
มากกว่า 35 ชั่วโมง	57	70.4		
ความสอดคล้องของงานที่ทำ กับสาขาวิชาที่ศึกษา				
ไม่ได้ทำงาน	4	4.9		
สอดคล้อง	37	45.7		
ไม่สอดคล้อง	40	49		
	81	100.00		

*รายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันช่วงรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน

บัณฑิตส่วนใหญ่ได้ทำงานในลักษณะเป็นงานด้านบัญชี/ การเงินคิดเป็นร้อยละ 19.8 ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับงานด้านเอกสาร รองลงมาบัณฑิตได้ทำงานในงานด้านการตลาด คิดเป็นร้อยละ 13.6 และบัณฑิตได้ทำงานในลักษณะเป็นงานด้านคอมพิวเตอร์เป็นสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

หน่วยงานที่ทำในปัจจุบัน

บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานของเอกชน เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาบัณฑิตทำงานในหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.4 บัณฑิตทำงานส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 6.2 และบัณฑิตทำงานในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ระดับ/ ตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน บัณฑิตส่วนใหญ่มีระดับหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทเอกชนเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาบัณฑิตมีระดับหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการ ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 7.4 บัณฑิตทำงานส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 6.2 และบัณฑิตมีตำแหน่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

รายได้สุทธิปัจจุบันต่อเดือน บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาบัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.3 และบัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันในช่วง 1 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับ บัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันในช่วงของรายได้สุทธิที่มากกว่า 25,000 บาท และช่วงรายได้ 15,001 - 20,000 บาท และช่วงรายได้ 20,001 - 25,000 บาทตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มรายได้ในการทำงานปัจจุบัน บัณฑิตมีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันช่วงรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 82.7 และโดยเฉลี่ยบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนในการทำงานปัจจุบันเฉลี่ยเดือนละ 8,000 บาท ($\bar{x} = 8395.31$) ทั้งนี้โดยมีรายได้ในการทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมากที่สุดในช่วงระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S = 6.07$)

จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน/ สัปดาห์ บัณฑิตส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากกว่า 35 ชั่วโมง เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาบัณฑิตมีชั่วโมงการทำงานปัจจุบันต่อสัปดาห์ 31 - 35 ชั่วโมงคิดเป็นร้อยละ 9.9 และบัณฑิตมีชั่วโมงการทำงานปัจจุบันต่อสัปดาห์น้อยกว่าสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ความสอดคล้องของงานที่ทำกับสาขาวิชาที่ศึกษา บัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่าลักษณะงานที่ทำสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษามากคิดเป็นร้อยละ 45.7 และบัณฑิตที่มีความเห็นว่าลักษณะงานที่ทำไม่มีความสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษามากคิดเป็นร้อยละ 49.4

ตาราง 19 คำร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามความรู้พิเศษที่ช่วยในการหางาน

ความรู้พิเศษที่ช่วยในการหางาน	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้พิเศษที่ช่วยในการหางาน		
ไม่ได้ใช้	11	13.6
ภาษาต่างประเทศ/ คอมพิวเตอร์/ วิชาชีพ	18	22.2
ภาษาต่างประเทศ/ วิชาชีพ/ คอมพิวเตอร์	1	1.2
คอมพิวเตอร์/ ภาษาต่างประเทศ/ วิชาชีพ	19	23.5
คอมพิวเตอร์/ วิชาชีพ/ ภาษาต่างประเทศ	15	18.5
วิชาชีพ/ ภาษาต่างประเทศ/ คอมพิวเตอร์	3	3.7
วิชาชีพ/ คอมพิวเตอร์/ ภาษาต่างประเทศ	14	17.3
	81	100.00

ความรู้พิเศษที่ช่วยในการหางาน บัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ช่วยในการหางานทำเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ อันดับสามคือความรู้ด้านวิชาชีพ เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาบัณฑิตเห็นว่าความรู้พิเศษที่จะสามารถช่วยในการหางานทำได้ คือความรู้ด้านภาษาต่างประเทศช่วยในการหางานทำเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอันดับสาม คิดเป็นร้อยละ 22.2 และบัณฑิตเห็นว่าความรู้พิเศษด้านภาษาต่างประเทศช่วยในการหางานทำเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือความรู้ด้านวิชาชีพ และอันดับที่สามคือความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2

ปัญหาในการสมัครงานของประชากรที่ศึกษา

จากการศึกษาปัญหาในการสมัครงานของกลุ่มประชากร ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน พบว่ามีปัญหาโดยรวมดังตัวเลขในตาราง 20 ดังนี้

ตาราง 20 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามปัญหาในการสมัครงาน

ปัญหาในการสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาในการสมัครงาน		
การรับโดยพิจารณาจากชื่อสถาบัน		
มีปัญหา	44	54.3
ไม่มีปัญหา	37	45.7
แหล่งงานอยู่ไกล		
มีปัญหา	33	40.7
ไม่มีปัญหา	48	59.3
ขาดคุณสมบัติเพิ่มเติม		
มีปัญหา	50	61.7
ไม่มีปัญหา	31	38.3
สอบไม่ได้		
มีปัญหา	26	32.1
ไม่มีปัญหา	55	67.9
ไม่มีงานตรงสาขา		
มีปัญหา	21	25.9
ไม่มีปัญหา	60	74.1
ไม่มีงานตรงความต้องการ		
มีปัญหา	23	28.4
ไม่มีปัญหา	58	71.6
ไม่รู้แหล่งงาน		
มีปัญหา	19	23.5
ไม่มีปัญหา	62	76.5
ไม่มีบุคคล/หลักทรัพย์ค้ำประกัน		
มีปัญหา	6	7.4
ไม่มีปัญหา	75	92.6
ลดวุฒิในการสมัครงาน		
มีปัญหา	24	29.6
ไม่มีปัญหา	57	70.4
	81	100.00

จากข้อมูลใน ตาราง 20 พบว่าบัณฑิตมีปัญหาในการสมัครงาน ดังนี้

ปัญหาด้านการรับโดยพิจารณาจากชื่อสถาบัน

บัณฑิตมีปัญหาในการสมัครงานด้านการรับโดยพิจารณาจากชื่อสถาบันคิดเป็นร้อยละ 54.3 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านไม่รับผู้จบจากสถาบันราชภัฏคิดเป็นร้อยละ 45.7

ปัญหาด้านแหล่งงานอยู่ไกล

บัณฑิตมีปัญหาในการสมัครงานด้านแหล่งงานอยู่ไกล คิดเป็นร้อยละ 40.7 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านแหล่งงานอยู่ไกล คิดเป็นร้อยละ 59.3

ปัญหาด้านขาดคุณสมบัติเพิ่มเติม

บัณฑิตมีปัญหาด้านขาดคุณสมบัติเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 61.7 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านขาดคุณสมบัติเพิ่มเติมคิดเป็นร้อยละ 38.3

ปัญหาด้านสอบเข้าทำงานไม่ได้

บัณฑิตมีปัญหาด้านสอบเข้าทำงานไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 32.1 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านสอบเข้าทำงานไม่ได้คิดเป็นร้อยละ 67.9

ปัญหาด้านไม่มีงานตรงสาขา

บัณฑิตมีปัญหาด้านไม่มีงานตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 25.9 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านไม่มีงานตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 74.1

ปัญหาด้านไม่มีงานตรงความต้องการ

บัณฑิตมีปัญหาด้านไม่มีงานตรงความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 28.4 และบัณฑิตไม่มีปัญหาด้านไม่มีงานตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 71.6

ปัญหาด้านไม่รู้แหล่งงาน

บัณฑิตมีปัญหาด้านไม่รู้แหล่งงาน 23.5 และบัณฑิตไม่มีปัญหาในด้านไม่รู้แหล่งงาน คิดเป็นร้อยละ 76.5

ปัญหาด้านไม่มีบุคคล/หลักทรัพย์ค้ำประกัน

บัณฑิตมีปัญหาด้านไม่มีบุคคล/หลักทรัพย์ค้ำประกัน คิดเป็นร้อยละ 7.4 บัณฑิตไม่มีปัญหาด้านไม่มีบุคคล/หลักทรัพย์ค้ำประกันไม่มี คิดเป็นร้อยละ 92.6

ปัญหาด้านลดวุฒิในการสมัครงาน

บัณฑิตมีปัญหาด้านลดวุฒิในการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และบัณฑิตไม่มีปัญหาด้านลดวุฒิในการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 70.4

เหตุผลของการว่างงาน

จากการศึกษากลุ่มประชากร ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 81 คน พบว่า มีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยจำนวน 11 คน ดังข้อมูลในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มประชากร แยกตามเหตุผลหรือสาเหตุของการว่างงาน

เหตุผลการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลการว่างงาน		
หางานแล้วแต่ยังไม่ได้งาน	1	1.2
ศึกษาต่อ	2	2.5
รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน	3	3.7
ยังไม่ประสงค์ทำงาน	5	6.2
มีงานทำ	70	86.4
	81	100.00

จากข้อมูลตาราง 21 บัณฑิตที่ว่างงานโดยเปิดเผยมีเหตุผลของการว่างงาน คือ ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 6.2 รองลงมาบัณฑิตที่ว่างงานเปิดเผย มีเหตุผลของการว่างงาน คือ รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และบัณฑิตที่ว่างงานโดยมีเหตุผลของการว่างงานเพื่อการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 2.5 และบัณฑิตที่ว่างงานโดยมีเหตุผลของการว่างงานหางานแล้วแต่ยังไม่ได้งาน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีงานทำของบัณฑิต

จากการวิเคราะห์ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การมีงานทำของบัณฑิต จัดทำโดยพิจารณาวิเคราะห์แยกลักษณะการมีงานทำเป็น 5 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยโดยทั้งนี้ใช้รายได้ต่อเดือน 6,360 บาท และความสอดคล้องระหว่างสาขาหรือแขนงวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา และลักษณะงานที่ทำเป็นเกณฑ์ โดยมีข้อมูลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าร้อยละของจำนวนบัณฑิตแต่ละประเภท แยกตามสาขา/ แขนงวิชาเอก เมื่อมีงานทำครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษา

ประเภทของบัณฑิต	ร้อยละของจำนวนบัณฑิต				
	การบัญชี	การตลาด	การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	รวม	
1. มีงานทำเต็มที่ตรงสาขา	11.11 (9)	12.35 (10)	7.41 (6)	30.86 (25)	} 64.19*
2. มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	17.28 (14)	7.41 (6)	8.64 (7)	33.33 (27)	
3. ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	7.41 (6)	3.70 (3)	1.23 (1)	12.35 (10)	} 30.87**
4. ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	4.94 (4)	6.17 (5)	7.41 (6)	18.52 (15)	
5. ว่างงานโดยเปิดเผย	-	1.23 (1)	3.70 (3)	4.94 (4)	
รวม	40.74 (33)	30.86 (25)	28.39 (23)	100.00 (81)	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนบัณฑิต

* ผลรวมการมีงานทำเต็มที่

**ผลรวมการทำงานต่ำกว่าระดับ

การมีงานทำเต็มที่

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาจะพบว่า บัณฑิตในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีอัตราการมีงานทำสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด และที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทราบได้จากจำนวนผู้ว่างงานโดยเปิดเผย โดยในสาขาการบัญชีไม่มีผู้ว่างงานเลย แต่ในส่วนของสาขาวิชาเอกการตลาดนั้นจะมีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยร้อยละ 1.23 และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยร้อยละ 3.70 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขา และการมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขา พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาร้อยละ 11.11 และประเภทมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 17.28 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 28.39 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด มีบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา ร้อยละ 12.35 และประเภทมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 7.41 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 19.76 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา ร้อยละ 7.41 และมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 8.64 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 16.05

การทำงานต่ำกว่าระดับ

เมื่อพิจารณาด้านการมีงานทำต่ำกว่าระดับทั้งตรงสาขา และทำงานต่ำกว่าระดับที่ไม่ตรงสาขา พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบัญชี มีจำนวนบัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 7.41 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 4.94 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาดที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 3.70 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 6.17 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 1.23 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 7.41

ในด้านการทำงานตรงตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามา สังเกตได้ว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการบัญชีที่มีงานทำเต็มที่และทำงานต่ำกว่าระดับ สามารถได้ทำงานตรงสาขาวิชาเอกที่เรียนมา มีจำนวนถึง 15 คน รวมคิดเป็นร้อยละ 18.52 ซึ่งสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาด และสาขาวิชาเอกทรัพยากรมนุษย์ โดยในสาขาวิชาเอกการตลาดมีบัณฑิตที่มีงานทำตรงตามสาขาวิชาเอกการศึกษาที่เรียนมา ทั้งทำงานประเภทมีงานทำเต็มที่และทำงานต่ำกว่าระดับรวมแล้วมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบัณฑิตที่ได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาเอก ทั้งที่มีงานทำเต็มที่และทำงานต่ำกว่าระดับรวมแล้วมีจำนวน 7 คน ร้อยละ 8.64

ในด้านการทำงานไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามา ทั้งประเภทของการมีงานเต็มที่ และทำงานต่ำกว่าระดับ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการ

บัญชีที่ทำงานไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก มีจำนวนถึง 18 คน รวมคิดเป็นร้อยละ 22.22 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาด ที่ม้งานทำไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ม้งานทำไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 ซึ่งในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมีปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ในสัดส่วนสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบัญชีและสาขาวิชาเอกการตลาด โดยมีบัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับร้อยละ 8.64 และมีบัณฑิตว่างว่างเปิดเผย ร้อยละ 3.70

เมื่อพิจารณาการม้งานทำของบัณฑิตตามช่วงเวลาปัจจุบัน พบว่าบัณฑิตแต่ละสาขาได้ทำงานดังข้อมูลในตาราง 23

ตาราง 23 แสดงร้อยละของจำนวนบัณฑิตแต่ละประเภท แยกตามสาขา/ แขนงวิชาเอกและการม้งานทำในปัจจุบัน

ประเภทของบัณฑิต	ร้อยละของจำนวนบัณฑิต			
	การบัญชี	การตลาด	การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	รวม
1. ม้งานทำเต็มที่ตรงสาขา	17.28 (14)	7.41 (6)	1.23 (1)	25.93 (21)
2. ม้งานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	22.22 (18)	17.28 (14)	18.52 (15)	58.02 (47)
3. ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	-	-	1.23 (1)	1.23 (1)
4. ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	-	1.23 (1)	-	1.23 (1)
5. ว่างงานโดยเปิดเผย	1.23 (1)	4.94 (4)	7.41 (6)	13.58 (11)
รวม	40.74 (33)	30.86 (25)	28.39 (23)	100.00 (81)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนบัณฑิต

* ผลรวมการม้งานทำเต็มที่

**ผลรวมการทำงานต่ำกว่าระดับ

จากตาราง 23 แสดงว่าเมื่อบัณฑิตทั้งสามสาขาวิชาเอกได้ออกหางานทำหลังสำเร็จการศึกษา จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งทำให้จำนวนบัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับลดลงด้วย กล่าวคือ บัณฑิตสาขาวิชาเอกการบัญชี มีงานทำสูงกว่าบัณฑิตสาขาการตลาดและบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยที่บัณฑิตสาขาการบัญชี ประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขามีจำนวนบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 17.28 และประเภทมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีจำนวนบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 22.22 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภท คิดเป็นร้อยละ 39.50 ส่วนสาขาวิชาเอกการตลาดมีจำนวนบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 7.41 ประเภทบัณฑิตทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 17.28 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 24.69 และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 1.23 ประเภทบัณฑิตทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 18.52 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 19.75 แนวโน้มของการมีงานทำของบัณฑิตทั้ง 3 สาขา ซึ่งจากข้อมูลในตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตสาขาวิชาเอกการบัญชีมีการได้งานทำตรงตามสาขาวิชาเอกที่เรียนมากกว่าสาขาวิชาเอกการตลาดและสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทั้งสองสาขาวิชาเอกจะได้ออกงานทำไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่เรียนมา และเมื่อพิจารณาจะพบว่าทั้ง 3 สาขาเอกมีแนวโน้มการมีงานทำไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมาสูงขึ้น

การว่างงานโดยเปิดเผย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษามีอัตราการว่างงานโดยเปิดเผยเพิ่มขึ้นด้วย โดยในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 1.23 สาขาวิชาเอกการตลาดมีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 4.94 และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 7.41

ในด้านเหตุผลการว่างงานของบัณฑิต ผู้วิจัยได้จำแนกเหตุผลของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1. หางานแล้วแต่ยังไม่ได้ออกงาน 2. ไม่ทำเพราะไม่ตรงกับความต้องการ 3. ศึกษาต่อ 4. ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น 5. รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน 6. ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงเหตุการณ์การว่างงานของจำนวนบัณฑิตแยกตามสาขา/ แขนงวิชาเอก

เหตุผลการว่างงาน	ร้อยละของจำนวนบัณฑิต			
	การบัญชี	การตลาด	การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	รวม
1. ทำงานแล้วแต่ยังไม่ได้งาน	-	9.09 (1)	-	9.09 (1)
2. ไม่ทำเพราะไม่ตรงกับความต้องการ	-	-	-	-
3. ศึกษาต่อ	9.09 (1)	-	9.09 (1)	18.18 (2)
4. ผูกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	-	-	-	-
5. รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน	-	18.18 (2)	9.09 (1)	27.27 (3)
6. ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน	-	9.09 (1)	36.36 (4)	45.45 (5)
รวม	9.09 (1)	36.36 (4)	54.55 (6)	100.00 (11)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนของบัณฑิต

ข้อมูลในตาราง 24 จะเห็นว่าเหตุผลสำคัญที่บัณฑิตยังไม่ทำงาน คือ ไม่ประสงค์ที่จะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 45.45 โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีสาเหตุการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้มากที่สุดร้อยละ 36.36 รองลงมาสาขาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนสาขาวิชาเอกการบัญชีนั้นไม่มีสาเหตุการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้ และเหตุผลของการว่างงานที่รองลงมา คือ รอฟังคำตอบการหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 27.27 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาเอก บัณฑิตในสาขาวิชาเอกการตลาดมีสาเหตุการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผล ในข้อนี้ คิดเป็นร้อยละ 18.18 และร้อยละ 9.09 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนสาขาวิชาเอกการบัญชีนั้นไม่มีสาเหตุการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้ และเหตุผลของการว่างงานโดยเผยเนื่องจากศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบัญชี และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นซึ่งมีสัดส่วนที่เท่ากัน และเหตุผลสุดท้ายสำหรับการว่างงานโดยเปิดเผย เนื่องจากการหางานทำแล้วแต่ยังไม่ได้งาน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ซึ่งเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาดเท่านั้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษากับภาวะการมีงานทำ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต โดยการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 18 ด้วยค่าไค - สแควร์ ได้ผลแสดงในตาราง 25 – ตาราง 33

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพหลักของบิดาและอาชีพหลักของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

อาชีพหลักของบิดา/ อาชีพหลักของมารดา	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
อาชีพหลักของบิดา				
ค้าขาย/เจ้าของกิจการ	22	6	28	11.174*
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	18	3	21	
เกษตรกรรม	10	1	11	
บริษัทเอกชน	7	-	7	
เกษียณอายุ	-	1	1	
รับจ้างทั่วไป	13	-	13	
รวม	70	11	81	
อาชีพหลักของมารดา				
ค้าขาย/เจ้าของกิจการ	30	7	37	9.917*
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	-	7	
เกษตรกรรม	9	-	9	
เกษียณอายุ	-	1	1	
แม่บ้าน	24	3	27	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพหลักของบิดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **11.174** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 5} = 11.070$) แสดงว่า อาชีพหลักของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพหลักของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **9.917** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 4} = 9.488$) แสดงว่า อาชีพหลักของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 2)

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของบิดาและรายได้ต่อเดือนของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

รายได้ต่อเดือนของบิดา	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
รายได้ต่อเดือนของบิดา				
ไม่มีรายได้	2	-	2	2.346*
1 – 5,000 บาท	2	1	3	
5,001 – 10,000 บาท	31	5	36	
10,001 – 15,000 บาท	9	2	11	
15,001 – 20,000 บาท	9	1	10	
20,001 – 25,000 บาท	8	1	9	
25,001 – 30,000 บาท	5	1	6	
30,001 – 35,000 บาท	1	-	1	
35,001 – 40,000 บาท	2	-	2	
สูงกว่า 40,001 บาท	1	-	1	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตาราง 26 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือนของมารดา	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
รายได้ต่อเดือนของมารดา				
ไม่มีรายได้	21	3	24	7.542*
1 – 5,000 บาท	10	2	12	
5,001 – 10,000 บาท	30	4	34	
10,001 – 15,000 บาท	4	1	5	
15,001 – 20,000 บาท	3	-	3	
25,001 – 30,000 บาท	1	-	1	
35,001 – 40,000 บาท	1	-	1	
สูงกว่า 40,000 บาท	-	1	1	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของบิดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 2.346 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 9} = 16.919$) แสดงว่า รายได้ต่อเดือนของบิดาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 3)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.542 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 7} = 14.067$) แสดงว่า รายได้ต่อเดือนของมารดาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 4)

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่คาดหวังและค่าใช้จ่ายในการหางานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

รายได้ที่คาดหวัง / ค่าใช้จ่ายในการหางาน	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
รายได้ที่คาดหวัง				
5,000 – 8,000 บาท	25	5	30	0.918*
8,001 – 11,000 บาท	39	5	44	
14,001 – 17,000 บาท	4	1	5	
สูงกว่า 17,000 บาท	2	-	2	
รวม	70	11	81	
ค่าใช้จ่ายในการหางาน				
0 บาท	10	6	16	9.912*
1 – 500 บาท	11	1	12	
501 – 1,000 บาท	14	1	15	
1,001 – 1,500 บาท	1		1	
1,501 – 2,000 บาท	14	1	15	
2,001 – 2,500 บาท	1		1	
2,500 – 3,000 บาท	19	2	21	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่คาดหวังกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตพบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **0.918** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 3} = 7.815$) แสดงว่า รายได้ที่คาดหวังไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 5)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายในการหางานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 9.912 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 6} = 12.592$) แสดงว่า ค่าใช้จ่ายในการหางานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 6)

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
จำนวนครั้งในการได้รับข่าวสารแรงงาน				
0 ครั้ง	1	-	1	4.221*
ต่ำกว่า 5 ครั้ง	19	5	24	
5 – 10 ครั้ง	19	3	22	
11 – 15 ครั้ง	6	2	8	
มากกว่า 15 ครั้ง	25	1	26	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับข่าวสารแรงงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 4.221 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 4} = 9.488$) แสดงว่าการได้รับข่าวสารแรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 7)

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของหน่วยงานที่สมัครและระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร/ ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร				
เอกชน	57	-	57	81.000*
ราชการ	6	-	6	
รัฐวิสาหกิจ	2	-	2	
ส่วนตัว	5	-	5	
ไม่มีงานทำ	-	11	11	
รวม	70	11	81	
ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร				
พนักงานทั่วไปเอกชน	57	-	57	81.000*
ข้าราชการระดับ ซี 3	6	-	6	
พนักงานรัฐวิสาหกิจระดับ 3	2	-	2	
ทำงานส่วนตัว	5	-	5	
ไม่มีงานทำ	-	11	11	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของหน่วยงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **81.000** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 4} = 9.488$) แสดงว่า ประเภทของหน่วยงานที่สมัครมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (**สมมติฐานที่ 8**)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 81.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 4} = 9.488$) แสดงว่า ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 9)

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่สมัครงานและการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

จำนวนครั้งที่สมัครงาน/ การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
จำนวนครั้งที่สมัครงาน				
ไม่สมัคร	4	-	4	7.993*
สมัครงาน 1 – 2 แห่ง	7	2	9	
สมัครงาน 3 – 4 แห่ง	45	3	48	
สมัครงานมากกว่า 5 แห่ง	14	6	20	
รวม	70	11	81	
การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน				
มีสิทธิพิเศษ	22	-	22	4.746*
ไม่มีสิทธิพิเศษ	48	11	59	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่สมัครงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.993 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 3} = 7.815$) แสดงว่า จำนวนครั้งที่สมัครงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 10)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **4.746** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 1} = 3.841$) แสดงว่า การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 11)

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดาและระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา/ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา				
ประถมศึกษา	6	-	6	13.279*
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	3	6	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	1	9	
อนุปริญญา	22	-	22	
ปริญญาตรี	27	7	34	
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4	-	4	
รวม	70	11	81	
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา				
ประถมศึกษา	24	10	34	13.398*
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	-	3	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	7	1	8	
อนุปริญญา	3	-	3	
ปริญญาตรี	26	-	26	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	-	2	
อื่นๆ (ไม่ทราบ)	5	-	5	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **13.279** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 5} = 5.991$) แสดงว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 12)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **13.398** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 6} = 12.592$) แสดงว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 13)

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาเอกและเกรดเฉลี่ยสะสมกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

สาขาวิชาเอก/ เกรดเฉลี่ยสะสม	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
สาขาวิชาเอก				
การบัญชี	32	1	33	6.320*
การตลาด	21	4	25	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	17	6	23	
รวม	70	11	81	
เกรดเฉลี่ยสะสม				
2.00 – 2.50	26	2	28	8.779*
2.51 – 3.00	27	5	32	
3.01 – 3.50	6	4	10	
3.51 – 4.00	11		11	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษากับภาวะการทำงาน
ทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **6.320** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05
($\chi^2_{0.05, 2} = 5.991$) แสดงว่า สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะการทำงาน
ทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 14)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยสะสมกับภาวะการทำงานทำของบัณฑิต
พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **8.779** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 3} = 7.815$) ,
แสดงว่า เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะการทำงานทำของบัณฑิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติ
ฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 15)

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษา
เพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ และประสบการณ์การฝึกงานกับภาวะการทำงานทำของ
บัณฑิต

การเข้าร่วมกิจกรรม/ การฝึกอบรม เพิ่มเติม/ ประสบการณ์การฝึกงาน	ภาวะการมีงานทำ		รวม	χ^2
	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ		
การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน				
ไม่เข้าร่วมกิจกรรม	9	2	11	0.230*
เข้าร่วมกิจกรรม	61	9	70	
รวม	70	11	81	
การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมใน ด้านวิชาการและวิชาชีพ				
ไม่เข้าอบรม	27	4	31	0.20*
เข้าอบรม	43	7	50	
รวม	70	11	81	
ประสบการณ์การฝึกงาน				
ไม่เคยฝึกงาน	27	2	29	1.719*
เคยฝึกงาน	43	9	52	
รวม	70	11	81	

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียนกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **0.230** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 1} = 3.841$) แสดงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 16)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **0.20** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 1} = 3.841$) แสดงว่า การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 17)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การฝึกงานกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า **1.719** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05, 1} = 3.841$) แสดงว่า ประสบการณ์การฝึกงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 18)

ผลจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาด้วยการทดสอบด้วยสถิติไคว์-สแควส์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญ มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา ประเภทหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร จำนวนครั้งที่สมัครงาน การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญ มี 8 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์การฝึกงาน จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสรุปผลความสัมพันธ์ได้ดังตาราง

ตาราง 34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษากับการมีงานทำของบัณฑิต

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา			
	χ^2	df	Sig
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์			
การมีงานทำของบัณฑิต			
อาชีพหลักของบิดา	11.174	5	0.018
อาชีพหลักของมารดา	9.917	4	0.042
ประเภทหน่วยงานที่สมัคร	81.00	4	0.00
ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร	81.00	4	0.00
จำนวนครั้งที่สมัครงาน	7.993	3	0.046
การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน	4.746	1	0.029
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา	13.279	5	0.021
ระดับระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา	13.398	6	0.037
สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา	6.320	2	0.042
เกรดเฉลี่ยสะสม	8.779	3	0.032
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาที่ไม่มีความสัมพันธ์			
สัมพันธ์การมีงานทำของบัณฑิต			
รายได้ต่อเดือนของบิดา	2.346	9	0.985
รายได้ต่อเดือนของมารดา	7.542	7	0.375
รายได้ที่คาดหวัง	0.918	3	0.821
ค่าใช้จ่ายในการหางาน	9.912	6	0.128
ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน	4.221	4	0.377
การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน	0.230	1	0.632
การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ	0.20	1	0.889
ประสบการณ์การฝึกงาน	1.719	1	0.190

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สามารถสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำในด้านการงานเต็มตรงสาขา การงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา การงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา การงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และการว่างงานโดยเปิดเผย ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป รวม 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการบัญชี แขนงวิชาการตลาด และแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for windows และวิเคราะห์ด้วยสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพด้านส่วนบุคคล ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมและการศึกษา ของบัณฑิตด้วยการใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ตามลักษณะการมีหรือไม่ทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ การทำงานเต็มที่ตรงสาขา การทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และการว่างงานโดยเปิดเผยโดยใช้ค่าค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษากับภาวะการมีงานทำ โดยการทดสอบค่าไค-สแควร์ :

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ ; การทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ ; การทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาสรุปได้ผลดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ภาวะการมีงานทำ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การมีงานทำของบัณฑิต จัดทำโดยพิจารณาวิเคราะห์แยกลักษณะการมีงานทำเป็น 5 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตที่งานทำเต็มที่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยโดยทั้งนี้ใช้รายได้ต่อเดือน 6,360 บาท โดยใช้ความสอดคล้องระหว่างสาขาวิชาเอกหรือแขนงวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา และลักษณะงานที่ทำเป็นเกณฑ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การมีงานทำเต็มที่

เมื่อพิจารณาจะพบว่า บัณฑิตในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีอัตราการมีงานทำสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด และสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทราบได้จากจำนวนผู้ว่างงานโดยเปิดเผย โดยสาขาการบัญชีไม่มีผู้ว่างงานเลย แต่ในส่วนของการตลาดนั้นจะมีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยอยู่ร้อยละ 1.23 และสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยร้อยละ 3.70 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา

จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขาและการมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาร้อยละ 11.11 และประเภทมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 17.28 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 28.39 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด มีบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาร้อยละ 12.35 และประเภทมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 7.41 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 19.76 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีบัณฑิตประเภทมีงานทำเต็มที่ตรงสาขาร้อยละ 7.41 และมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขาร้อยละ 8.64 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 16.05

การทำงานต่ำกว่าระดับ

เมื่อพิจารณาด้านการมีงานทำต่ำกว่าระดับทั้งตรงสาขา และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบัญชี มีจำนวนบัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 7.41 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 4.94 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 12.35 ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาดที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 3.70 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 6.17 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 9.87 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาร้อยละ 1.23 และทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาร้อยละ 7.41 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 8.64

เมื่อพิจารณาการมีงานทำของบัณฑิตตามช่วงเวลาปัจจุบัน พบว่าบัณฑิตทั้งสามสาขาวิชาเอกได้ออกหางานทำหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งทำให้จำนวนบัณฑิตที่ทำงานต่ำกว่าระดับลดลงด้วย กล่าวคือ บัณฑิตสาขาวิชาเอกการบัญชีมีงานทำสูงกว่าบัณฑิตสาขาวิชาเอกการตลาด และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยที่บัณฑิตสาขาวิชาเอกการบัญชีมีจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 17.28 และมีจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 22.22 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภท คิดเป็นร้อยละ 39.50 ส่วนสาขาวิชาเอกการตลาดมีจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 7.41 และมีบัณฑิตที่มีงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 17.28 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 24.69 ส่วนสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนบัณฑิตประเภทที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 1.23 และมีบัณฑิตที่มีงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 18.52 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 19.75

การว่างงานโดยเปิดเผย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษามีการว่างงานโดยเปิดเผย โดยในสาขาวิชาเอกการบัญชีมีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 1.23 สาขาวิชาเอกการตลาดมีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 4.94 และสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 7.41

สำหรับเหตุผลของการว่างงานของบัณฑิต พบว่าเหตุผลสำคัญที่บัณฑิตยังไม่ทำงาน คือ ไม่ประสงค์ที่จะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 45.45 โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้มากที่สุดถึงร้อยละ 36.36 รองลงมาคือสาขาวิชาเอกการตลาด คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนสาขาวิชาเอกการบัญชีนั้น ไม่มีเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้ และเหตุผลของการว่างงานที่รองลงมา คือ รอฟังคำตอบจากหน่วยงานที่สมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 27.27 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาเอก บัณฑิตในสาขาวิชาเอกการตลาดมีเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.18 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้ คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนสาขาวิชาเอกการบัญชีนั้น ไม่มีเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยในเหตุผลนี้ และเหตุผลของการว่างงานโดยเปิดเผยเนื่อง จากศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 18.18 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาเอก พบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบัญชีมีเหตุผลของการว่างงานเนื่องจากการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 9.09 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และเหตุผลสุดท้ายสำหรับการว่างงานโดยเปิดเผย คือ เนื่องจากการหางานทำ แล้วแต่ยังไม่ได้งานซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.09 โดยเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกการตลาดเท่านั้น

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษากับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา จำนวนครั้งที่สมัครงาน ประเภทหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรตเฉลี่ย และใน

ขณะที่รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์การฝึกงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ อาชีพหลักของบิดา อาชีพหลักของมารดา จำนวนครั้งที่สมัครงาน ประเภทหน่วยงานที่สมัคร ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เกรดเฉลี่ย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของมารดา รายได้ที่คาดหวัง ค่าใช้จ่ายในการหางาน ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ประสบการณ์การฝึกงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อาชีพหลักของบิดา บิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย หรือประกอบอาชีพส่วนตัวร้อยละ 34.6 รองลงมาบิดาของบัณฑิตมีอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 25.9 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า อาชีพหลักของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 11.174$)

อาชีพหลักของมารดา บัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายร้อยละ 45.7 รองลงมา ร้อยละ 33.3 ไม่ได้ประกอบอาชีพ และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า อาชีพหลักของมารดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 9.917$)

จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การที่บิดาและมารดาประกอบอาชีพอย่างไรนั้นจะทำให้บุตรมีพฤติกรรมล้อเลียนแบบจากพ่อแม่โดยทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Donald Super (ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2543 : 100 - 109) ซึ่งได้กล่าวว่า บุคคลจะเลียนแบบอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกจะเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยมและความต้องการ การ

เลียนแบบบิดามารดา และสังคมที่อาศัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของดนัย สถิตินาวุฒิ (2520 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าตัวแปรด้าน Family Background Variables ได้แก่ ระดับการศึกษาของบิดา - มารดา เชื้อชาติ อาชีพของบิดาและมารดา มีผลต่อการศึกษาและทำให้มีโอกาสได้ทำงาน ทำงานในตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ

รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของบิดา บิดาของบัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4 และช่วง 10,001 - 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนของบิดาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 2.346$)

รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของมารดา มารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ในช่วง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมามารดาของบัณฑิตมิได้ประกอบอาชีพจึงไม่มีรายได้ ถึงร้อยละ 29.6 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนของมารดาไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 7.542$)

ทั้งนี้อาจเนื่องจากบิดาและมารดาของบัณฑิตที่เป็นประชากรในการศึกษามีรายได้ที่อยู่ในช่วงรายได้ที่ต่ำ จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller และ Fora และ L.G. Thomas (อ้างถึงอุดมไพจิตรกุล (2543 : 111 - 112) ที่ได้กล่าวว่า การที่นักเรียนที่มีบิดาและมารดามีฐานะเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับสูงมีข้อได้เปรียบในการหางานหรือย่อมจะได้รับคำแนะนำและข้อมูลทางด้านอาชีพที่ดีและสมบูรณ์กว่า

รายได้ที่คาดหวัง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้จากการทำงานครั้งแรกหลังสำเร็จการศึกษาอยู่ในช่วง 8,000 - 11,000 บาท ร้อยละ 54.3 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รายได้ที่คาดหวังไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 0.918$) ทั้งนี้เนื่องจากมาจากการที่สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ประกอบกับการที่กิจการต่างๆ ปิดกิจการ เลิกจ้างงาน ทำให้มีจำนวนคนว่างงานเพิ่มสูงขึ้น เพราะฉะนั้นในภาวะการณ์ปัจจุบันที่คนตกงานมาก บัณฑิตที่ต้องการมีงานทำจึงไม่ขึ้นอยู่กับรายได้ที่คาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน และการที่จะได้รับเงินเดือนตามที่คาดหวังไว้ก็เป็นไปได้อย่างยากเย็นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู มูลพินิช และนิพนธ์ พัวพงศกร (2530 : 35) ซึ่งพบว่า ปัญหาการว่างงานมีผลต่อการหางานทำของบัณฑิตที่จบออกมาใหม่โดยทำให้งานหายาก

ค่าใช้จ่ายในการหางาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกมากกว่า 2,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ ไม่มีค่าใช้จ่ายในการหางานเลย ร้อยละ 19.8 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ค่าใช้จ่ายในการหางานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 9.912$) ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ภาวะปัจจุบันมีอัตราการว่างงานและมีการแข่งขันการเข้าทำงานสูง ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มิฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงจะมีเงินทุนในการแสวงหาข่าวสารแรงงานได้มากกว่า ก็ไม่สามารถที่จะหางานทำได้เสมอ เพราะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง และอาจมีข้อจำกัดส่วนบุคคล ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎี Bowles (1972 : 219 - 251) ซึ่งพบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงจะได้เปรียบในการรับข่าวสารแรงงาน ตลอดจนมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหาข่าวสารแรงงานสูงเช่นกัน

ความถี่ในการได้รับข่าวสารแรงงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตร้อยละ 32.1 ได้รับข่าวสารแรงงานในช่วงความถี่มากกว่า 15 ครั้งจนกระทั่งได้งานทำ รองลงมาได้รับข่าวสารน้อยกว่า 5 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 29.6 และไม่ได้รับข่าวสารแรงงานเลยคิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนน้อยที่สุด จากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า การได้รับข่าวสารแรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 4.221$) ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่จำนวนคนว่างงานมากขึ้นเกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้งานทำมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีบัณฑิตจะได้รับจำนวนข่าวสารในการเปิดรับสมัครงานจากสื่อต่างๆ มากก็ตาม แต่เนื่องด้วยจำนวนคนว่างงานมีจำนวนมากเกิดการแข่งขันเพื่อได้งานสูง และบัณฑิตอาจมีข้อจำกัดส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ที่เป็นเหตุให้ไม่สามารถหางานทำได้ เช่น ข้อจำกัดทางด้านเวลาในการทำงาน หรือข้อจำกัดทางการคมนาคม หรือมีความสนใจที่จะศึกษาต่อ และไม่ประสงค์ที่จะทำงาน ทำให้เป็นแค่การเพียงรับรู้ข่าวสารแรงงานต่างๆ แต่ไม่ได้ตัดสินใจสมัครงานตามข่าวสารแรงงานนั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของธวัชชัย สันคติประภา (มปป: 9-10) ซึ่งกล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารมี 2 ช่องทางหลัก ๆ คือ ช่องทางการสื่อสารมวลชน และช่องทางการศึกษาจากบุคคล ซึ่งช่องทางการสื่อสารจะสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้รับข้อมูลข่าวสารได้

ประเภทของหน่วยงานที่สมัคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตทำงานในหน่วยงานเอกชนถึงร้อยละ 70.4 รองลงมาเป็นหน่วยงานของราชการร้อยละ 7.4 และร้อยละ 2.5 ทำงานในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจตามลำดับ จากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า หน่วยงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 81.00$) จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแนวโน้มของการมีงานทำ

ของบัณฑิตรุ่นใหม่ มุ่งไปสู่งานในบริษัทและธุรกิจเอกชนมากกว่าหน่วยงานของข้าราชการหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจลดอัตราการรับข้าราชการในเข้าทำงานและไม่เปิดรับพนักงานจากบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย จรรย์สุกรินทร์ (2526 : 3) ซึ่งพบว่า หน่วยงานที่สมัครมีการตัดสินใจรับคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบัณฑิตที่มาสมัครงาน

ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีระดับหรือตำแหน่ง เป็นพนักงานทั่วไปของบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา มีระดับหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปริญญาตรี หรือระดับ ซี 3 คิดเป็นร้อยละ 7.4 และทำงานส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับ 3 ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ จากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัครกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 81.00$) ทั้งนี้เนื่องมาจากมีจำนวนคนว่างงานมากขึ้นทำให้การเปิดรับคนเข้าทำงานในระดับหรือตำแหน่งงานนั้นๆ มีคนมาสมัครงานมาก ทำให้มีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน จึงทำให้ในการสมัครงานในระดับหรือตำแหน่งที่งานที่เปิดรับสมัครนั้นจึงมีความสัมพันธ์กับการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาร์นอย (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 43 ; อ้างอิงจาก Carnoy. 1977.) ซึ่งพบว่า นายจ้างต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุบุคคลในตำแหน่งงานที่รับสมัครจึงทำให้การที่จะสมัครงานในระดับหรือตำแหน่งงานต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ

จำนวนครั้งที่สมัครงาน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 59.3 สมัครงาน 3 - 4 แห่งซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาสมัครงานมากกว่า 5 แห่ง ร้อยละ 24.7 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า จำนวนครั้งที่สมัครงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 7.993$) ทั้งนี้เนื่องจากเกิดการขึ้นแข่งขันในการหางานทำสูง ทำให้ต้องมีการสมัครงานจำนวนหลายครั้ง เป็นการเพิ่มโอกาสในการได้งานทำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลเบิร์ต (สมเกียรติ ชอบผล. 2529 : 41 ; อ้างอิงจาก Hulbert. 1981 : 469 - 471) และลิน สไกวเออ (ศุภชัย พานิชภักดิ์. 2524 : 9 ; อ้างอิงจาก Lyn Squire. 1981 : 86) ที่พบว่า โอกาสที่จะได้งานทำมักเป็นจะผู้ที่มีการสมัครงานไว้หลายแห่ง และมีทักษะในการหางาน เนื่องจากการเตรียมตัวและการมีประสบการณ์ในการหางาน

การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตร้อยละ 27.2 มีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ซึ่งได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานจากบิดา/ มารดา คิดเป็นร้อยละ 9.9 เป็นสัดส่วนที่เท่ากับการได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานจากญาติ/พี่น้อง และการได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานจากเพื่อน/ คนรู้จัก คิดเป็นร้อยละ 7.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 4.746$) จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ในปัจจุบันย่อมได้เปรียบในการเข้าทำงานและมีโอกาสได้งานทำตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคมของดาร์จ ฐานดี: (2520: 105) ซึ่งกล่าวว่า กระบวนการหางานทำ และการได้งานทำของบุคคล โดยเฉพาะในการหางานทำของคนที่มีความสัมพันธ์เป็นญาติกับผู้มีตำแหน่งใหญ่โต มีพรรคพวกมาก และมีสิทธิพิเศษมีการหางานทำและได้งานทำแตกต่างจากผู้อื่น เพราะความสัมพันธ์ในการพึ่งพาช่วยเหลือกันจะมีผลต่อการได้งานทำของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิตยา สุวรรณะชญ และคนอื่นๆ (2516 : 15 - 16) และลีโอนาร์ด และเซลซนิค (Leonard and Selznick. 1968 : 182 - 183) ซึ่งกล่าวว่า ในการหางานทำผู้หางานทำอาจอาศัยเส้นสายหรือเพื่อนฝูงที่ขอบพอกันเป็นส่วนตัวฝากเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่งงาน.

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา บัณฑิตส่วนใหญ่มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมามีบิดาของบัณฑิตสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 27.2 และบิดาของบัณฑิตสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากับบิดาของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 13.279$)

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา บัณฑิตส่วนใหญ่มีมารดาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมามีมารดาของบัณฑิตสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.1 จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 13.398$)

จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของบิดาและมารดามีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพและการทำงานของบุตร เพราะการได้รับการศึกษาของบิดาและมารดาเป็นบทบาทที่จะให้บิดามารดาแนะนำให้บุตรทราบถึงแนวทางการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537 : บทสรุป) ซึ่งอธิบายว่า ในครอบครัว

ครัวที่พ่อแม่มีพื้นฐานการศึกษาสูงพอสมควรนั้น จะมีความสนใจในการศึกษาของลูก ๆ และให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ ซึ่งต่อเนื่องไปถึงการมีโอกาสดำรงงานทำที่ติดตัว

สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบัญชี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการตลาด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 6.320$) ทั้งนี้เนื่องมาจาก สาขาวิชาเอกของบัณฑิตที่เป็นกลุ่มประชากร เป็นสาขาที่ตลาดแรงงานที่มีต้องการแรงงาน เพราะสามารถนำพื้นฐานวิชาที่เรียนมาใช้ในการทำงานได้ จึงทำให้สาขาวิชาเอกมีผลต่อการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัณห์รีย์ บุญประกอบ และคณะ (2523 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สาเหตุของการที่บัณฑิตยังหางานทำไม่ได้แตกต่างกันไปตามสาขาวิชาเอกที่เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพร วิเศษชาญเวช (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของสถานศึกษา/วิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา ประเภทวิชาที่เรียนมา คະแนนสะสม มีอิทธิพลต่อการหางานทำ และการมีงานทำในอนาคตของผู้ที่สำเร็จการศึกษา

เกรดเฉลี่ยสะสม จากผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เกรดเฉลี่ยสะสมที่ระดับ 2.51 – 3.00 คิดเป็นร้อยละ 39.5 ร้อยลงมาจะได้เกรดเฉลี่ยสะสมที่ระดับ 2.00 - 2.50 ร้อยละ 34.6 จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 8.779$) จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การที่บัณฑิตสามารถเรียนได้เกรดเฉลี่ยสะสมที่สูงย่อมจะแสดงให้ถึงการมีความอดุสาหะหรือความพยายามในการเรียนซึ่งจะรวมถึงการทำงานได้ดีด้วย จึงทำให้บัณฑิตที่ได้เกรดเฉลี่ยสูงย่อมสามารถหางานทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ชอบผล (2529 : 49) และ Raffini (1970 : 1085 - A) ซึ่งพบว่าการตัดสินใจของนายจ้างงานที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกเอาผู้ที่มีการเรียนดี มีความรอบรู้กว้างขวาง เพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถและจะทำงานได้ดีด้วย

การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 86.4 และไม่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 13.6 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 0.230$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเข้าร่วมกิจ

กรรมอาจจะไม่มีความจำเป็นหรือไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำในปัจจุบัน เพราะการทำงานในปัจจุบันอาจจะไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาของ ลีโอนาร์ด และ เซลซนิก (Leonard and Selznick, 1968 : 31) ที่กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้นักลมีการติดต่อกับคนอื่น ทำให้มีความเห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือกันได้มากในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยช่วยให้บัณฑิตมีงานทำ

การเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 61.7 และไม่เข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 38.3 จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า การฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 0.20$) ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองกันอยู่แล้ว เพราะว่าในปัจจุบันที่มีการแข่งขันที่สูงจึงทำให้คนที่มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา ดังนั้นการเข้าศึกษาอบรมเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ นั้นเพื่อหางานทำจึงไม่มีผลต่อการมีงานทำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัง เอง ฟอง (Pang Eng Fong (1974 : 20) ที่พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำและการเลื่อนระดับทางอาชีพ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยศิลปากร (2538 : 12 - 15) ซึ่งกล่าวว่า การฝึกอบรมหรือประสบการณ์มีผลต่อการมีงานทำหรือไม่งานทำของบัณฑิต เพราะบัณฑิตที่ได้รับการฝึกอบรมหรือผ่านการการฝึกอบรม มีทักษะจะมีโอกาสในการหางานทำหรือได้งานทำมากกว่าบัณฑิตที่ไม่เคยฝึกอบรมเพิ่มเติม

ประสบการณ์การฝึกงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บัณฑิตร้อยละ 64.2 เข้ารับการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร ร้อยละ 35.8 ไม่ได้เข้ารับการฝึกงานที่นอกเหนือจากหลักสูตร และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์การฝึกงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 1.719$) ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการฝึกอบรมการทำงานให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ก่อนทำงานจริง ดังนั้นการที่มีประสบการณ์ในการทำงานจากการฝึกงานนอกเหนือจากหลักสูตรจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารักษ์ บวรศิริ (2523: 6) และเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2524 : 12) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานและลักษณะงานของบุคคล รวมถึงรายได้และการเลื่อนฐานะทางสังคม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในด้านบัณฑิต

จากผลการศึกษา พบว่า การมีความรู้พิเศษในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงาน (ตาราง 19) ได้แสดงให้เห็นว่า ในการหางานทำของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 86.4 มีการใช้ความรู้พิเศษในด้านวิชาการและวิชาชีพช่วยในการหางานทำ และจากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการสมัครงานของกลุ่มตัวอย่าง (ตาราง 20) พบว่า ปัญหาที่สำคัญ 2 อันดับแรก คือ ปัญหาในด้านการขาดคุณสมบัติเพิ่มเติมในการสมัครงาน และปัญหาด้านการรับ โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน และปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 กับภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต ดังนั้นบัณฑิตควรให้ความสำคัญในระหว่างเรียน มีการพัฒนาตัวเองในระหว่างเรียน ให้มีความรู้ มีทักษะ และมีความมั่นใจในองค์ความรู้ และทักษะ ว่าสามารถที่แข่งขันกับผู้อื่นได้ รวมทั้งเพื่อให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในด้านความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ และเพิ่มเติมความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาเอก เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิต

2. ในด้านของสถาบันการศึกษา

จากผลของการศึกษาเกี่ยวกับการเข้ารับการอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพ พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 (ตาราง 8) เข้ารับการอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในด้านวิชาการและวิชาชีพในระหว่างที่กำลังศึกษา และได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสมัครงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านจำนวนครั้งที่สมัครงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 กับภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของบัณฑิตในการได้งานทำและเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บัณฑิตในการได้งานทำ และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนบัณฑิตจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สถาบันการศึกษาจึงควรมุ่งจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่มีการสอดแทรกการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพให้แก่บัณฑิตซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่บัณฑิตในการมีโอกาสได้มีงานทำตรงสาขามากขึ้น

3. ในด้านของรัฐบาล

แม้ว่าผลของการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถหางานทำได้สูงถึงร้อยละ 85.41 (ตาราง 22) แต่พบวก่อนมีงานทำในปัจจุบัน บัณฑิตร้อยละ 49.4 มีการเปลี่ยนงานมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ทั้งในส่วนของการมีงานทำเต็มที่ต้องการมีงานต่ำระดับมีแนวโน้มในการมีงานทำไม่ตรงสาขาในสัดส่วนที่สูงขึ้น ถึงร้อยละ 83.95 (ตาราง 23) และผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการสมัครงาน (ตาราง 20) พบว่า ปัญหาที่สำคัญ 2 อันดับแรก คือ ปัญหาในด้านการขาดคุณสมบัติเพิ่มเติมในการสมัครงานและปัญหา

ด้านการรับโดยพิจารณาจากชื่อสถาบัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ปัจจัยด้านประเภทหน่วยงานที่สมัคร ปัจจัยด้านระดับหรือตำแหน่งงานที่สมัคร ปัจจัยด้านอาชีพหลักของบิดา ปัจจัยด้านอาชีพหลักของมารดา ปัจจัยด้านระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของบิดา และปัจจัยด้านระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของมารดา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ดังนั้นเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรด้านกำลังคน หรือการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

หากรัฐบาลหรือผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มุ่งที่จะผลิตบัณฑิตเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ตามความประสงค์ของสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาควรมุ่งเน้นในการวางแผน ควบคุม ในการผลิตบัณฑิตทั้งในส่วนของรัฐและเอกชน อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อาทิ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังแรงงานในสาขาวิชาต่างๆ การวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนงาน การจัดระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมและทันสมัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาและในการหางานทำ และรัฐบาลจะต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวโดยเฉพาะบิดาและมารดาให้ประกอบอาชีพสุจริตและเห็นความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนและปลูกฝังค่านิยมในการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยแนวทางการจัดหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของบัณฑิตทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะควรมีการจัดฝึกอบรมการใช้ความรู้พิเศษด้านต่าง ๆ ในภาคปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นได้ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริงของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วออกไปสู่ตลาดแรงงาน อย่างจริงจัง
2. ควรทำการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกันกับการวิจัยนี้ และนำผลมาวิจัยมาเปรียบเทียบยืนยันกับผลที่ได้รับจากการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้งานได้อย่างแท้จริง
3. ควรได้มีการศึกษาโครงสร้างเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม ว่ามีแนวโน้มที่จะรับแรงงานใหม่ได้มากเพียงไร และแรงงานที่จะรับเป็นระดับใด รวมทั้งทำการศึกษาให้ลึกลงไปเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำว่ามีทิศทางเป็นอย่างไร เป็นเหตุเป็นผลต่อการมีงานทำหรือไม่ รวมถึงการศึกษารายละเอียดด้านปัญหาการว่างงาน ผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากปัญหาการว่างงานที่บัณฑิตประสบอยู่ในปัจจุบันว่ามีความรุนแรงเพียงไร เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัณห์ธีรย์ บุญประกอบ และคนอื่นๆ. (2538). *หลักสูตรการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านความเหมาะสมในการประกอบอาชีพและหางานทำ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กรมการจัดหางาน. (2540). *กำลังแรงงาน และการมีงานทำ*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรมการจัดหางาน. (2543). *สถิติจัดหางาน 2542*. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน.
- . (2543). *ศัพท์แรงงาน*. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน.
- กรมแรงงาน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2543). *ผลกระทบต่อผู้ตกงานจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน.
- จรรยา สุวรรณทัต และ คณะ. (2521). *พฤติกรรมศาสตร์ พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2524, ตุลาคม). “การศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุผลทางเศรษฐกิจและสังคม,” *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*. ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2524. หน้า 12.
- จุฑา มณีสไพบูลย์. (2542). *การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดเชิงทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2543). “กวดวิชา ค่านิยมของเด็กไทยในปัจจุบัน,” ใน *โครงการนิทรรศการ ระดับปริญญาตรี วิชาบัณฑิตต่ออุดมคติไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543*. หน้า 3 - 5. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (www.geocities.com/thetutor2000/conclusion.htm.)
- เฉลิมเผ่า อัจฉะนันท์. (2526). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการมีงานทำ ความพอใจในงานและความศรัทธาของหน่วยงานต่างๆ ต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ : สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตร.
- ณัชชา ประกฤตพงศ์. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น : กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษา เขตกรุงเทพฯ*. สารนิพนธ์ ศศม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- दन्य सतिठनवृत्ति. (2520). *อัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางการศึกษาในวิทยาลัยเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณีของวิทยาลัยการค้า*. ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์การศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และ ต่อทรัพย์ ผลดี. (2534). *การศึกษาประสบการณ์และรายได้จากการทำงาน กรณีศึกษาในภาคกลาง*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรง ฐานดี. (2520). *มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา – มานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิตยา สุวรรณะชฎ, และคนอื่นๆ. (2516). *รายงานการวิจัยสังคมและวัฒนธรรมไทย*. (เอกสารอัดสำเนา).
- ธวัชชัย สันคติประภา. (ม.ป.ป.). *การติดต่อสื่อสารสารสนเทศศึกษาและการส่งเสริม เล่มที่ 1*.
กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). *จิตวิทยาสำหรับนักเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (เอกสารประกอบการสอน).
- นราทิพย์ ชุตินวงศ์. (2542). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุกูล โกกิจ. (2541). “ตถกาน กรอบครวัแตกสลายชะตากรรมแรงงานหญิง ยุค IMF” ใน *รวมพลังความคิดฝ่าวิกฤตคนตกงาน*. บรรณาธิการโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. หน้า 19. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน.
- นุกูล ประจวบเหมาะ. (2516). *ทฤษฎีการว่างงาน ดอกเบี้ยและเงินตราและปัญหาเศรษฐกิจของประเทศล้าหลัง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แสงทองการพิมพ์.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. (2525). “การจ้างงานในประเทศไทย การสำรวจภาวะในชนบทและเมือง,” ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การจ้างงานในทศวรรษหน้า ภาวะในเมืองและชนบท วันที่ 22 - 23 ธันวาคม 2524 ณ ห้องทับทิม โรงแรมอินทรา*. หน้า 15. สถาบันทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2541). *รวมพลังความคิดฝ่าวิกฤตคนตกงาน*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาธิต.
- _____. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาธิต.

- ปฐมพร วิเศษชาญเวทย์. (2537). *ผลตอบแทนจากการลงทุนทางอาชีวศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ ประเภทวิชาการบัญชีและการตลาด*. ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดา นาคเนาทิม. (2535). *หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค 1*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคอง กรรณสูตร. (2535). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ-การพิมพ์.
- พลภัทร บุราคม. (2538). *นโยบายการคลังกับปัญหาการว่างงาน : ศึกษากรณีสังคมอุตสาหกรรมตะวันตกและสังคมไทย*. โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชัย จรรย์สุกรินทร์. (2526). "บัณฑิตตกงาน," ใน *บทความเสนอการอภิปรายเรื่อง บัณฑิตตกงานคำถามรอคำตอบ*. หน้า 3. คณะเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ (2543). -สรุปรายงานการสำรวจและวิเคราะห์เบื้องต้น เรื่อง ภาวะการหางานทำของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2534). *ปัญหาการว่างงานและการมีงานทำ : การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2537). *รายงานสรุปการศึกษาภาวะการหางานทำของบัณฑิต ปีการศึกษา 2533 - 2534* มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ : หน่วยวิจัยสถาบัน กองแผนงาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แมน สารรัตน์. (2527). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รัตนา สายคณิต. (2542). *มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ : จากทฤษฎีสู่นโยบาย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2531). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาถ. (2535). *หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- วิทยา ศรีพันธุ์วัฒนา. (2540). อัตราผลตอบแทนของการลงทุนการศึกษาในมหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ กรณีศึกษา คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชีและคณะเศรษฐศาสตร์.
 ปริญญาานิพนธ์ (เศรษฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วินัย วิทยาลัย. (2525, เมษายน). "ค่านิยมในการทำงานที่ทำให้เกิดปัญหาว่างงาน". วารสาร
 ครุศาสตร์ปริทัศน์. ปีที่ 7 : 50 - 55.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2543). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 10.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีสวัสดิ์ ศรีตรากกร. (2537). การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์
 บัณฑิต สาขาศิลปกรรม วิชาเอกออกแบบศิลปประยุกต์ คณะศิลปกรรม สถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2532-2534. ปริญญาานิพนธ์ กศม. (ศิลปศึกษา).
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย พานิชภักดิ์. (2524). "การจ้างงานในประเทศไทย การสำรวจภาวะในชนบทและเมือง,"
 ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การจ้างงานในทศวรรษหน้า ภาวะใน
 เมืองและชนบท วันที่ 22 - 23 ธันวาคม 2524 ณ ห้องทับทิม โรงแรมอินทรา. หน้า 9.
 สถาบันทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์บรรณสารสนเทศ. (2542). "สรุปรายงานการวิจัยการพัฒนาและปรับปรุงสาขาวิชาและ
 หลักสูตรของภาควิชาพาณิชยศาสตร์," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 21 ฉบับที่
 79 - 82 : หน้า 25.
- สถิต นิยมญาติ. (2524). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กองแผนงาน. (2541). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2540.
 กรุงเทพฯ : ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล. สำนักงานอธิการบดี.
- _____. (2542). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : ฝ่ายสถิติวิจัยและ
 ประเมินผล. สำนักงานอธิการบดี.
- _____. (2543). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : ฝ่ายสถิติวิจัยและ
 ประเมินผล. สำนักงานอธิการบดี.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2540). ภาวะการณ์หางานทำ
 ของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2540 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
 ลาดกระบัง. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี. สถาบันฯ.
- สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2538). คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2538. กรุงเทพฯ :
 กองแผนงาน สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- สมเกียรติ ชอบล. (2529). การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิด ในกรุงเทพมหานคร. ปรินซ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2538). ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มายด์ พับลิชชิง.
- สรารุณ ไพฑูรย์พงศ์. (2521). รายงานเบื้องต้นเรื่อง วิธีการประมาณความต้องการกำลังคนในอนาคตของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ฝ่ายประเมินกำลังคน กองแผนงานประชากร และกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชา จันทรเฒ. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุบรรณ พันธิวิศวาส และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2522). ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พระพัฒนา.
- สุวัจน์ ลิปตพัลลภ. (2545, 30 พฤษภาคม). "ยอดคนตกงานเมษาพุ่งพรวด 1.25 ล้านคน," เดลินิวส์ หน้า 9.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2524). จิตวิทยาการการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2537). การวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของอุดมศึกษา: กรณี ศึกษาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2543). ผลกระทบต่อผู้ตกงานจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายงานฉบับสมบูรณ์ มิถุนายน 2543. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). โครงการวิจัยเรื่องการศึกษากับการมีงานทำ. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การประมาณการจำนวนนักเรียนนักศึกษา ปีการศึกษา 2542 - 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ.
- . (2539). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ.
- . (2542). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล. สำนักงานอธิการบดี.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. คณะอนุกรรมการพัฒนากิจการมนิสิตนักศึกษา. (2538).

ข้อมูลพื้นฐานด้านกิจกรรมนิสิต นักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ศูนย์สารสนเทศ. (2544). รายงานการศึกษาเรื่องภาวะการทำงานทำของบัณฑิต ปี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาระบบข้อมูล. สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา.

_____. (2542). รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา.

_____. (2543). รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543. กรุงเทพฯ : ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2540). รายงานผลการสำรวจการทำงานและการว่างงานของกำลังคน ระดับกลางและระดับสูง พ.ศ. 2542 ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2540. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2542). ผลกระทบของภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อภาวะการทำงาน การว่างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงาน การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สิงหาคม 2541. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. กองแผนงาน. (2538). สรุปรายงานการติดตามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ระดับปริญญาตรี 2536 - 2537. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2544). สถิติของจำนวนนักศึกษาในสถาบันราชภัฏทั้งหมด ปีการศึกษา 2535 - 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

(www.rajabhat.ac.th/student/psta2.htm)

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. สำนักนโยบายและพัฒนาสถาบัน. (2545). สถานภาพและคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ช่วงปีการศึกษา 2541 - 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2545). บัณฑิตสถาบันราชภัฏในทัศนะของผู้ประกอบการ 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อัมพร วิจิตรพันธ์. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อานวย วีระวรรณ. (2529). "ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อปัญหาการจ้างงาน," ใน วิกฤตการณ์เศรษฐกิจปัญหาแรงงาน. หน้า 9 - 10. กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน

- Bertrand, Trent J. and Squire Lyn. (1981. November). "The Relevance of the Dual Economy Model : A Case Study of Thailand," *Oxford Economic Papers*. Vol. 32 No. 3.
- Bowen, William G. and Pinegan T. Aldrich. (1969). *The Economics of Labor Force Participation*. New Jersey. Princeton University Press.
- Carnoy, Martin. (1977). *Education and Employment: A Critical Appraisal* UNESCO: International Institute for Education Planning. Paris.
- Doeringer, Peter B. and Piore J. Michael. (1975). "Unemployment and the Dual Labor Market," *The Public Interest*. No. 38. Winter.
- Dreeben, R. (1968). *On What is Learned in School*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Feather, N.T. (1975). *Value of Education and Sociology*. Bollier Macmillan Publishers.
- Fry, Walton Gerald. (1976). *The Education Correlates of Occupational Attainment: A Bangkok Case Study of Large Scale Organizations* A Dissertation of Stanford University.
- Jakubauskas, Edward B, and Palomba A, Niel. (1975). *Manpower Economics*. Addison Wesley Publishing Company: Reading Massachusetts.
- Leonard, Broom and Philip Selznick. (1968). *Sociology*. New York : Harper and Row Publisher,
- Myrdal, Gunnar. (1968). *Asia Drama*. Vol.II. New York : Pan Theon. A Division of Random House.
- Pang, Eng Fong, Wai Liu. (1975). *World Employment Program Research* (Working paper). ILO : Geneva.
- Roger. E.M. (1983). *Diffusion of Innovations*. New York : The Free Press. Third. Edition.
- Raffini, James P. (1970). "The Relationship Between Resultant Achievement Motivation and College Student Examination Performance," *Dissertation Abstracts International*.
- Samuelson, Paul A. (1967). *Economics*. McGraw-Hill Kogakusha, 2nd. ed.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



ที่ ทม ๑๐๑๑/ ๑๐๑๑

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ เขตวัฒนา คลองเตย
กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทาน
เรียน คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ

เนื่องด้วยนางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ รหัสประจำตัว ๕๓๑๔๔๘๐๑๔ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ มีความประสงค์ที่จะขอข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)

คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะบดีคณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐-๒๒๕๔-๔๑๑๖, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๐๒

โทรสาร ๐-๒๖๖๐-๔๓๖๘, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๐๒

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 7142

วันที่ 4 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล และ อาจารย์วิพรรณ สาสีผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 7180



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกอง สำนักงานนโยบายและพัฒนาด้าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ นายสมประสงค์ เสนารัตน์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 7141



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการศูนย์วิเคราะห์โครงการออมทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ นายกฤษฎา นิ่มเนติพันธ์ หัวหน้าศูนย์วิเคราะห์โครงการออมทรัพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 – 2542 สถาบัน ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวมารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและเครื่องมือวัด

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. ผศ. ธีรภา ตันสกุล | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์วิพรรณ สาลีผล | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นายสมประสงค์ เสนารัตน์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6
สำนักนโยบายและพัฒนากิจการ
สำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธา
กระทรวงศึกษาธิการ |
| 4. นายกฤษฎา นิ่มเนติพันธ์ | หัวหน้าศูนย์วิเคราะห์โครงการออมทรัพย์
บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด |

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตร เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541 - 2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการมีหรือไม่มีงานทำในลักษณะต่อไปนี้ การทำงานเต็มที่ตรงสาขา การทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา การทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และการว่างงานโดยเปิดเผย ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2541 - 2542 ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ คณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาดังกล่าว

- แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการศึกษาของบิดา/ มารดา

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลการทำงานและลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง และตามความคิดเห็นหรือทัศนคติของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากแบบถามจะถูกนำไปประมวลผล และสรุปผลในภาพรวมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของคณะวิทยาการการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน คำตอบและข้อเสนอแนะของท่านจะไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคลแต่จะนำไปประมวลผลในภาพรวม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้
 ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการศึกษา
 ของบิดา/ มารดา

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย
2. ปัจจุบันอายุ ปี
3. สถานภาพสมรสในปัจจุบัน
 1. ☐ โสด
 2. ☐ สมรส
 3. ☐ หย่าร้าง
 4. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อ 4 - 10 เป็นข้อมูลในขณะที่ท่านกำลังศึกษาระดับปริญญาตรี

4. อาชีพหลักของบิดา (กรณีบิดาถึงแก่กรรมให้ระบุอาชีพก่อนถึงแก่กรรม)
 1. ☐ ค้าขาย/ เจ้าของกิจการ / ทำงานส่วนตัว
 2. ☐ หน่วยงานราชการ/ รัฐวิสาหกิจ
 3. ☐ เกษตรกรรม
 4. ☐ ทำงานบริษัท/ เอกชน
 5. ☐ ทำงานองค์การระหว่างประเทศ
 6. ☐ เกษียณอายุ
 7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. อาชีพหลักของมารดา(กรณีมารดาถึงแก่กรรมให้ระบุอาชีพก่อนถึงแก่กรรม)
 1. ☐ ค้าขาย/ เจ้าของกิจการ / ทำงานส่วนตัว
 2. ☐ หน่วยงานราชการ/ รัฐวิสาหกิจ
 3. ☐ เกษตรกรรม
 4. ☐ ทำงานบริษัท/ เอกชน
 5. ☐ ทำงานองค์การระหว่างประเทศ
 6. ☐ เกษียณอายุ
 7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดา
 1. ☐ ประถมศึกษา
 2. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย
 4. ☐ อนุปริญญา (ปวส.)
 5. ☐ ระดับปริญญาตรี
 6. ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา
 1. ☐ ประถมศึกษา
 2. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย
 4. ☐ อนุปริญญา (ปวส.)
 5. ☐ ระดับปริญญาตรี
 6. ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
8. รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของบิดาเดือนละ /บาท..... บาท
9. รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีของมารดาเดือนละ /บาท..... บาท
10. ท่านมีรายได้ที่รับจากครอบครัวเดือนละ/ บาท..... บาท

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 ท่านสำเร็จการศึกษาในสาขา/ แขนงวิชาเอกใด

1. ☐ การบัญชี 2. ☐ การตลาด 3. ☐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2 ท่านสำเร็จการศึกษามีระดับเกรดเฉลี่ยสะสมที่เท่าใด

1. ☐ 2.00 - 2.50 2. ☐ 2.51 - 3.00
3. ☐ 3.01 - 3.50 4. ☐ 3.51 - 4.00

3. ในขณะที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนอกชั้นเรียนหรือไม่

1. ☐ เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนครั้งที่เข้าร่วม..... ครั้งขึ้นไป/ ภาคเรียน
2. ☐ ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม (ข้ามไปตอบข้อ 6)

4. ในการเข้าร่วมกิจกรรม ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมประเภทใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ☐ ประเภทองค์กรบริหารกิจกรรมนิสิต 2. ☐ ประเภทบำเพ็ญประโยชน์
3. ☐ ประเภทกีฬา 4. ☐ ประเภทศิลปวัฒนธรรม
5. ☐ ประเภทวิชาการ 6. ☐ อื่นๆ.....
7. ☐ เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 1 ประเภท

5. ในการทำกิจกรรม ท่านมีตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารขององค์กรหรือชมรมหรือไม่
ถ้ามีตำแหน่งใด

1. ☐ มี ตำแหน่ง
☐ นายกนิสิตนักศึกษา ☐ ผู้ช่วย/ รองนายกนิสิตนักศึกษา
☐ คณะกรรมการ ☐ เภรัญญิก/ฝ่ายการบัญชี/การเงิน
☐ ประชาสัมพันธ์/ ประสานงาน ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ☐ ไม่มีตำแหน่ง

6. ในขณะที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติม
ในด้านวิชาการและวิชาชีพ ที่นอกเหนือ จากที่สถาบันการศึกษากำหนดหรือไม่

1. ☐ เคย 2. ☐ ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 10)

7. กรณีที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/ ศึกษาเพิ่มเติมท่านเคยฝึกอบรมมาแล้วจำนวนกี่ครั้ง
โปรดระบุ..... ครั้ง

8. เรื่อง/ เนื้อหาที่ท่านเข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับเนื้อหาใด

1. ☐ ภาษาต่างประเทศ 2. ☐ คอมพิวเตอร์
3. ☐ การบัญชี 4. ☐ การตลาด
5. ☐ การบริหาร 6. ☐ สาขาวิชาชีพ
7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ..... 8. ☐ มากกว่า 1 เรื่อง

9. ท่านได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/ การศึกษาเพิ่มเติมในการหาทำงานหรือใช้ในการสมัครงานหรือไม่

1. ☐ ใช่

2. ☐ ไม่ใช่

10. ท่านเคยเข้ารับการฝึกงานที่นอกเหนือจากการฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือไม่

1. ☐ เคย

2. ☐ ไม่เคย (ข้ามไปตอบตอน 3)

11. กรณีที่เคยเข้ารับการฝึกงานท่านเคยฝึกอบรมมาแล้วกี่ครั้ง โปรดระบุ.....ครั้ง

12. ลักษณะของงานที่เข้ารับการฝึกมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านใด

1. ☐ งานบัญชี การเงิน

2. ☐ งานด้านการตลาด

3. ☐ งานบุคคล/เจ้าหน้าที่/ฝ่ายบุคคล

4. ☐ งานประชาสัมพันธ์

5. ☐ งานสอน/ นักวิชาการ/งานฝึกอบรม

6. ☐ งานเอกสาร

7. ☐ งานคอมพิวเตอร์/ โปรแกรมเมอร์/ ควบคุมระบบ

8. ☐ งานขาย

9. ☐ งานด้านการจัดการ/ ผู้ช่วย/ หัวหน้างาน

10. ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

11. ☐ ฝึกงานมากกว่า 1 อย่าง

13. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกงานมาใช้ประโยชน์ในการหางานหรือไม่

1. ☐ ใช่

2. ☐ ไม่ใช่

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลการหางานและลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. รายได้ที่ท่านคาดหวังจะได้รับจากทำงานครั้งแรกภายหลังสำเร็จการศึกษาเดือนละเท่าไร
โปรดระบุบาท

2. จำนวนครั้งที่ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษาจนกระทั่งได้งานทำ

1. ☐ ต่ำกว่า 5 ครั้ง

2. ☐ 5 – 10 ครั้ง

3. ☐ 11 – 15 ครั้ง

4. ☐ มากกว่า 15 ครั้ง

3. ข่าวสารที่ท่านได้รับตามข้อ 1 ท่านได้รับจากแหล่งใด

1. ☐ พ่อแม่/ญาติ/พี่น้อง

2. ☐ เพื่อน /คนรู้จัก

3. ☐ โทรทัศน์/วิทยุ/อินเทอร์เน็ต

4. ☐ หนังสือพิมพ์

5. ☐ สำนักงานจัดหาแรงงาน กรมแรงงาน

6. ☐ มากกว่า 1 แหล่ง

4. หลังจากจบการศึกษาท่านเคยสมัครงานหรือไม่

1. ☐ สมัครงาน

2. ☐ ไม่ได้สมัครงาน (ข้ามไปตอบข้อ 7)

5. ท่านสมัครงานมากี่แห่ง ภายหลังสำเร็จการศึกษาจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรก

1. ☐ 1 - 2 แห่ง

2. ☐ 3 - 4 แห่ง

3. ☐ มากกว่า 5 แห่ง

6. หลังจากสำเร็จการศึกษาท่านใช้เวลาในการหางานจนกระทั่งได้งานทำครั้งแรกเป็นระยะเวลา
นานเท่าไร โปรดระบุปี.....เดือน
7. ในการหางานตามข้อ 6 ท่านมีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินกี่บาท..... บาท
8. ท่านเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษาจนกระทั่งปัจจุบันทำงานมาแล้วเป็นระยะ
เวลา..... ปีเดือน
9. ลักษณะของงานที่ท่านทำเป็นครั้งแรก เป็นงานเกี่ยวกับงานใด
- | | |
|--|---|
| 1. ☐ งานบัญชี การเงิน | 2. ☐ งานด้านการตลาด |
| 3. ☐ งานบุคคล/เจ้าหน้าที่/ฝ่ายบุคคล | 4. ☐ งานประชาสัมพันธ์ |
| 5. ☐ งานสอน/ นักวิชาการ /งานฝึกอบรม | 6. ☐ งานเอกสาร |
| 7. ☐ งานคอมพิวเตอร์/ โปรแกรมเมอร์/ คอควบคุมระบบ | 8. ☐ งานขาย |
| 9. ☐ งานด้านการจัดการ/ ผู้ช่วย/ หัวหน้างาน | 10. ☐ อื่น ๆ ระบุ..... |
10. ประเภทหน่วยงานใดที่ท่านได้ทำงานในการทำงานครั้งแรก
- | | |
|---|--|
| 1. ☐ หน่วยงานเอกชน | 2. ☐ หน่วยงานราชการ |
| 3. ☐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ | 4. ☐ ทำงานส่วนตัว |
11. ระดับหรือตำแหน่งงานที่ท่านได้ทำงานครั้งแรก
- | | |
|--|---|
| 1. ☐ พนักงานเอกชน | 2. ☐ ข้าราชการระดับ ซี 3 |
| 3. ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 4. ☐ ทำงานส่วนตัว |
12. รายได้ต่อเดือนหลังหักภาษีที่ท่านได้รับจากการทำงานครั้งแรก เดือนละ.....บาท
13. ท่านมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานครั้งแรกกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- | | |
|--|---|
| 1. ☐ ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง | 2. ☐ ระหว่าง 31 - 35 ชั่วโมง |
| 3. ☐ มากกว่า 35 ชั่วโมงขึ้นไป | |
14. ปัจจุบันนี้ท่านมีงานทำหรือไม่
- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. ☐ มีงานทำ | 2. ☐ ไม่มีงานทำ |
|-------------------------------------|--|
15. ก่อนทำงานปัจจุบัน ท่านเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง โปรดระบุ.....ครั้ง
16. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ท่านเข้ามาทำงานโดยวิธีใด
- | |
|---|
| 1. ☐ ผ่านการสอบคัดเลือก |
| 2. ☐ ไม่ต้องผ่านการคัดเลือก (ทำงานส่วนตัว) |
| 3. ☐ สมัครเข้าทำงานเอง |
| 4. ☐ ได้รับการแนะนำ/ การฝากให้เข้าทำงาน |
17. ผู้ที่แนะนำหรือฝากให้เข้าทำงานคือใคร
- | | |
|--|---|
| 1. ☐ บิดา มารดา | 2. ☐ ญาติพี่น้อง |
| 3. ☐ ครู/อาจารย์ | 4. ☐ เพื่อน/คนรู้จัก |
| 5. ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ..... | |

18. ลักษณะของงานที่ท่านทำงานในปัจจุบันเกี่ยวกับงานใด

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ งานบัญชี การเงิน | 2. ☐ งานด้านการตลาด |
| 3. ☐ งานบุคคล/เจ้าหน้าที่/ฝ่ายบุคคล | 4. ☐ งานประชาสัมพันธ์ |
| 5. ☐ งานสอน/ นักวิชาการ /งานฝึกอบรม | 6. ☐ งานเอกสาร |
| 7. ☐ งานคอมพิวเตอร์/ โปรแกรมเมอร์/ ควบคุมระบบ | 8. ☐ งานขาย |
| 9. ☐ งานด้านการจัดการ/ ผู้ช่วย/ หัวหน้างาน | 10. ☐ อื่น ๆ ระบุ..... |

19. ประเภทหน่วยงานใดที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ หน่วยงานเอกชน | 2. ☐ หน่วยงานราชการ |
| 3. ☐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ | 4. ☐ ทำงานส่วนตัว |

20. ระดับหรือตำแหน่งงานที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ พนักงานเอกชน | 2. ☐ ข้าราชการระดับ ซี 3 |
| 3. ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 4. ☐ ทำงานส่วนตัว |

21. ปัจจุบันจากการทำงาน ท่านมีรายได้ต่อเดือนหลังหักภาษี เดือนละ.....บาท

22. ท่านมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานในปัจจุบันกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง | 2. ☐ ระหว่าง 31 - 35 ชั่วโมง |
| 3. ☐ มากกว่า 35 ชั่วโมงขึ้นไป | |

23. ท่านทำงานในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้อง/ สอดคล้องกับความรู้ในสาขาวิชาที่ท่านเรียนมาหรือไม่

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. ☐ สอดคล้อง | 2. ☐ ไม่สอดคล้อง |
|--------------------------------------|---|

24. ท่านคิดว่าความรู้พิเศษด้านใดช่วยให้ท่านมีงานทำในปัจจุบัน (เรียงลำดับ 1, 2, 3)

- | |
|---|
| 1. ☐ ภาษาต่างประเทศ |
| 2. ☐ คอมพิวเตอร์ |
| 3. ☐ ความรู้ทางสาขาวิชาชีพ |
| 3. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ..... |

25. ท่านประสบปัญหาต่อไปนี้ในการสมัครงานหรือไม่

มีปัญหา ไม่มีปัญหา

1. ☐ ☐ หน่วยงานไม่รับสมัครผู้สำเร็จจากสถาบันราชภัฏ
2. ☐ ☐ แหล่งงานอยู่ไกลจากภูมิลำเนา
3. ☐ ☐ ขาดคุณสมบัติเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่จบ เช่น ภาษา, คอมพิวเตอร์
4. ☐ ☐ สอบเข้าทำงานไม่ได้
5. ☐ ☐ ไม่มีงานที่ตรงตามสาขา
6. ☐ ☐ ไม่มีงานที่ตรงตามความต้องการ
7. ☐ ☐ ไม่รู้แหล่งงาน
8. ☐ ☐ ไม่มีบุคคลหรือหลักทรัพย์ค้ำประกัน
9. ☐ ☐ ต้องลงทุนในการสมัครงาน (สมัครงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา)
10. ☐ ☐ ปัญหาอื่นๆ (ระบุ)

26. สำหรับท่านที่ยังไม่ได้ทำงาน สาเหตุที่ยังไม่ทำงาน

1. ☐ หางานแล้วแต่ยังไม่ได้งาน
2. ☐ ไม่ทำเพราะไม่ตรงกับความต้องการ
3. ☐ ศึกษาต่อ
4. ☐ ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น
5. ☐ รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน
6. ☐ ไม่ประสงค์ที่จะทำงาน
7. ☐ อื่นๆระบุ.....

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถาม
ฉาρινลักษณ์ ป้อมยาหยับ (ผู้วิจัย)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	คารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ Miss Karinluk Phomyayub
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36/65 ถนนกรุงเทพฯ – นนท์ บางเขน อำเภอเมือง นนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ประถมศึกษา โรงเรียนประสาทพร นนทบุรี พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นกลาง (ปวช.) การบัญชี พณิชยการสามเสน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกการจัดการทั่วไป แขนงวิชาบัญชี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2545 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร