



ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
THE SOCIAL FACTORS AFFECTING NEW GRADUATES UNEMPLOYMENT



พิมพ์า เหมนากร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE SOCIAL FACTORS AFFECTING NEW GRADUATES UNEMPLOYMENT



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(M.A. (Social Management))

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

ของ

พิมพ์า เหมนรากร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกานต์ สุญสินภัย)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
ผู้วิจัย	พิมพ์า เหมนรากร
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธันนิกันต์ สุญสินภัย

ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 ทำให้เห็นถึงปัญหาการว่างงานมากขึ้นในช่วงวัยของเจนเนอเรชันแซตเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการว่างงานมากที่สุด นำไปสู่งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรีจำนวน 390 คน ที่มีการฝากประวัติเพื่อหางานผ่านช่องทางออนไลน์สูงสุดแบ่งออกเป็นสาขาวิศวกรรม, เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์, ท่องเที่ยว/การโรงแรม, กฎหมาย และภูมิศาสตร์ ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference และใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า เพศ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษารวมไปถึงสถานภาพการทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 22 -23 ปี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) 2.76 - 3.00 และมากกว่า 3.50 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยลักษณะงานและความมั่นคงในงานสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับภูมิลำนานภาคตะวันออกมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับจำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัวมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไปมากที่สุดปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับสาขาอาชีพกฎหมายที่ต้องการหางานมากที่สุด ในภาพรวมของทักษะความสามารถส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะด้าน Hard skills สูงกว่า Soft skills และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคมพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ : ปัจจัยทางสังคม, การว่างงาน, บัณฑิตจบใหม่

Title	THE SOCIAL FACTORS AFFECTING NEW GRADUATES UNEMPLOYMENT
Author	PIMPA HEMNARAKORN
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Cholvit Jearajit
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Tannikarn Soonsinpai

The purpose of this research is to study social factors affecting the state of unemployment among 390 new graduates. The researcher chose to collect data from a group of new graduates, divided into the fields of engineering, technology, computer science, tourism and hotels, the law and geography respectively. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. In case of a statistically significant difference, Pairwise tests by the Least Significant Difference method were used and the Pearson's correlation coefficient was used for analysis. The results of the study showed that there was no difference between the unemployment rates of graduates, according to gender, education level or job position. There was a relationship between respondents aged 22–23 age and the highest compensation and well-being component with a statistical significance of .05. The respondents with grade point averages greater than 3.50 had the strongest correlation with job characteristics and job security with a statistical significance level of .05. This correlation was strongest for respondents from the eastern region, where the family monthly income factor was highest (more than 60,000 baht). The factors affecting unemployment were most closely related to law and hard skills were more important than soft skills in determining unemployment. The analysis of the relationship between social factors discovered that attitude and work values in the organization were the most correlated with factors impacting fresh graduate unemployment, followed by job type and job security, and factors related to compensation and welfare, respectively.

Keyword : Social factors, Unemployment, New graduates

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาช่วยเหลือ และความเอาใจใส่อย่างดี ยิ่งตลอดจนการให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการปรับแก้ไขข้อบกพร่องจากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่มีความเมตตา เข้มงวดและติดตามงานของผู้วิจัยเสมอมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธันนิกันต์ สุญลี้นภัย ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาเป็นที่ปรึกษา ร่วม อำนวยความสะดวกในด้านของการประสานงานเอกสารมาโดยตลอดและให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา รวมไปถึงท่านอาจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำงานวิจัยในหลายๆ ครั้ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์และกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาการจัดการทางสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาท ความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

หากจะกล่าวถึงตลอดระยะเวลาการเก็บข้อมูลสารนิพนธ์ พร้อมทั้งทำงานประจำไปด้วยนั้น เรียนตามตรงว่าเป็นสิ่งที่ยากลำบากมากในการจัดสรรเวลา ทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพตามมาเป็นระยะ ๆ จากความเครียดสะสมและพักผ่อนน้อย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นแรงใจ คอยสนับสนุนในทุกๆ ด้านในการสำเร็จการศึกษาครั้งนี้ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน พี่ใหม่ เป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ยังมีแรงใจตื่นไปทำงานในทุก ๆ วันแม้ว่าร่างกายจะเหนื่อยล้าก็ตาม ก็ยังเสียดายหิวและกลับบ้านถึงเกิดขึ้นบ้างในการทำงาน ผู้วิจัยเองจะสำเร็จการศึกษาไม่ได้เลยหากขาดความช่วยเหลือจากน้อง ๆ ร่วมรุ่น โดยเฉพาะน้องเบมเบม น้องซาริน่า และน้องนิง ที่ช่วยให้คำแนะนำในหลาย ๆ เรื่อง ตลอดระยะเวลาที่ทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยให้ตระหนักคิดอยู่เสมอว่า การวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้วิจัยเอง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน สุดท้ายแล้วผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่เป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 จุดมุ่งหมายงานวิจัย.....	5
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	6
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร	6
1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา.....	6
1.6 สมมติฐานงานวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันแซด (Theory of Generation Z).....	9
ความหมายของเจเนอเรชันแซด	9

ลักษณะของเจเนอเรชันแซต	10
พฤติกรรมการทำงานของเจเนอเรชันแซต	11
2.2 ทฤษฎีวิวัฒนาการและบุคลิกภาพ (Culture and Personality Theory)	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavioral Theory)	13
2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	15
2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	15
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)	18
2.5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	18
2.5.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	19
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน	20
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการทำงาน	22
2.7.1 เพศ	22
2.7.2 อายุ	23
2.7.3 ระดับผลการเรียนเฉลี่ย	23
2.7.4 สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	24
2.7.5 ภูมิภาค	24
2.7.6 รายได้ต่อเดือนของครอบครัว	25
2.7.7 สถานภาพการทำงาน	25
2.7.8 ความสามารถเฉพาะบุคคล	26
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสังคมที่มีผลต่อการทำงาน	30
2.8.1 ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	30
2.8.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	30
2.8.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	33

บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	36
3.1 รูปแบบการวิจัย	36
3.2 พื้นที่ของการวิจัย	36
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย	37
3.4 เครื่องมือของการวิจัย	38
3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน	42
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูล	56
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์และวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
จุดมุ่งหมายงานวิจัย.....	77
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	78
สมมติฐานงานวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
ผลสมมติฐานในงานวิจัย	80
อภิปรายผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ	84
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	84
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	85
ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	85
บรรณานุกรม	86

ภาคผนวก..... 97

ประวัติผู้เขียน..... 104



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การแจกแจงคัดเลือกตัวอย่างแบบแบ่งอัตราภาคชั้น (Stratified Random Sampling). 38	
ตาราง 2 การแปลผลแบบประเมินทักษะความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน	41
ตาราง 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนก สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	75



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กราฟแสดงจำนวนและอัตราการว่างงาน.....2

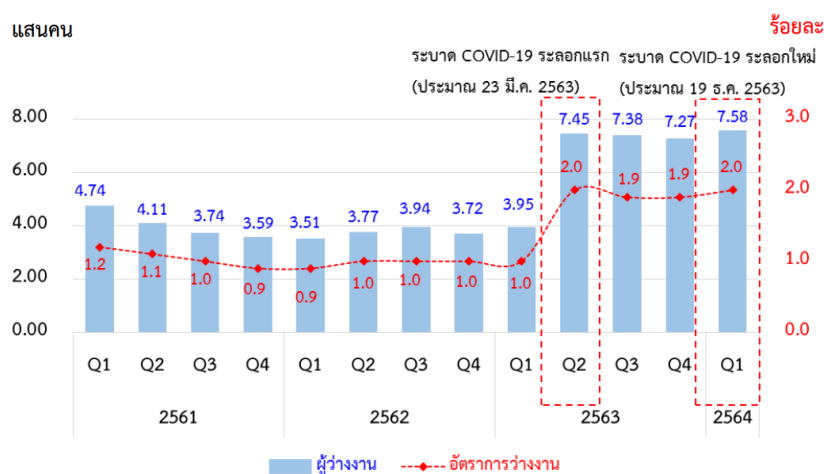


บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์ในประเทศไทยจาก พบว่าขณะนี้กำลังประสบปัญหาการว่างงานมากขึ้น จากปัญหาเศรษฐกิจถดถอยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 นำไปสู่การ “ล็อกดาวน์” ได้แก่ การปิดพื้นที่ให้สอยสาธารณะทั่วประเทศ ปิดการสัญจรทางอากาศ มีมาตรการเข้มงวดในส่วนของการเดินทางออกนอกพื้นที่ และกำหนดเวลารวมถึงปรับเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิต การทำงาน การเรียน การจับจ่ายใช้สอยก็เป็นไปอย่างยากลำบาก การล็อกดาวน์ส่งผลให้มีคนตกงาน ว่างงานอย่างฉับพลันสูงถึงร้อยละ 16.8 ของกำลังแรงงาน (ไม่นับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ) ถือว่ามาตรการลดจำนวนผู้ติดเชื้อและการแพร่กระจาย โดยทางภาครัฐได้กำหนดเป็นข้อปฏิบัติมานั้นส่งผลให้มีผู้ตกงานอย่างเฉียบพลันประมาณ 5.69 ล้านราย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาว่ากลุ่มคนประเภทใดที่มีความเสี่ยงและได้รับผลกระทบมากที่สุดจากสถานการณ์จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 พบว่าเยาวชนอายุ 15-24 ปี หรือกลุ่มเจนแซดเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการตกงานมากที่สุดจากมาตรการ “ล็อกดาวน์” (พุทธิพันธุ์ หิรัญยตระกูล, 2563) แล้วยังมีปัจจัยภายในจากตัวบัณฑิตที่จบใหม่เองด้วยซึ่งเหตุผลที่ทำให้พวกเขาเหล่านี้ยังคงว่างงานอยู่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ได้สำรวจภาวะการทำงานในเดือนมีนาคม 2563 ยังพบว่า แรงงานที่ต้องว่างงานลงด้วยเหตุที่นายจ้างเลิกหรือหยุด/ปิดกิจการในช่วงไตรมาสแรกของปี 2563 มีจำนวนสูงขึ้นกว่าช่วงเดือนเดียวกันของปี 2562 สะท้อนถึงปัญหาเศรษฐกิจที่กระทบทั้งผู้ประกอบการและลูกจ้าง เมื่อมีการประกาศใช้มาตรการคุมเข้มในช่วงปลายเดือนมีนาคม 2563 ทำให้สถานการณ์ในตลาดแรงงานยิ่งย่ำแย่ลง สะท้อนให้เห็นชัดเจนถึงปัญหาการว่างงานเมื่อเทียบกับปี 2562



ภาพประกอบ 1 กราฟแสดงจำนวนและอัตราการว่างงาน

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 ในช่วงจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา 3.1 หมื่นคน (จาก 7.27 แสนคน เป็น 7.58 แสนคน) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยทำงานในภาคการบริการและการค้าที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 หากทำการเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา เพิ่มขึ้น 0.26 แสนคน (จาก 2.93 แสนคน เป็น 3.19 แสนคน)

สังคมการทำงานปัจจุบันประกอบด้วยคนหลากหลายช่วงอายุในองค์กร บัณฑิตที่จบใหม่ แต่ละเจเนอเรชันหรือรุ่นนั้นมักมีลักษณะที่เฉพาะตัวกล่าวคือ คนที่เกิดมาในยุคที่สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมรวมถึงการการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ยุคและสมัยของการเติบโตต่างย่อมบพบาทต่อลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันด้วย ปัจจุบันเด็กในยุคเจนแซด (Generation Z หรือ “Gen-Z”) ในบางครั้งอาจเรียกว่า Silent Generation เกิดหลังปี พ.ศ.2540 ขึ้นไป เกิดมาพร้อมกับสังคมดิจิทัลมีความทันสมัยและแพร่หลาย มีองค์ความรู้สมบูรณ์แบบ มีตัวเลือกมากและมักเลือกทำในสิ่งที่ชอบ ไม่ยึดถือระบบชนชั้นหรือเรียกได้ว่าเป็นช่วงเวลาและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทโดยกำเนิดทำให้เด็กเกิดปัญหาการเข้าสังคม ขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมถึงการขาดการยอมรับและนับถือตนเองทำให้เกิดปัญหาขาดทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นรุ่นที่เกิดมาพร้อมกับช่วงเศรษฐกิจถดถอย มีการก่อการร้าย การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม และโครงสร้างครัวเรือน ส่วนใหญ่จะโตมาอยู่กับพี่เลี้ยงที่ไม่ใช่พ่อแม่เพราะพ่อแม่คือคนรุ่นเจนเอ็กซ์หรือ

บางคนเกิดจากพ่อแม่เจนวายที่ต้องดิ้นรนทำงาน หลาย ๆ บ้านปล่อยลูกไว้กับเทคโนโลยีมากกว่าความอบอุ่น (Neil Howe, 2007) ในที่นี้จะกล่าวถึง ทฤษฎีเจเนอเรชัน กล่าวถึงความแตกต่างของคนในแต่ละรุ่นแบ่งจำแนกตามปีที่เกิด รวมถึงปัจจัยทางสังคมและสภาพแวดล้อมมาใช้อธิบาย (ทศพล กระจ่างน้อย, 2555) อาจกล่าวได้ว่า คนที่อยู่ร่วมกันมีช่วงวัยที่เหมือนกันหรือต่างกันนั้นก็ย่อมจะมีคุณลักษณะนิสัย มุมมองความคิดและการให้ความสำคัญกับสิ่งรอบตัวแตกต่างกัน โดยงานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นศึกษาบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วงวัยยูเจเนนแซดที่เติบโตมากับสังคมแห่งดิจิทัลพร้อมทั้งมีความเข้าใจเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (รัฐภา อธิสนธิสกุล, 2549) หรือเรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” การที่เป็นยุคที่มีอุปกรณ์การสื่อสารและการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารออนไลน์ได้อย่างสะดวก ส่งผลให้มีลักษณะนิสัยที่ปลีกตัวออกจากสังคมจริง (Real community) เข้าสู่สังคมเสมือน (Virtual community) (Lancaster, 2010)

ยุคโลกาภิวัตน์เกิดจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยี การกระจายข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงกันโดยง่ายก่อให้เกิดค่านิยม ทักษะคติ และความเชื่อ ในหลายประเทศรวมไปถึงประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เพราะคนรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่มีบุตรหรือมีน้อยลง การที่มีอัตราการเกิดน้อยลงอันเนื่องมาจากจำนวนประชากรรุ่นถัดไปนั้นเกิดจากประชากรรุ่นก่อนหน้าหรือคนในยุคเจนวาย โดยคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิตมากกว่าการสร้างครอบครัวหรือเป็นสัญลักษณ์แห่งความสัมพันธ์ของสามีภรรยา การมีบุตรจึงกลับกลายเป็นภาระเกินกว่าจะแบกรับไหว (Burden of children) (นิพนธ์ ดาราวุฒิมาประภรณ์, 2557) และบทบาทในสังคมของเด็กยุคเจนแซดที่มีแบบแผนการใช้ชีวิต วิถีชีวิตแตกต่างจากคนรุ่นก่อน การขยายตัวของช่องทางการสื่อสารอย่างไร้ขอบเขตก่อให้เกิดค่านิยมสมัยใหม่และหลังสมัยใหม่ที่สำคัญคือ วัฒนธรรมประชานิยม (Popular culture) ค่านิยมวัตถุนิยมและบริโภคนิยมด้วยอัตราการเกิดที่ลดน้อยลงส่งผลต่อการลงทุนภายในประเทศ จำนวนแรงงานและความสามารถในการผลิตที่ลดลงตามมา หากพิจารณาถึงโครงสร้างประชากรในอนาคตอันใกล้ หน้าที่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นหน้าที่ของวัยแรงงาน (สุภาพร เวชวัฒน์, 2558)

สำนักงานสถิติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) กล่าวว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมีอัตราการลดลงจากร้อยละ 11.94 เป็น ร้อยละ 6.96 ทำให้เกิดสภาวะแรงงานขาดแคลน คาดว่าการว่างงานในช่วงระยะเวลา 5 ปีหลังจากนี้ มีแนวโน้มสาขาอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นความต้องการมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านฝีมือ ด้านการเกษตร และประมง พนักงานบริการและพนักงานร้านค้า รวมไปถึงผู้ควบคุมเครื่องจักร จะเห็นได้ชัดว่ากลุ่มสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานในอนาคตจะมีระดับการสำเร็จการศึกษาต่ำกว่า

ปริญญาบัณฑิต มุ่งเน้นไปที่ผู้ที่จบสายอาชีวศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เด็กเจนแซดที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตนั้นอาจจะเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ส่งผลให้เกิดการว่างงานหลังเรียนจบ ดังนั้นรัฐบาลควรส่งเสริมให้แรงงานที่สำเร็จการศึกษากลุ่มนี้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณ และลดปัญหาการว่างงานในบัณฑิตที่จบใหม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

สำนักข่าวอิศรา (2558) กล่าวว่า บัณฑิตจบใหม่กว่า 79% ไม่ได้ถูกเตรียมให้พร้อมสำหรับการเข้าสังคมการทำงาน ในขณะที่เดียวกันอัตราการว่างงานก็เพิ่มขึ้น ในรายงานยังพบว่า นายจ้างกว่า 27% ไม่สามารถหาคนมาทำงานได้ เพราะคนที่มาสมัครงานมีทักษะไม่เพียงพอ และอีกกว่า 33% นายจ้างรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกำลังประสบความเสียหายอย่างร้ายแรงเพราะขาดแคลนผู้มีทักษะมาทำงาน บุคลากรที่มีทักษะความสามารถในด้าน Hard skill ยังคงเป็นที่ต้องการอยู่ แต่ก็พบว่าทักษะด้าน Soft skill นั้นจะทำให้คน คนหนึ่งสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการจะพัฒนาให้เด็กคนหนึ่งมีประสิทธิภาพทางความคิดสูงขึ้น ต้องให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งทางด้านกายภาพ ทางสังคม ทางอารมณ์ และส่วนร่วมทางสติปัญญา นั่นคือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งหมดจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวผู้เรียน “ จากการทดลองที่ผ่านมานั้นพบว่าเด็กมีพัฒนาการความสามารถการคิดวิเคราะห์ที่สูงขึ้น เมื่อโลกหมุนเข้าสู่ศตวรรษใหม่สถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกต่างพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง เทคโนโลยีเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกันรูปแบบหลายอย่างเปลี่ยนไปจากเดิม รวมไปถึงรูปแบบการทำงานในศตวรรษนี้ก็เช่นกัน เรื่องความคิดสร้างสรรค์ถูกยกขึ้นมาพูดถึงมากขึ้น ” สภาวะของการมีโอกาสเรียนมากขึ้นเมื่อสำเร็จการศึกษาออกมาแล้ว จะมีตลาดแรงงานรองรับได้มากน้อยเพียงใด

ขณะนี้จะเห็นได้ว่าการสมัครงานแทบทุกแห่งจะมีจำนวนผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการของรัฐหรือเอกชน อย่างไรก็ตามปัญหาการว่างงานของบัณฑิตก็นับว่ามีผลกระทบต่อจิตใจที่รุนแรงนำไปสู่ความสิ้นหวัง การแก้ไขปัญหาการว่างงานคงไม่สามารถแก้ปัญหการว่างงานได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วน หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือผู้สมัครงานหรือบัณฑิตจบใหม่ที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไขและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ทางสังคมที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา (สิทธิชัย ต้นศรีสกุล, 2536) กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน (2561) ชี้ให้เห็นถึง สภาวะการว่างงานเพิ่มขึ้นจากปีละ 2.6 หมื่นคนเป็นผู้ว่างงานหรือบัณฑิตจบใหม่ มีจำนวน 2.06 แสนคน และผู้ว่างงานที่เคยทำงานมีจำนวน 2.68 แสนคน ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 1.50 แสนคน ซึ่งในปี 2561 ในการ

วางแผนนโยบายของภาครัฐและเอกชนเพื่อลดปัญหาการว่างงาน ปรากฏว่าความต้องการแรงงานในประเทศโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 72.71 โดยเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด ซึ่งความต้องการของตลาดแรงงานดูเหมือนจะไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาที่มากที่สุด ใน 3 อันดับแรกพบว่าอยู่ในสาขาวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมวิทยา และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งให้เห็นว่าเด็กรุ่นใหม่แซดที่กำลังศึกษาหรือใกล้ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอาจจะไม่มีพื้นที่ในตลาดแรงงานในอนาคตข้างหน้า

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาจึงพิจารณาเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้จะเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความประสงค์หางานผ่านรูปแบบสื่อสังคมออนไลน์ 100 เปอร์เซ็นต์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสังคมดิจิทัลจะค้นคว้าหาข้อมูลถึงปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบัณฑิตจบใหม่ หรือแนวทางการไปพัฒนาต่อให้ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์กับผู้ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา หรือกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา รวมไปถึงองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการพัฒนาอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อลดปัญหาการว่างงานลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยทางสังคมส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่จริงหรือไม่
- 1.2.2 ถ้ามีแบบแผนหรือแนวทางการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบัณฑิตจบใหม่จะช่วยลดปัญหาการว่างงานจริงหรือไม่

1.3 จุดมุ่งหมายงานวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
- 1.3.2 เพื่อค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบัณฑิตจบใหม่
- 1.3.3 เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบัณฑิตจบใหม่และนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานในอนาคต

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.4.1 ทราบสภาพปัญหาของสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
- 1.4.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบัณฑิตจบใหม่

1.4.3 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากศึกษาและปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเด็ก Generation Z และอิทธิพลหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการว่างงาน โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในงานวิจัยจะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรี ที่มีการฝากประวัติในเว็บไซต์จัดหางาน เพื่อหางานทำในวิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และภูมิศาสตร์ ตามลำดับ ซึ่งเป็น 5 สาขาอาชีพหลัก ที่มีผู้สมัครงานฝากประวัติสูงสุดในเว็บไซต์จัดหางาน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอนุमानเชิงปริมาณแบบสำรวจเพื่อศึกษาและเก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บัณฑิตที่จบปีการศึกษา 2562 – 2563 ระดับปริญญาตรีที่กำลังหางานทำใน สาขาวิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และ ภูมิศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 15,904 คน มหาวิทยาลัยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เจาะจงขอบเขตขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane แบบ ทราบประชากร ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2565 ถึง เดือนพฤษภาคม 2565

1.6 สมมติฐานงานวิจัย

1.6.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือนของครอบครัว สถานภาพการทำงาน และความสามารถเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อสภาวะว่างงานของ บัณฑิตจบใหม่

1.6.2 ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทักษะคติและค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

บัณฑิตจบใหม่ หมายถึง นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในสาขาวิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และภูมิศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562-2563

เจนเนอเรชันแซด (Generation-Z) หมายถึง ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อมกับสังคมแห่งดิจิทัล มีความสามารถในการเรียนรู้ใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ รวดเร็วกว่ากลุ่มเจนเนอเรชันอื่น ๆ (ศศิมา ตุ่มนิลกาล, 2561)

การว่างงาน หมายถึง ภาวะที่ 'ผู้ว่างงาน' (unemployed person) กลุ่มบุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ไม่ได้ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ มีความพร้อมจะตอบรับโอกาสงานและสามารถเริ่มทำงานได้ในสัปดาห์ถัดไป รวมถึงกำลังหางานมาได้ประมาณหนึ่งเดือน หรือได้งานแล้วและกำลังอยู่ระหว่างการรอเริ่มงานใหม่ในอีกสามเดือนข้างหน้า (future starter)

ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของมนุษย์โดยที่มีผลเกี่ยวเนื่องต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เกิดการถ่ายทอด การเรียนรู้จากกฎเกณฑ์ทางสังคม เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน กระบวนการทางสังคม จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นที่ไปตามสภาพของสังคมนั้น ๆ (กิตติศักดิ์ อินทรรสาร, 2558)

1.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับผลการเรียนเฉลี่ย
4. สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา
5. ภูมิลำเนา
6. รายได้ต่อเดือนของครอบครัว
7. สถานภาพการทำงาน
8. ความสามารถเฉพาะบุคคล

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

1. ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน
2. ทักษะและค่านิยมองค์กร
3. ผลตอบแทนและสวัสดิการ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันแซด (Theory of Generation Z)
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ (Culture and Personality)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavioral Theory)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theory)
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการทำงาน
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสังคมที่มีผลต่อการทำงาน

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันแซด (Theory of Generation Z)

ความหมายของเจเนอเรชันแซด

เจเนอเรชันแซดเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับสังคมแห่งเทคโนโลยี ไม่ชอบพิธีการ สามารถทำได้หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ลักษณะนิสัยของเจเนอเรชันแซดชอบความท้าทาย มีความเท่าเทียมกันทางเพศและมีเสมอภาคกันทั้งบทบาทหน้าที่ (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555)

Papalia (2008) ได้กล่าวว่า เจเนอเรชันแซด (Generation Z) พวกเขาเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 21 เด็กเหล่านี้ไม่รู้จักโลกที่ปราศจากอินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์มือถือ และเกิดขึ้นมาท่ามกลางวิกฤตทางสังคมหลายประการ อาทิ ปัญหาทางสิ่งแวดล้อม การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศโลก

เจเนอเรชันแซด (Gen-Z) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า The Digital Kids เป็นผู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. 1994-2004 ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกเลี้ยงดูโดยพ่อแม่ที่อยู่ในเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่งผลให้พวกเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพึ่งพาตนเองมากกว่าและเข้าใจความกลุ่มก้อนน้อยกว่าเจเนอเรชันวาย (Ivanova, 2009)

ลักษณะของเจเนอเรชันแซต

McQueen (2011) กล่าวถึง ลักษณะของเจเนอเรชันแซตไว้ว่ามีอยู่ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี (Tech Savvy) เจเนอเรชันแซตรู้จักเพียงโลกที่มีการเชื่อมต่อกันทันที เพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีของเจเนอเรชันแซต รวดเร็วก่อนเวลาที่กำหนดไว้ ในแต่ละวันอยู่บนโทรศัพท์หรือจคอมพิวเตอร์ เด็กวัยหัดเดินอายุสองขวบจำนวนมากมีพัฒนาการเรียนรู้ว่าตนเองอยู่ใกล้ ๆ โทรศัพท์มือถือ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เด็กเจเนอเรชันแซตมีประสบการณ์วัยเด็กส่วนมากอยู่ในบ้าน และการปฏิสัมพันธ์ส่วนใหญ่จึงวนอยู่กับโทรศัพท์คอมพิวเตอร์และวิดีโอเกมเพิ่มสูงมากขึ้นทุกที

2. การเป็นผู้ใหญ่ก่อนกำหนด (Prematurely mature) เด็กเจเนอเรชันแซตมีพัฒนาการและเรียนรู้ได้รวดเร็ว เน้นการปฏิบัติมากกว่าเด็กวัยเดียวกันในเจเนอเรชันก่อน เข้าสู่ภาวะวัยรุ่นก่อนวัยราว 1-2 ปี แล้ววัฒนธรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อโซเชียลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการลดลงของชีวิตช่วงวัยเด็ก

3. ถูกเอาใจ (Pampered) เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่เล็กลงมากกว่า 60% จะมีบุตรน้อยกว่าสองคน จึงทำให้ความเอาใจใส่ถูกใช้หมดไปกับเด็กในเจเนอเรชันนี้ จึงเป็นสิ่งที่ไม่น่าแปลกใจว่าทำไม ความเป็นทีม ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจึงหาได้ยากจากเด็กเจเนอเรชันแซต เพราะพวกเขาได้รับการเลี้ยงดูที่เป็นฝ่ายได้รับมากกว่าให้มาตั้งแต่เกิด

4. มีอำนาจ (Empowered) เด็กเจเนอเรชันแซตถูกมองว่าเป็นผู้ใหญ่ในร่างของเด็ก การตัดสินใจ การเป็นตัวของตัวเองสูง และความสามารถในการใช้เหตุผลในระดับเดียวกับผู้ใหญ่ โดยพ่อแม่ของมักจะใช้การตั้งคำถามคำถามกับลูกถึงสิ่งที่ลูกต้องการก่อนเสมอ

5. ไม่ชอบเสี่ยง (Risk averse) เด็กเจเนอเรชันแซตเติบโตขึ้นมาในยุคที่ความเสี่ยงเป็นสิ่งไม่ควรหลีกเลี่ยง “การไม่สนอะไรทั้งสิ้น (Throwing caution to the wind)” ถูกมองว่าเป็นการไม่เอาใจใส่ และถูกตีความหมายถึงหนทางนำไปสู่ความล้มเหลวแทนที่จะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญในโลกแห่งความจริงความเสี่ยงจึงกลายเป็นอุปสรรค การปลุกฝังป้องกันเด็กเจเนอเรชันแซตออกจากความเสี่ยงจะส่งผลกระทบต่อ วิธีการคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และทักษะการคิดริเริ่มทำธุรกิจ เด็กในเจเนอเรชันนี้จึงมีแนวโน้มที่จะกลัวการเป็นคนล้มเหลวอย่างรุนแรง

6. ได้รับการปกป้อง (Protected) เด็กเจเนอเรชันแซตเติบโตขึ้นมาในสภาวะแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องจากพ่อแม่ที่อยู่ในเจเนอเรชันเอกซ์ ส่งผลให้เด็กเจเนอเรชันแซตไม่ได้

รับรู้ถึงความเป็นจริงในการดำรงชีวิตในสังคม ดังนั้นแล้วผู้ปกครองจึงต้องปล่อยให้ลูกเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตทั้งด้านดีและไม่ดีบ้าง

เจเนอเรชันแซตเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ.2538 ถึง 2552 Generation Z ถูกกำหนดขึ้นด้วยตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวสุดท้าย เพราะการมาถึงของพวกเขาเป็นสัญลักษณ์ของจุดสิ้นสุดของการถูกกำหนดบทบาท ขนบธรรมเนียมและประสบการณ์ที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก การคิดและการทำงานที่แตกต่างไปจากคนในเจเนอเรชันก่อน ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าเจเนอเรชันแซตมีความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี และถูกหล่อหลอมมาด้วยวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาในช่วงวัยของพวกเขา อาทิ การเกิดขึ้นของการก่อการร้าย อุณหภูมิโลกที่เปลี่ยนแปลง วิกฤตของเศรษฐกิจครั้งใหญ่ วิกฤตการณ์เหล่านี้ได้ทำให้เด็กเจเนอเรชันแซตคิดไตร่ตรองอย่างมากและเน้นการปฏิบัติมากกว่าเจเนอเรชันก่อน (Sladek, 2014)

พฤติกรรมการทำงานของเจเนอเรชันแซต

Sladek (2014) ได้อธิบายถึง ลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อการทำงานของเจเนอเรชันแซตไว้ว่า

เจเนอเรชันแซตมีโลกทัศน์สากล ใช้สื่อสังคมออนไลน์ติดต่อกับผู้คนทั่วโลก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมกว่าที่ผ่านมา การสร้างเครือข่ายแบ่งปันข่าวสารต่าง ๆ เจเนอเรชันแซตไม่ได้ใช้การติดต่อสื่อสารอย่างเปล่าประโยชน์ แต่กำลังใช้มันเพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงโลกใบนี้ ในแง่มุมของการทำงานเจเนอเรชันแซตขาดประสบการณ์การทำงาน หนึ่งในเหตุผลสำคัญที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด มีระบบการทำงานอัตโนมัติของสถานที่ทำงาน บริษัทจำนวนมากที่เคยจ้างงานแรงงานวัยรุ่น เช่น ร้านอาหาร สเวนสนุก เป็นต้น หันไปใช้เครื่องจักรมากขึ้น อีกเหตุผลหนึ่งคือ ข้อกำหนดกฎหมายแรงงานเด็ก โดยต้องการแรงงานที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และในท้ายที่สุดงานที่เคยถูกมองว่าเป็นงานของวัยรุ่นกลับกลายเป็นของผู้ใหญ่ไปหมด ด้วยเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้ผู้ใหญ่จำนวนมาก แม้แต่ผู้ใหญ่วัยเกษียณเองก็ยังคงทำงานและทำงานที่สอง (Second jobs) สมาชิกในเจเนอเรชันแซตเป็นสังคมที่มีความเป็น “พลเมืองยุคดิจิทัล (Digital Natives)” อย่างแท้จริง มีการเชื่อมต่อกับโลกออนไลน์มากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน เพราะสำหรับพวกเขาเทคโนโลยีเป็นมากกว่าเพียงเครื่องมือ แต่เป็นส่วนหนึ่งของทักษะ ชีตความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของพวกเขาเป็นแรงขับเคลื่อนทางสังคมที่กำลังมีอิทธิพล เป็นตัวกำหนดทิศทางในสิ่งที่พวกเขาต้องการสื่อสารออกมา

2.2 ทฤษฎีวิวัฒนาการและบุคลิกภาพ (Culture and Personality Theory)

ทฤษฎีวิวัฒนาการและบุคลิกภาพเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1934 โดยมีการศึกษาวัฒนธรรมที่มีลักษณะพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ปัจเจกบุคคลและกระบวนการทางจิตวิทยาของปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมด้วย (กฤษฎา สังขมณี, 2553)

วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่คนสร้างมาจากความคิดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน โดยอ้างอิงจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน สิ่งนั้นจึงจะกลายเป็นวัฒนธรรม โดยระบุว่าบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับ การปลูกฝังอบรมแต่เยาว์วัย (นิยพวรรณ วรณศิริ, 2550) บุคคลจะได้รับการปลูกฝังอบรมสั่งสอนมาดี ในที่นี้คือการได้รับการอบรม ผู้ใหญ่ที่เกิดก่อน รู้กฎเกณฑ์ของวัฒนธรรมของสังคมมาดีแล้วสั่งสอนให้ผู้นั้นแสดงออกในกรอบของกฎเกณฑ์ที่วัฒนธรรมกำหนดไว้นั้นก็คือ การชุบตัวจาก “แอ่งวัฒนธรรม” ของสังคมที่ผู้ นั้นเติบโตขึ้นมาบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ดังนั้น วัฒนธรรมมีองค์ประกอบเป็นระเบียบ ประเพณี กฎเกณฑ์ ค่านิยม ความเชื่อ โลกทัศน์ อุดมการณ์ ฯลฯ จะเป็นตัวสร้างบุคลิกภาพของคนในสังคมหนึ่ง ๆ นั้นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แสดงออกบุคลิกภาพภายนอกและภายใน เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ รวมทั้งรูปร่าง การแต่งกาย อากัปกริยา การวางตัว ความสนใจ ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความชอบ ความไม่ชอบ ความอดทน เชาว์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personal determinants) ได้แก่ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีดังนี้

- 1) บุคลิกภาพเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
- 2) บุคลิกภาพต้องมีการปรุงแต่ง สร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
- 3) บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะสั้น ๆ
- 4) บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุแรกเกิดถึง 6 ขวบ
- 5) บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว
- 6) ไม่มีบุคคลคู่ใดจะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ (No two individual are ever identical)

7) ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลคู่ใดที่สมบูรณ์พร้อมจนไม่มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ (No two persons are born exactly alike)

บุคลิกภาพรวมไปถึงลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) และการกระทำ (Cognitive) ซึ่งจะออกมาเป็นลักษณะนิสัย (Character) บุคลิกภาพจึงมีผลโดยตรงทั้งแง่บวกและลบต่อการทำงานในองค์กร หรือสะท้อนเป็นภาพลักษณ์ของหน่วยงานและองค์กร บุคลิกภาพจึงมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัวและองค์กร

ประเภทบุคลิกภาพตามที่ยองค์กรคัดเลือก (Selected organization personality) การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์จะมุ่งให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ อนามัย น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งเนื้อแต่งตัว เป็นต้น

ความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน

เชาวน์ปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความคิดวิเคราะห์ ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ความสนใจ (Interest) หมายถึง ความเอาใจใส่ในเรื่องราวต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

นิสัยใจคอ (Habit or disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือเหลวไหล ไม่สู้งาน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจร้อน ฉุนเฉียว ใจเย็น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavioral Theory)

พฤติกรรมเป็นการแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นเห็น เช่น การแสดงออกทางสีหน้า การเดิน หรือ การแสดงออกที่ต้องใช้อุปกรณ์เสริมช่วย เช่น การทำงานของอวัยวะภายในร่างกาย พฤติกรรมที่บุคคลเลือกแสดงออกมา เกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งประสบการณ์แต่ละคนจะส่งผลให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึก นึกคิดภายใต้จิตใจของบุคคล พบว่าสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ พฤติกรรมการแสดงออกที่มีต่อผู้อื่น (ยุบล เบญจรงค์กิจ, 2534)

ซูด้า จิตพิทักษ์ (2525) ได้กล่าวถึงสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะนิสัยส่วนตัวแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อ หมายถึง การที่บุคคลคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือปรากฏการณ์บางอย่างมีอยู่จริง กล่าวคือ การที่บุคคลหนึ่งนึกถึงข้อเท็จจริง และตัดสินใจว่าสิ่งนั้นเป็นความจริง นั่นคือความเชื่อของบุคคลนั้น

1.2 ค่านิยม หมายถึง แนวความคิดและการแสดงออก เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ควรทำตาม และเลือกปฏิบัติจากสิ่งเดิมที่เคยมีอยู่อย่างหลากหลาย

1.3 ทักษะหรือเจตคติ เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าภายในจิตใจ ซึ่งคล้ายกับการตอบสนองทางร่างกาย ต่างกันตรงที่ยังไม่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน (จิตวิทยา สุวรรณะชฎ, 2517) ทักษะเป็นตัวกำหนดทิศทางให้เกิดพฤติกรรม แต่ทักษะก็มีได้กำหนดเวลาที่ต้องแสดงของพฤติกรรม และการแสดงออกนั้นต้องมากน้อย สิ่งที่กำหนดระยะเวลาในการแสดงออกมานั้น เรียกว่า แรงจูงใจ ดังนั้น ทักษะจึงเป็นตัวกำหนดทิศทางให้เกิดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมตามมา

1.4 บุคลิกภาพ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ถ้าคนหรือสัตว์มีพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อตนเอง นำมาซึ่งของรางวัลหรือผลประโยชน์ของตน ก็จะมีโอกาสให้เกิดพฤติกรรมแบบนั้นอีก

2. กระบวนการทางสังคมอื่น ๆ สามารถจำแนกได้ดังนี้

2.1 สิ่งกระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้ เช่น ความรู้สึกหิว คำตำหนิ ฯลฯ

2.2 สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน

จากแนวคิดเรื่องพฤติกรรมข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นได้จากกระบวนการความคิด และทักษะที่คอยสนับสนุนให้เกิดการแสดงออกที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่เคยพบเจอ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theory)

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

องค์กรจะต้องมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอยู่เสมอ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ส่งผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Vroom (1964) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสบายใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะการณ์ขับเคลื่อนภายในตัวของบุคคลที่เป็นสิ่งที่ทำให้พฤติกรรมไปในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยการทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามและการเกิดแรงขับขึ้นภายใน ทำให้แสดงออกพฤติกรรมทุกอย่างตามเป้าหมาย

โสภชา อรัญวัฒน์ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้กระทำการที่ส่งผลต่อความต้องการของตนเอง

เสนาะ ดีเยาว์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้นในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะประกอบไปด้วยความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการกระตุ้นเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

การทำงานนั้นเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างหนึ่งเช่นกัน ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล การที่บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความตั้งใจที่จะทำงานต่าง ๆ ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

แรงจูงใจจะเข้าไปกระตุ้นความประพฤตินขณะที่กำลังปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ แรงกระตุ้นเหล่านี้จึงทำให้องค์กรก้าวหน้า

ปิยะ บุญนาค (2543) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กร หากพนักงานได้รับการจูงใจที่เหมาะสมก็จะส่งผลดีต่องานที่ปรากฏผลออกมา และเมื่อพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจสามารถแยกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรได้คนที่มีคุณภาพมาร่วมงานในระยะยาวได้

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

- 1.1 ช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถให้กับองค์กร
- 1.2 ทำให้ผู้ว่าจ้างมั่นใจว่าการจ้างงานนั้นคุ้มค่ากับค่าตอบแทน
- 1.3 ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานตามความเหมาะสมจะทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรเองนั้นจึงจำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เขาได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร สามารถลดปัญหาความเห็นต่างในองค์กร มีงานวิจัยให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนี้

บรรยงศ์ ไตจินดา (2545) กล่าวว่า ความสำเร็จจากการผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจหลัก ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจและใช้หลักของแรงจูงใจได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมเดช มุงเมือง (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจไว้ดังนี้ “ผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ทำงานเก่ง คือ ผู้ที่สามารถทำงานสำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงจุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของการบริหาร

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ การ ทำให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วขิม (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ของงานซึ่งประกอบไปด้วย 2 ประการ คือ ความสามารถของตัวบุคคลเอง และการจูงใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานสิ่งซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ดีต่องานได้

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์กรทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ในส่วนของกลุ่มทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)

เป็นแนวคิดที่เน้นการศึกษาว่า สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมนั้น อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจด้านทฤษฎีเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นและทฤษฎีความต้องการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Maslow (1970) กล่าวถึง ความต้องการอย่างเป็นทางการเป็นลำดับขั้นของมนุษย์ที่แสดงออกมาประกอบไปด้วย

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ในสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

จากที่กล่าวมานี้ Maslow สรุปใจความได้ว่า บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดอย่างมีลำดับขั้น เมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว จึงนำไปสู่ความต้องการขั้นถัดไปอีก

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer (1972) กล่าวถึง เป็นทฤษฎีที่นำมาสนับสนุนทฤษฎีความต้องการของ Maslow จำแนกความต้องการได้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (existence needs-E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำเนินชีวิต
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relation needs-R) คือ ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ความต้องการความก้าวหน้า (growth needs-G) คือ ความต้องการ
ขั้นสูงสุดของบุคคล

จากที่ทั้ง 2 ทฤษฎีก็มีความแตกต่างกัน คือ บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่า
หนึ่งในเวลาเดียวกัน ไม่ได้เรียงเป็นลำดับขั้นแบบทฤษฎีของ Maslow

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

อธิบายถึงกระบวนการความคิดที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ได้แก่
ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1964) ได้กล่าวถึง การจูงใจในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยด้าน
ความคาดหวัง การปฏิบัติตน และความพึงพอใจแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ซึ่งเป็น 3 ปัจจัยที่เป็น
แรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Gagne (2005) ได้กล่าวถึง
แรงจูงใจภายในจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคคลนั้น ๆ ในส่วนของกลุ่มทฤษฎี
กระบวนการที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง

Deci (1985) ทฤษฎีนี้เน้นให้บุคคลได้มีอิสรภาพในการแสดงออกทางความคิด
เพื่อให้ตนเองเกิดความพึงพอใจนำตนเองไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสุขได้ในระยะยาว

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

2.5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Saks (2004) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมที่พยายาม
ก่อให้เกิดความเหมาะสมที่สุด ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กรวัฒนธรรมที่เหมาะสมย่อม
นำไปสู่แรงจูงใจที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร

Daft (2008) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งที่
คิดค้นขึ้น แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจของคน
ส่วนมากในองค์กร

นอกจากนี้ ดาฟท์ (Daft) ยังกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละ
องค์กรและส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
นอกจากนี้ยังทำให้เกิดเป็นแบบแผนใหม่ ๆ ในการบริหาร

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Hofstede (1984) อธิบายถึงปัจจัยหลักที่สำคัญและใช้เป็นแนวในการศึกษาวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้นั้นมี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะการใช้อำนาจ (Power distance) หมายถึง การที่บุคคลมองความแตกต่างของสถานภาพทางสังคมไม่เท่ากัน ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง (High power distance) บุคคลจะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีอำนาจมากกว่าพนักงานและสังคมที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจต่ำ (Low power distance) ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ในสถานภาพสูงกว่า จะรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสูงและสามารถออกคำสั่งกับพนักงานได้

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละสังคมมีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน บางสังคมไม่ค่อยคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้าง บุคคลจะยึดถือในสิทธิตามกฎหมายเพียงเท่านั้น ในขณะที่สังคมที่มีวัฒนธรรมที่คำนึงถึงสังคม (Collectivism) ที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือของกลุ่มมากกว่า

3. ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) หมายถึง การที่สังคมให้ความสำคัญทางเพศ ความเสมอภาคสูงในสังคม (Feminine) หมายถึง หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่าเพศชายได้

4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) หมายถึง การแสดงออกของคนทั่วไปที่มีต่อสิ่งที่คาดการณ์ไม่ได้ในอนาคต และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงเพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย พนักงานที่มีลักษณะกล้าเผชิญความเสี่ยงจะให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่าความสัมพันธ์

2.5.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Robbin (2015) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เป็น 7 ลักษณะ คือ

1. การคิดริเริ่มใหม่และสิ่งที่มีความเสี่ยงและท้าทาย ระดับที่พนักงานก่อให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่และท้าทาย

2. ความสนใจในรายละเอียด ระดับที่คาดหวังในการวิเคราะห์อย่างถูกต้องเหมาะสมและสนใจในรายละเอียด

3. กำหนดทิศทางของผลลัพธ์มากกว่า เทคนิคและกระบวนการที่ให้เพื่อได้ผลสำเร็จของผลลัพธ์

4. กำหนดทิศทางของคน ระดับที่ การบริหารจัดการ อยู่กับการตัดสินใจยึดถือการพิจารณาที่มีผลต่อผลลัพธ์ของคนภายในองค์กร

5. กำหนดทิศทางของทีม ระดับที่การเคลื่อนไหวและกิจกรรมให้ความสำคัญกับทีมมากกว่าตนเอง

6. การพร้อมที่ต่อสู้เป็นระดับที่คนในองค์กรมีความพร้อมที่ต่อสู้การแข่งขันมากกว่าความรู้สึกที่จะไม่กระตือรือร้น

7. ความมีเสถียรภาพ ระดับที่องค์กรให้ความสำคัญในการรักษาสถานภาพ ให้มีความเจริญเติบโตและดำรงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่มีงานทำและผู้ว่างงาน หากสังเกตจะจำแนกได้เป็น 2 ส่วนคือ คนที่มีงานทำส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานจะตกอยู่ในสถานะว่างงานในตลาดแรงงานในความเป็นจริงจะมีบุคคลจำนวนมากที่มีความประสงค์ออกจากงานที่ทำอยู่ และหางานใหม่ ดังนั้นทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอยู่ตลอดเวลา (ไพลิน จินตามณีพร, 2560-2561)

การประกอบอาชีพ (กัลป์พฤกษ์ พลศร, 2554) หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของมนุษย์ต้องทำเพื่อดำรงเลี้ยงชีพด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยได้รับการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

ประเภทของอาชีพ สามารถแบ่งออกได้เป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 2 ลักษณะคือ

1) งานอาชีพที่ทำให้ผู้อื่น (Work for Others/Organization) งานที่เป็นลูกจ้าง/พนักงาน ทำให้องค์กรที่เป็นหน่วยงานรัฐหรือองค์กรเอกชน รวมไปถึงองค์กรการกุศลสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งจะได้ผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตามตำแหน่งหน้าที่ ผลตอบแทนนั้นจะได้เป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสมนาคุณ เกียรติบัตร โดยผ่านกระบวนการคัดกรองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสมัครงาน การแข่งขันหรือประกวด การถูกเชิญให้ไปทำงานโดยมีภาระหน้าที่ชัดเจนเป็นการทำงานตามนโยบายหรือแผนงานขององค์กร จะมีความก้าวหน้าเป็นไปตามลำดับขั้น ตามระดับของความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

2) งานอาชีพอิสระ (Self-Employment) งานอาชีพอิสระนี้เป็นการกระทำด้วยตนเองเป็นการจ้างตนเอง เน้นความถนัด ความชื่นชอบส่วนตัว โดยการลงทุนด้วยตนเองอาจเป็นทุนทรัพย์ของตนเองหรือการกู้ยืมมาจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ และมีโอกาสขยายกิจการตามองค์ประกอบของความสำเร็จหลาย ๆ อย่างในปัจจุบันการประกอบอาชีพอิสระได้รับความสนใจมากขึ้นจากผู้ที่เคยทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง การออกจากงานด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม เช่น ออกจากงานตามโครงการเกษียณก่อนอายุราชการ

การลดกำลังคนหรือการเลิกกิจการจากสภาวะทางเศรษฐกิจ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนคน เป็นต้น ต่างก็หันมาประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น รวมตลอดจนถึงนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาแล้วให้ความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระมากกว่าจะเข้าไปทำงานในแหล่งงานต่าง ๆ เหมือนในอดีต

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) การมีงานทำและการว่างงานมีทฤษฎีที่สำคัญทางเศรษฐศาสตร์ 2 ทฤษฎีในการอธิบาย คือ

1. ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงเรื่องการมีงานทำอย่างสมบูรณ์ (Full Employment) ซึ่งโดยความหมายคือ การนำปัจจัยการผลิตด้านกำลังคนที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะเกิดการกระจายงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้และความสามารถ ณ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม

2. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์

เป็นทฤษฎีที่สามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีทั้งการจ้างงานและว่างงานในเวลาเดียวกัน หากปราศจากการสนับสนุนเชิงนโยบายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมช่วยจึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการว่างงานอยู่แล้วโดยปกติ

ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการว่างงาน โดยกล่าวได้ว่า ในระบบเศรษฐกิจมีอัตราการว่างงานอยู่แล้ว ตามแนวคิดนี้ การไม่มีงานทำ (Non-employment) จะมี 3 ประการคือ

- 1) การว่างงานจากการตัดสินใจจากบุคคลใกล้ชิด
- 2) การว่างงานขณะที่กำลังหางานทำ
- 3) การว่างงานจากปัญหาของตลาดแรงงาน

การที่บุคคลยังว่างงานอยู่และนายจ้างเองก็ต้องการหาแรงงานอยู่เสมอมีเหตุผลประกอบ 2 ข้อดังนี้

1) งานในตลาดแรงงานมีรายละเอียดหน้าที่ที่ต่างกันมาก เช่น งานบางอย่างจะต้องใช้ความชำนาญหรือประสบการณ์พิเศษเฉพาะทาง จึงทำให้ผู้หางานอยู่นั้นอาจจะต้องใช้เวลาอย่างมากในการตัดสินใจสมัครงาน เพื่อให้ได้งานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

2) เนื่องจากการหางานทำและการสรรหาคนงานย่อมมีค่าใช้จ่ายสูง ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่กำลังหางานและฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคลล้วนแล้วแต่ต้องมีค่าใช้จ่ายทั้งนั้น ในแต่ละขั้นตอน

ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่มีมูลค่าเพิ่ม (Sunk cost) ทำให้อาจจะต้องใช้เวลาอย่างมากเพื่อให้ได้งานหรือพนักงานที่ตรงต่อความต้องการทั้งสองฝ่ายดังนั้น และเพื่อให้ไม่ให้เกิดเงินสูญเปล่าอีกด้วย

ทฤษฎีการแสวงหางานทำ อธิบายถึงการเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการเตรียมตัวและมีทักษะในการหางาน ผู้ที่หางานทำมักจะไม่เลือกงานแรกที่ได้รับการเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบ จึงมักใช้เวลาหางานอื่นและข้อมูลอื่นประกอบการตัดสินใจ ข้อเสนอของทฤษฎีนี้คือการว่างงานไม่ได้เกิดจากความไม่สมัครใจเพียงอย่างเดียวและอาจเป็นไปได้ที่การว่างงานเป็นจำนวนมากเป็นการว่างงานชั่วคราว และเป็นไปโดยสมัครใจ เพราะใช้เวลาว่างหางานทำถือเป็นการวางแผนเพื่อผลในอนาคต และปัจจัยที่สำคัญที่จะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานก็คือระบบข่าวสารแรงงานที่ได้รับ อัตราค่าตอบแทนที่พอใจ ทักษะในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการทำงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งแบ่งหัวข้อที่จะศึกษาออกเป็น 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ภูมิฐานะ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และความสามารถเฉพาะบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.7.1 เพศ

พรทวิ เกื่อนคำแสน (2559) กล่าวว่า ความแตกต่างกันทางเพศทั้งในหลาย ๆ ด้าน เช่น ร่างกาย ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ กระบวนการคิด ค่านิยม และทัศนคติ เป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมมีอิทธิพลส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ความต้องการทางด้านการงานที่ต่างกัน เนื่องจากการคาดหวังที่แตกต่างกัน เพศสภาพเป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยาที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ในสังคมที่แตกต่างกัน (จิตติมา ภาณุเดชะ, ณัฐยา บุญภักดี, และ ธิญาญา ใจดี, 2550) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เพศชายมีความทะเยอทะยานที่สูงกว่าเพศหญิง (รัตนวรรษ ณ นคร, 2554) รวมไปถึงภาวะความเป็นผู้นำ ความมีอำนาจในงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่างานบางตำแหน่งหรือบางองค์กรไม่รับเพศหญิงเพราะมีข้อจำกัดทางสรีระรวมไปถึงภาวะการมีบุตร หรือมีภาระหน้าที่ดูแลบุตรมากกว่าเพศชาย ส่งผลให้เพศหญิงจึงต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าเพศชาย (ณรงค์ จองใจอนุรักษ์, 2550)

2.7.2 อายุ

อายุเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมไปถึงความคิด การวิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องราวต่าง ๆ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงประสบการณ์และการ เรียนรู้ทำให้ได้ประสิทธิผลของงานในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีอายุสูงกว่าจะมีความสามารถในการ ตัดสินใจ มีความรอบรู้ ความสามารถมากกว่ามีทางเลือกในหน้าที่การงานที่มากกว่า สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Cascio (1998) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงวัยวุฒิของบุคคลในสังคม ใน ด้านของกระบวนการความคิด แนวทางการแก้ไขปัญหาในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันตามประสบการณ์ ที่สั่งสมมา ทั้งในการของการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการคิดคำนวณ และทักษะในการใช้ เหตุผลจะพบในผู้ที่มีอายุมากและมีความรับผิดชอบในงานมาก มีแนวโน้มของอัตราการงาน น้อย

2.7.3 ระดับผลการเรียนเฉลี่ย

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวว่า ปัจจุบันผลการเรียนหรือเกรดเฉลี่ยของ ผู้สมัครงาน เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการ หลาย ๆ องค์กรนำมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคัดเลือก พนักงานเข้าทำงาน แน่แน่นอนว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงมักจะมีโอกาสในการเลือกงานและมี ทางเลือกมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ อย่างไรก็ตามเกรดเฉลี่ยที่ต่างกันนั้นก็ส่งผล ต่อการเลือกงานที่ต่างกันไปด้วย อาทิ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น โดยนักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ย 2.76 ขึ้นไป จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานมากกว่านักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ย 2.51-2.75 อย่างไรก็ตามนักศึกษาที่มีผลการเรียน เฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน เนื่องจากเกรงว่าจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ นักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ย 2.76 ขึ้นไป ให้ความสำคัญกับ งานที่มีโอกาสพัฒนาตนเองมากกว่า และเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์งานจึงทำให้เปลี่ยนงานอยู่ เรื่อย ๆ เพื่อให้มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอทำให้นักศึกษากลุ่มนี้จะสามารถหางานใหม่ได้เร็วและง่าย กว่านักศึกษากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีทั้งความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย (นิรามิส อรุณทอง, 2539) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมะ สตะเวทิน (2533) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ กล่าวว่า ระดับของการศึกษาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความคิด ค่านิยม ทักษะคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะ ได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสาร และมีความเข้าใจได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า แต่ ในทางกลับกันบุคคล เหล่านี้จะมีกระบวนการความคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองอย่างรอบครอบด้วย

หลักฐานประกอบที่เพียงพอ ในขณะที่ผู้มีการศึกษาน้อย มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ รวมไปถึงอินเทอร์เน็ต ในการรับฟังข้อมูลข่าวสารเป็นหลัก

2.7.4 สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา

สถานที่ศึกษาที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่ออุดมการณ์ ความต้องการที่แตกต่างกัน ไปตามสภาพแวดล้อม นักศึกษาจะให้ความสำคัญกับแนวคิดในสาขาวิชาของตนเองและ ลักษณะเฉพาะตัวบางประการแสดงให้เห็นถึงพื้นฐานทางความรู้ตามสาขาที่เรียนมา และชื่อสถาบันการศึกษา มีส่วนสำคัญที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถของนักศึกษาที่จบมา เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีอัตราการสอบแข่งขันค่อนข้างสูง ค่าบำรุงการศึกษาน้อยกว่า มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นชนชั้นกลาง มีขีดจำกัดทางรายได้ไม่สามารถจ่ายค่าเล่าเรียนได้จึงต้องการให้บุตรหลานได้เรียนในมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกจากนี้นักเรียนยังไม่มี ความเชื่อในคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่มีชื่อเสียงหรือไม่ติดอันดับมหาวิทยาลัยดีเด่น จึงทำให้ต้องหาความรู้นอกห้องเรียนกวดวิชาเพื่อให้สอบเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับแรก (อภิชาติ ตั้งตระกูล, 2559)

2.7.5 ภูมิลำเนา

“ภูมิลำเนา” เป็นสถานที่ที่ใช้กับที่บุคคลธรรมดาและนิติบุคคล เพื่อสำหรับเป็นที่ อยู่ในการติดต่อกับผู้ที่จะมีผูกพันสัมพันธ์กัน ซึ่งตามความเข้าใจของคนทั่วไป ภูมิลำเนา ก็คือ การมี ชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านภูมิลำเนายังใช้ได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (พิชญ์ ภาสุมโน, 2564)

ภูมิลำเนาของนิติบุคคล ได้แก่ ถิ่นอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่หรือถิ่นอันเป็นที่ตั้งที่ ทำการ หรือถิ่นที่ได้เลือกเอาเป็นภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาของบุคคลธรรมดา ได้แก่ ถิ่นอันบุคคลนี้มีสถานที่อยู่เป็นแหล่งสำคัญ ถิ่นที่อยู่อาศัยมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ดับเบิ้ลยู เอช ซีเวลล์ และเอ เอ็ม โอเรนสทิน อ้างถึงใน วัชรวิ ทรัพย์มี (2531) พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในชนบทจะเลือกอาชีพที่รายได้ไม่สูง มากนัก เนื่องจากค่าครองชีพไม่สูงเทียบเท่าในเมือง ส่งผลให้รายได้ที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตมากนัก นอกจากนี้แล้ว ค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพด้วย จะสังเกต พบว่าคนไทยในชนบทมักนิยมให้บุตรหลานเลือกสอบรับราชการเพราะเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ อาชีพ ครู พยาบาล ทหาร เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่นายกอง มั่งคั่งหรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนิน รอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่ ทำนา เพื่อดูแลที่นาและพักอยู่ในชุมชนนั้น

2.7.6 รายได้ต่อเดือนของครอบครัว

วัชรวิ ทรัพย์มี (2531) กล่าวว่า นักศึกษาจากครอบครัวที่มีฐานะระดับกลางจะเลือกอาชีพแตกต่างจากผู้ปกครอง เนื่องจากชนชั้นกลางมักต้องการให้ลูกประกอบอาชีพที่มีเกียรติ และมีรายได้ที่ดีกว่าตน และยังพบว่านักศึกษาจากครอบครัวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนสูงให้อิสระทางความคิดในการเลือกประกอบอาชีพมากกว่าโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยด้านรายได้ แต่นักศึกษาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความถนัด จะให้ความสำคัญกับรายได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ เนื่องจากรายได้มีความสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ เพราะรายอย่างเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (ปรมะ สตะเวทิน, 2533) จากงานวิจัยของ นิรามิส อรุณทอง (2539) ครอบครัวที่มีรายได้ต่อครัวเรือนน้อยจะเคยชินกับการใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง และมากกว่ารายได้ต่อครัวเรือนสูงจะมีความเคยชินกับการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย ทำให้รายได้ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการเลือกงาน

2.7.7 สถานภาพการทำงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2553) ได้สำรวจสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่จบใหม่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้วร้อยละ 78.1 รองลงมา ยังไม่ได้ประกอบอาชีพและไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ 18.5 มีส่วนที่ประกอบอาชีพพร้อมกับกำลังศึกษาต่อไปด้วย ร้อยละ 1.8 และบัณฑิตที่จบใหม่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพตรงตามตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 64.3 ไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 35.7

सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล (2551) กล่าวถึง ผลสำนักรวิจัยวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพไว้ว่า สภาวะการมีงานทำของบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2550 พบว่า มี บัณฑิตที่ประกอบอาชีพแล้วจำนวน 390 คน คิดเป็น ร้อยละ 85.9 และยังไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 สาเหตุที่ยังมิได้ประกอบอาชีพส่วนใหญ่เนื่องมาจากอยู่ในกระบวนการสัมภาษณ์งาน และรอผลสัมภาษณ์ บัณฑิตส่วนใหญ่เลือกที่จะสมัครงานผ่านช่องทางออนไลน์ (ร้อยละ 38.5) บัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทันทีหลังสำเร็จการศึกษา (ร้อยละ 43.6) และไม่มีปัญหาในการหางาน (ร้อยละ 72.1) สำหรับผู้ที่มีปัญหาในการหางานพบว่าปัญหาที่สำคัญคือ ยังไม่เจองานที่ถูกต้อง และเต็มใจทำ (ร้อยละ 55.0) สำหรับการสำรวจการประกอบอาชีพของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 78.2) และทำงานเต็มเวลา (ร้อยละ 94.4) ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่ เป็นงานใหม่ที่ทำภายหลังจากสำเร็จการศึกษา (ร้อยละ 76.4) และทำงานในสาขาไอที/คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 21.5) บัณฑิตส่วนใหญ่ได้ค่าตอบแทนจากงานที่ทำระหว่าง 7,501-10,000 บาท (ร้อยละ 39.2) และได้

ใช้ความรู้จากวิชาที่เรียนกับหน้าที่การงานในระดับมาก (ร้อยละ 43.6) บัณฑิตที่ประกอบอาชีพแล้วรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ร้อยละ 84.6) และส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 31.0)

2.7.8 ความสามารถเฉพาะบุคคล

กมลทิพย์ โลहनวกุล (2558) กล่าวว่า ทักษะ คือความสามารถที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์จนมีความเชี่ยวชาญซึ่งเป็นที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2561) กล่าวถึง Skill หรือ ทักษะ หมายถึง ความถนัด หรือ ความสามารถ ในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มทักษะสำคัญได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ เช่น การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น
- 2) กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การบริการ เป็นต้น
- 3) กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น การร่วมมือกับผู้อื่น การบริหารคน เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาและเพิ่มทักษะสามารถทำได้หลายรูปแบบผ่านการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น

Upskilling พัฒนายกระดับทักษะและความเป็นมืออาชีพ เป็นการเสริมทักษะเพิ่มเติมในความรู้ความเชี่ยวชาญเดิมในบริบทใหม่ เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในเนื้องานเดิมในบริบทใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างมาก

Reskilling เป็นการฝึกฝนและพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่บุคลากรไม่เคยเรียนรู้มาก่อนและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ต่างๆ เพื่อสร้างให้เกิดความชำนาญและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่จากการเรียนรู้บนประสบการณ์

New skilling พัฒนาทักษะใหม่กับตำแหน่งงานใหม่

Ali (2012) กล่าวว่า ทักษะประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

- 1) ทักษะที่เกี่ยวกับงานโดยตรง (Hard skills) ซึ่งสามารถตรวจสอบ วัดผล และสังเกตได้ง่าย เช่น การบริหารการขาย การควบคุมเครื่องจักร การรักษามาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งสามารถเพิ่มทักษะเหล่านี้ให้กับพนักงานได้ด้วยการอบรม (Training)

2) ทักษะที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Soft skills) หรือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People skills) เป็นทักษะที่วัด ตรวจสอบ สังเกตได้ยาก อีกทั้งยังไม่สามารถสอนได้ สามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วนคือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes) 2. ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และ 3. ทักษะการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ (Problem solving and decision making skills)

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (2564) สรุปทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่เด็กในยุคนี้ต้องมี โดยประกอบด้วย 3R x 8C ดังนี้

3R คือ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills)

Reading: อ่านออก อ่านจับใจความได้ มีนิสัยรักการอ่าน

(W)riting: เขียนได้ จับใจความสำคัญของเนื้อหาได้

(A)rithmetics: คิดเลขเป็น มีทักษะในการคิดแบบนามธรรม

8C คือ ทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) ประกอบไปด้วย

1) Critical Thinking and Problem Solving: ทักษะด้านการคิดอย่างมี
 วิจารณ์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา

2) Creativity and Innovation: ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และ
 นวัตกรรม

3) Cross-cultural Understanding: ทักษะด้านความเข้าใจความต่าง
 วัฒนธรรม

4) Collaboration, Teamwork and Leadership: ทักษะด้านการทำงาน
 เป็นกลุ่มและมีภาวะผู้นำ

5) Communications, Information, and Media Literacy: ทักษะด้าน
 การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ

6) Computing and ICT Literacy: ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และ
 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

7) Career and Learning Skills: ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

8) Compassion: มีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และระเบียบวินัย

Thailand Management Association (2021) กล่าวถึง ทักษะที่สังคมการทำงานใน
 อนาคตต้องการไว้ดังนี้

Soft skills คือ ทักษะทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องมีในโลกยุคปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีที่หมุนอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสติ เข้าใจถึงสภาวะจิตใจตัวเอง เข้าอกเข้าใจเพื่อนร่วมงานและในเวลาเดียวกันต้องมีความเป็นผู้นำ การรู้จักแก้ไขปัญหา รวมไปถึงวิธีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ (Critical Thinking) ซึ่งเป็นทักษะที่ AI ไม่สามารถถอดลอกเลียนแบบได้ จะทำให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความจงรักภักดีกับองค์กรมากกว่าผู้ที่เน้นเฉพาะการพัฒนาทักษะด้าน Hard skills เพียงอย่างเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิลทอร์ โซติกีร์ตีเวซ (2560) กล่าวว่า ทักษะ Soft Skills หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์เฉพาะของบุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะ Soft Skills ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา 3) การทำงานเป็นทีม 4) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล 5) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) จริยธรรม ทักษะทางศีลธรรมและการเป็นมืออาชีพ 7) ทักษะความเป็นผู้นำ

Hard skills คือ ทักษะด้านความรู้และเทคนิคเพื่อเพิ่มความสามารถด้านอาชีพหรือความชำนาญความสามารถด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภค อีกทั้งยังเป็นทักษะของการบริหารจัดการกลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ของสินค้าเพื่อเป้าหมายที่วางไว้

ความถนัดรวมถึงบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลนั้น มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน เพื่อให้เหมาะกับแต่ละบุคคลที่มีความชอบและถนัดไม่เหมือนกัน อาทิ ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบแสดงออก ชอบเก็บตัว มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ส่งผลให้นักศึกษามีแนวโน้มเลือกอาชีพที่แตกต่างกันตามความถนัดของตน “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ของ John L Holland กล่าวว่า คนที่ประสบความสำเร็จได้จะต้องเลือกอาชีพจากความถนัดของตนเอง

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Scheffer (Scheffer's Theory of Vocational Choice)

Schaffer กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพเกิดจากการเลือกประกอบอาชีพที่ตนเองพึงพอใจ อ้างถึงใน (วัชรวิ ทรัพย์มี, 2531) จากการศึกษางานวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ สรุปความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการยอมรับจากสิ่งรอบข้างจะก่อให้เกิดคุณค่าในตนเอง
- 2) ความต้องการมิตรภาพ และสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลรอบข้าง
- 3) ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

- 4) ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น
- 5) ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
- 6) ความต้องการแสดงตนเอง
- 7) ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
- 8) ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ
- 9) ความต้องการทำตามผู้อื่นไม่ต้องมีความรับผิดชอบ
- 10) ความต้องการการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
- 11) ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือต้องการรายได้ที่

สม่ำเสมอ

- 12) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

แรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skills” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skills” ที่สามารถเข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่หุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ (เสาวนีย์ จันทะพงษ์, 2562)

ทิวา ดอนลาว (2564) กล่าวถึง แนวทางพัฒนาแรงงานไทยสู่อนาคต จากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้เกิดความปกติใหม่หรือวิถีใหม่ (New Normal) รูปแบบการดำเนินชีวิต การทำธุรกิจ การจ้างงานจะแตกต่างไปจากเดิมมีการลดขนาดองค์กรให้เล็กลงโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ หรือ Disruptive Technology เช่น หุ่นยนต์ ระบบเอไอ ฯลฯ ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปเป็น Labor Demand Changing จะเป็นตลาดแรงงานใหม่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานโดยใช้ฟรีแลนซ์และเอาต์ซอร์สเพิ่มมากขึ้นองค์กรจะตระหนักและมองถึงความคุ้มค่าของงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดการเร่งตัวของ New Normal Early Retire โอกาสจะเป็นของแรงงานวัยตอนต้น First Labor Aged Demand เพราะความต้องการตลาดแรงงานจะเปลี่ยนแปลงทิศทางเดินของธุรกิจทั้งภาคผลิต ภาคบริการ คำสั่ง-คำสั่งซื้อ โลกดิจิทัล ที่จะอยู่บน Digital Platform Direction ซึ่งจะเป็นจุดแข็งของแรงงานตอนต้นที่มาจากกลุ่มเจนเนอเรชันแซด หรือ Gen Z และการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน Skill Change ดังนั้นผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน จำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาทักษะของบัณฑิตจบใหม่ให้สามารถก้าวสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฉนิต ไสรัตน์, 2563)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสังคมที่มีผลต่อการทำงาน

ปัจจัยด้านสังคมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งแบ่งหัวข้อที่จะศึกษาออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.8.1 ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน

ชัชวาล วงศ์สารี (2562) กล่าวว่า นักศึกษาเจนเนอเรชันแซดจะมีเอกลักษณ์เฉพาะ มีความโดดเด่นด้านรูปแบบการคิดที่เป็นอิสระที่เชิงสร้างสรรค์ การใช้ภาษา ชอบค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย (Social media) และเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเป็นตัวตนของตนเองสูง เชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ชอบปฏิบัติตามระเบียบไม่รับผิดชอบในงานที่ยากหรือไม่ชอบ ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ยึดติดกับบรรทัดฐานขององค์กรแบบเดิม ๆ และรู้เท่าทันระบบอาวุโสในองค์กร นักศึกษาเจนเนอเรชันแซดมุ่งมองหางานที่ยืดหยุ่นได้ คล่องตัว ดังนั้นผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องสร้างโอกาสต่าง ๆ ให้พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเองในงานที่รับผิดชอบ

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานนั้น คือ การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการยังชีพ มีหลักประกันและสวัสดิการที่น่าเชื่อถือและพึงพิงได้ มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสพัฒนาตัวเองในอาชีพ มีความก้าวหน้าและมีเสรีภาพในหน้าที่การงาน

จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา (2551) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นความมั่นใจที่เกิดขึ้นว่าจะมีงานทำ มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่แน่นอน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถทำงานได้เป็นระยะเวลายาว เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวโดยไม่เป็นภาระต่อสังคมในภาคหน้า

2.8.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

มัทณี บุญประเสริฐ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีรากฐานมาจากลักษณะของวัฒนธรรมไทยเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัว ส่วนมากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมที่ทำให้องค์กรหนึ่งดีได้นั้น ไม่สามารถเกิดประสิทธิผลกับทุกองค์กร

Cynthia D Scott, Dennis Jaffe และ Glenn Tobe กล่าวถึง ค่านิยมคือเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรนั้น ๆ คาดหวังหรือต้องการนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมแต่ละบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (ณัฐพงศ์ เกศมาธิษ, 2544)

กิตติชัย เกษมศานต์ (2556) กล่าวว่า ค่านิยมคือสิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เห็นตรงกันว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรที่จะยึดถือปฏิบัติ เช่น เรื่องเงิน เรื่องความกตัญญูกตเวทีย เรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของนักเรียนตั้งแต่เด็กจนโต

ณพัชร ศรีฤกษ์ (2544) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้จากงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน “ค่านิยม” ประกอบการด้วย ความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Cognitive) ดังนั้น ค่านิยมจึงเป็นตัวกำหนดว่า “อะไรที่ควรทำ” หรือ “อะไรที่ไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลของขององค์กรนั้น ๆ การมีค่านิยมในการทำงานและค่านิยมการศึกษาที่เน้นให้บุตรหลานศึกษาในสายสามัญมุ่งสู่ปริญญาตรี มากกว่าสายอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการกำลังแรงงานของประเทศไทย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพหรือขาดทักษะหรือขาดฝีมือที่มีความจำเป็น (กรมการจัดหางาน, 2560)

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของ ชวาร์ทซ์ (Schwartz) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) หมายถึง การให้อิสระของความคิดและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ประกอบด้วยทิศทางของตน (Self-Direction) การกระตุ้น (Stimulation) และสุขนิยม (Hedonism)

1.1 ทิศทางของตน (Self-Direction) เป็นการมีอิสระทางความคิด ริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ ตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

1.2 การกระตุ้น (Stimulation) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความท้าทายในชีวิตอยู่เสมอ ชอบความแปลกใหม่

1.3 สุขนิยม (Hedonism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการใช้ชีวิตด้วยความสนุกสนานกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจ

2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการรักษาการปฏิบัติแบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย ความปลอดภัย (Security) การคล้อยตาม (Conformity) และประเพณี (traditional)

2.1 ความปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมสำคัญที่บุคคลคำนึงถึง ประกอบไปด้วย 2 ประการคือ ค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของบุคคล เช่น การมีสุขภาพที่ดี สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของสังคม เช่น การทำงานที่มีความมั่นคง

2.2 การคล้อยตาม (Conformity) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและความคาดหวังของสังคม เช่น การเคารพและเชื่อฟังผู้ที่อาวุโส การมีวินัยในตนเอง

2.3 ประเพณี (Traditional) เป็นแนวทางปฏิบัติของบุคคลที่มีความเชื่อและยอมรับปฏิบัติตามวัฒนธรรมแบบเดิมในการทำงานสืบต่อกันมา

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Enhancement) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย อำนาจ (Power) และความสำเร็จ (Achievement)

3.1 ความสำเร็จ (Achievement) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ ที่มาจากศักยภาพของบุคคลแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ และแสดงให้เห็นในองค์กรเห็นถึงความสำเร็จเหล่านั้น

3.2 อำนาจ (Power) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีบทบาทในสังคมอยู่เหนือผู้อื่น สามารถสั่งการได้ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การเลือกใช้สิ่งของที่มีราคาแพง เพื่อแสดงสถานะทางสังคม

4. การเข้าใจผู้อื่น (Self-Transcendent) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความต้องการของผู้อื่น ประกอบด้วย ความเมตตากรุณา (Benevolence) และความเป็นสากล (Universalism)

4.1 ความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่หวังดีกับผู้ที่ใกล้ชิด การคำนึงถึงสวัสดิภาพของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความเข้าใจและความจงรักภักดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความเป็นสากล (Universalism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการการยอมรับจากความแตกต่างเพื่อความอยู่รอดของบุคคล ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเท่าเทียม เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดผลเสียต่อตนเองและสังคม

2.8.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ผู้ถูกจ้างได้รับ เป็นรูปแบบของการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงสวัสดิการที่ส่งผลมากรถูกว่าจ้าง (Milkovich, 2005) สอดคล้องกับคำนิยามของ สุจิตรา ธานันท์ (2552) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปแบบจำนวนเงินหรือไม่ใช่จำนวนเงินก็ได้ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานตามข้อตกลงและเป็นการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ศึกษาเรื่อง “หลักของการจัดการระบบจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ดี” กล่าวถึง ระบบการจ่ายผลตอบแทนที่ดี มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ผลตอบแทนและบริการที่ให้กับพนักงาน ตามความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน
- 2) ผลประโยชน์ที่จัดให้ นั้น ควรที่จะมุ่งเน้นไปผลประโยชน์ต่อระดับกลุ่มมากกว่าเฉพาะบุคคล
- 3) ผลประโยชน์ที่จัดให้ นั้น ควรพิจารณาตามขอบเขตและรากฐานความเป็นจริง

ค่าตอบแทนแบ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนขั้นพื้นฐาน (Basic compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ทำกรตกลงมอบหมายกันไว้ล่วงหน้าก่อนเริ่มงาน โดยจะจ่ายตามระยะเวลาที่กำหนด ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นต้น
2. ค่าตอบแทนเพิ่มหรือค่าจ้างจูงใจ (Wage incentive) คือ ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่วุ้ที่ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่กำหนดที่ตั้งมาตรฐานไว้ได้ ได้แก่ การเลื่อนขั้น การปรับเพิ่มเงินเดือน เงินโบนัส เป็นต้น
3. ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary compensation) คือ ผลตอบแทนที่มอบให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริม เกื้อกูลการปฏิบัติและการดำรงชีพ เช่น การลา สวัสดิการต่าง ๆ เงินชดเชย ประกันสังคม เป็นต้น

ปัจจัยที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ นั่นคือ ปัจจัยแรงงาน อุปสงค์สำหรับแรงงานและอุปทานของแรงงาน จะเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง (เงินเดือน) จากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการซื้อ (ว่าจ้าง) แรงงานของผู้ที่ต้องการแรงงาน (อุปสงค์สำหรับแรงงาน) กับความต้องการทำงานในระบบเศรษฐกิจ หากว่าอุปสงค์สำหรับแรงงานมีน้อยกว่าอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน และถ้านโยบายทางเศรษฐกิจมุ่งเน้นในการลดปริมาณของ

การว่างงานในระบบเศรษฐกิจก็จะนำไปสู่ภาวะเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้อยนโยบายทางเศรษฐกิจมุ่งเน้นลดปัญหาภาวะเงินเฟ้อ ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการว่างงานอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (ประภัสสร คำสวัสดิ์, 2551)

ผลกระทบทางลบจากโควิด 19 ต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษาและทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 1988) ดังนี้

1.1 มีรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานลดลง หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า โบนัส กำไรจากการประกอบธุรกิจ ดอกเบี้ย เป็นต้น

1.2 มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายเพื่ออุปโภคบริโภค และอุปกรณ์รักษาสุขภาพช่วงการแพร่ระบาดของโควิด -19 รวมไปถึงค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

1.3 มีความไม่เป็นสมดุลงของภาระหน้าที่และค่าตอบแทน เนื่องจากผลกระทบจากเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการลดอัตราจ้างงานลง ส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และรายได้ส่วนบุคคล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา เกิดมาตราบการปิดเมือง (lockdown) ส่งผลให้ภาคธุรกิจทั้งการผลิตและการบริการได้รับผลกระทบหลายธุรกิจปิดตัวลงอย่างถาวร ความต้องการแรงงานภายในประเทศทั้งด้านการลงทุนและการบริโภค ภาคเอกชนหดตัวลง การท่องเที่ยวภายในประเทศหยุดชะงัก เกิดการถดถอยและชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ผู้ใช้งานแรงงานจำนวนมากมีรายได้ที่ลดลงและเผชิญกับปัญหาการว่างงาน (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2563)

ผลกระทบจากวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ที่คาดว่าจะสร้างมูลค่าความเสียหายทางเศรษฐกิจของไทยในระยะยาว โดยมีการประเมินว่าจะทำให้ GDP โลกลดลง 54,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ หรือคิดเป็น 0.14% รวมถึงจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยไม่ต่ำกว่า 6 เดือนและคาดว่าจะสูญเสียรายได้กว่า 2.5 แสนล้านบาท มากยิ่งกว่านั้นจากการใช้มาตราบการระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ก่อให้เกิดวัฒนธรรมและการคุ้นชินกับระบบสังคมไร้เงินสด การทำงานทางไกล วิกฤติครั้งนี้ทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น และเกิดวิธีทำธุรกิจแนวทางใหม่ที่มีการให้บริการแก่ผู้บริโภคทางออนไลน์มากขึ้นทั้ง การค้า การศึกษา และธุรกิจบันเทิง ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนแรงงาน (เสาวนีย์ จันทะพงษ์, 2563) ผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจของไทย สภาวะเศรษฐกิจรวมถึงสภาวะการ

จ้างงานซึ่งเป็นผลมาจากธุรกิจที่ต้องปรับตัว ธุรกิจที่เติบโตขึ้น ธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ และธุรกิจบางส่วนที่หายไป (สมชาย ภาภาสนวิวัฒน์, 2563)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนและมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มตัวอย่าง การเก็บสะสมข้อมูล การจัดทำและการพิจารณา รวมถึงสถิติที่ใช้ ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 พื้นที่ของการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือของการวิจัย
- 3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

3.1 รูปแบบการวิจัย

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

3.2 พื้นที่ของการวิจัย

สำหรับพื้นที่ในการเก็บแบบสำรวจของการวิจัยครั้งนี้ จะกำหนดคัดเลือกพื้นที่แบบยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลักกล่าวคือ เป็นพื้นที่ ที่มีผู้สมัครงานต้องการหางาน และมีปริมาณตำแหน่งงานว่างที่สอดคล้องกับจำนวนผู้หางาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) กล่าวว่า จากข้อมูลสถิติตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศ มีตำแหน่งงานว่างที่กำลังเปิดรับสมัครคน 377,382 ตำแหน่ง โดยในจำนวนดังกล่าวเป็นตำแหน่งงานว่างในกรุงเทพมหานคร ถึง 91,392 ตำแหน่ง หรือคิดเป็น 24.21% ของตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากรศาสตร์ที่ใช้ครั้งนี้เป็นบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรีที่จบปีการศึกษา 2562-2563 ช่วงอายุ 20-24 ปีที่ฝากประวัติส่วนตัว (Resume) ในสาขา วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็น 5 สาขาอาชีพที่มีจำนวนนักศึกษาจบใหม่ฝากประวัติออนไลน์มากที่สุดในช่วง มีนาคม-พฤษภาคม 2564 เพื่อหา งานผ่านเว็บไซต์จัดหางานจำนวนทั้งสิ้น 15,904 คน (เว็บไซต์จัดหางานจ๊อบบีเคเค, 2564)

ขนาดตัวอย่าง การคิดผลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจงประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความ ผิดพลาดร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (นึ่มนวน ทองแสน, 2557) ดังกล่าว

ต่อเมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 $E = 0.05$ (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(E)^2} \\ &= \frac{15,904}{1 + 15,904(0.05)^2} \\ &= 390.19 \approx 390 \end{aligned}$$

3.3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ครั้งนี้ จะมีลำดับขั้นตอนการ จำลองตัวอย่างเป็นขั้นบันได (Multistage Sampling)

วิธีที่ 1 ใช้วิธีคัดสรรกลุ่มตัวอย่างวิจารณ์ญาณหรือแบบเจาะจง (Judge or Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตจบใหม่ปีการศึกษา 2562-2563 ระดับ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร

วิธีที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) กับ กลุ่มบัณฑิตจบใหม่ที่กำลังหางานตามสาขา วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการ คอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และภูมิศาสตร์ อยู่ในเว็บไซต์จัดหางานตามลำดับ

ตาราง 1 การแจกแจงคัดเลือกตัวอย่างแบบแบ่งอัตราภาคชั้น (Stratified Random Sampling)

รายการ	สาขา	จำนวน ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	วิศวกรรม	7,221	45.40	177
2	เทคโนโลยี สารสนเทศ/วิทยาการ คอมพิวเตอร์	4,111	25.85	101
3	ท่องเที่ยว/การ โรงแรม	2,259	14.20	55
4	กฎหมาย	1,577	9.92	39
5	ภูมิศาสตร์	736	4.63	18
รวม		15,904	100.00	390

3.4 เครื่องมือของการวิจัย

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

ส่วนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายปิดจำนวน 8 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ดังนี้

เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)

ระดับผลการเรียนเฉลี่ย เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ภูมิลำเนา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ระดับรายได้อ่อนเดือนของครอบครัว เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)

สถานภาพการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 1.1 ข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีวัดเป็นแบบอันตรภาค (Interval scale) จำนวน 2 ทักษะ (Hard skills & Soft skills) ประกอบไปด้วย

1.1.1 ทักษะด้าน Hard skills

1.1.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ

1.1.1.2 มีความสามารถในการอ่าน

1.1.1.3 มีความสามารถในการเขียน

1.1.1.4 มีความสามารถในการคิดคำนวณ

1.1.2 ทักษะด้าน Soft skills

1.1.2.1 มีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการ

แก้ปัญหา

1.1.2.2 มีทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

1.1.2.3 มีทักษะความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรม

1.1.2.4 มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และมีภาวะผู้นำ

1.1.2.5 มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ

1.1.2.6 มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี

1.1.2.7 มีทักษะด้านอาชีพ และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ

แบบประเมินทักษะความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ โดยผู้ตอบแบบประเมินเลือกตอบตรงกับความคิดเห็นในระดับใดระดับหนึ่ง การให้คะแนนถือเกณฑ์ตามหลักระดับขีดความสามารถ (Proficiency Level) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2547) เป็นระดับการประเมิน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

1) Basic Level ขั้นเรียนรู้ : ระดับทักษะพื้นฐานที่พนักงานควรมี ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนได้

2) Doing Level ^๕ขั้นปฏิบัติ: ระดับความสามารถที่พนักงาน จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานประจำวัน การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3) Developing Level ^๕ขั้นพัฒนา : ระดับที่พนักงานมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดี มีความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4) Advanced Level ^๕ขั้นก้าวหน้า : ระดับที่พนักงานสามารถใช้ทักษะความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด

5) Expert Level ^๕ขั้นผู้เชี่ยวชาญ : ระดับที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะนั้นๆ กับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เกณฑ์การแปลผลแบบประเมินทักษะความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ผู้วิจัยรวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยผู้ตอบแบบประเมินเลือกตอบตรงกับความคิดเห็นในระดับใดระดับหนึ่ง การให้คะแนนถือเกณฑ์ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ดังนี้

ตาราง 2 การแปลผลแบบประเมินทักษะความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน

คะแนน เฉลี่ย	ระดับทักษะ	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	ทักษะด้านนั้นใน ระดับมากที่สุด	ท่านมีทักษะด้าน....อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	ทักษะด้านนั้นใน ระดับมาก	ท่านมีทักษะด้าน....อยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	ทักษะด้านนั้นใน ระดับปานกลาง	ท่านมีทักษะด้าน....อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	ทักษะด้านนั้นใน ระดับน้อย	ท่านมีทักษะด้าน....อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.50	ทักษะด้านนั้นใน ระดับน้อยที่สุด	ท่านมีทักษะด้าน....อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

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

ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1
ระดับเห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับเห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5

3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทาง Email
- 2) ดำเนินการเก็บแบบประเมินกับกลุ่มตัวอย่างได้ครบถ้วน
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำไปตรวจให้คะแนน

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บจากข้อมูลเอกสาร วิชาการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้ ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ และปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ภูมิภาค หาระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว และสถานภาพการทำงาน โดยการคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 1.1 และ 1.2 เป็นการวิเคราะห์ความสามารถเฉพาะบุคคล ระดับทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายระดับความเห็นของปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว

สำหรับระดับการวัดข้อมูล ประเภทลำดับ (Ordinal Scale) จะมีการจัดกลุ่มข้อมูลดังกล่าว ออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น ระดับความเห็นน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งจะ ให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยสูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนพิสัย}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อ สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยคำนวณค่าจากสูตรได้เกณฑ์วัดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็น
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับกรวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ

ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน ได้แก่ คุณกิตติศักดิ์ เกษบุรี ดำรงตำแหน่ง Marketing Manager บริษัท จัดหางาน จ๊อบบีเคเค ดีอท คอม จำกัด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.86 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อ คำถาม

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการ ทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจบใหม่ที่ฝากประวัติออนไลน์อยู่ใน เว็บไซต์จัดหางานจ๊อบบีเคเค ดีอท คอม จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถ

สื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (สมบัติ ทำยเรือคำ, 2551)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

k คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้อะไรมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.2.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว และสถานภาพการทำงาน

3.6.2.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถเฉพาะบุคคล ลักษณะงานและความมั่นคงในงานทัศนคติและค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

3.6.3.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ และสถานภาพการทำงานจะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ภูมิลำเนา ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัวและความสามารถเฉพาะบุคคล จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

3.6.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตจบใหม่ และด้านความสัมพันธ์ ที่มีผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ลงรหัสแบบสอบถาม และถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) เพื่อที่จะสามารถนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งจะนำผลจากการประมวลดังกล่าวมาอภิปรายผล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษา ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยบทนี้เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายและการทดสอบสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและสรุปผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรีที่จบปีการศึกษา 2562 – 2563 ช่วงอายุ 20 – 24 ปี จำนวน 390 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสรุปได้ตามและคำอธิบายดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

N = 390

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	204	52.3
	หญิง	186	47.7
อายุ			
	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี	44	11.3
	22 -23 ปี	263	67.4
	มากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	83	21.3
ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)			
	น้อยกว่า 2.25	10	2.6

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
	2.76 – 3.00	55	14.1
	3.01 – 3.25	81	20.8
	3.26 – 3.50	115	29.5
	มากกว่า 3.50	31	7.9
สถาบันการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา			
	สถาบันการศึกษาภาครัฐ	209	53.6
	สถาบันการศึกษา ภาคเอกชน	181	46.4
ภูมิลำเนา			
	กรุงเทพมหานคร	71	8.2
	ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)	123	31.5
	ภาคเหนือ	23	5.9
	ภาคตะวันตก	39	10.0
	ภาคตะวันออก	45	11.5
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	23	5.9
	ภาคใต้	22	5.6
	ภาคกลาง	44	11.3
รายได้ต่อเดือนของ ครอบครัว			
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	5	1.3

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
	20,001 – 30,000 บาท	63	16.2
	30,001 – 40,000 บาท	68	17.4
	40,001 – 50,000 บาท	65	16.7
	50,001 – 60,000 บาท	122	31.3
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้น ไป	67	17.2
สาขาอาชีพที่ ต้องการหางาน			
	วิศวกรรม	178	45.6
	เทคโนโลยีสารสนเทศ/ วิทยาการคอมพิวเตอร์	100	25.6
	ท่องเที่ยว/การโรงแรม	55	14.1
	กฎหมาย	39	10.0
	ภูมิศาสตร์	18	4.6
	อื่น ๆ	0	0
สถานภาพการ ทำงาน			
	ทำนกำลังว่างงานและหา งานอยู่	267	68.5
	ทำนกำลังรอผลการ สัมภาษณ์งาน	123	31.5
	อื่น ๆ	0	0

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน เป็นเพศชายจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่อายุ 22-23 ปีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสุดท้ายคือช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 โดยส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ยที่ 3.26 – 3.50 มากที่สุดจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคือ 3.01 – 3.25 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ถัดมากคือ 2.76 – 3.00 จำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมากคือ 2.51 – 2.75 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ถัดมากคือ 2.26 – 2.50 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมากคือ มากกว่า 3.50 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และสุดท้ายคือ น้อยกว่า 2.25 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ในส่วนของด้านการสำเร็จการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาจาสถาบันการศึกษาภาครัฐจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และ สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชนจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิมีภูมิลำเนาอยู่บริเวณทล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานครจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ถัดมากคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมากคือ ภาคกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ถัดมากคือ ภาคตะวันตก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ถัดมากคือ ภาคตะวันออกเหนือและภาคเหนือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และสุดท้ายคือ ภาคใต้ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ถัดมากคือมากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ถัดมากคือ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ถัดมากคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยสาขาอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการหางานมากที่สุดคือ วิศวกรรม จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ถัดมากคือ ท่องเที่ยว/การโรงแรม จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมากคือ กฎหมาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และสุดท้ายคือ ภูมิศาสตร์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากกำลังว่างงานและหางานอยู่ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และส่วนที่กำลังรอผลการสัมภาษณ์มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

ตาราง 4 ความสามารถเฉพาะบุคคลและทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตัวบ่งชี้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
ทักษะด้าน Hard skills			
1. มีความรู้ ความเข้าใจใน วิชาชีพ	3.68	.686	เห็นด้วยมาก
2. มีความสามารถในการอ่าน	4.32	.697	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีความสามารถในการเขียน	4.33	.731	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีความสามารถในการคิด คำนวณ	2.93	.938	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.82	.548	เห็นด้วยมาก
ทักษะด้าน Soft skills			
1. มีทักษะด้านการคิดอย่างมี วิจารณญาณและทักษะในการ แก้ปัญหา	3.62	.872	เห็นด้วยมาก
2. มีทักษะด้านความคิดเชิง สร้างสรรค์และนวัตกรรม	2.97	.996	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีทักษะความเข้าใจในความ แตกต่างของวัฒนธรรม	2.70	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
4. มีทักษะด้านความร่วมมือการ ทำงานเป็นทีม และมีภาวะผู้นำ	2.92	.995	เห็นด้วยปานกลาง
5. มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	3.41	1.02	เห็นด้วยมาก
6. มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยี	3.57	1.05	เห็นด้วยมาก
7. มีทักษะด้านอาชีพ และมีกร เรียนรู้อยู่เสมอ	3.72	1.13	เห็นด้วยมาก
รวม	3.27	.765	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.47	.570	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะบุคคลและทักษะที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความสามารถเฉพาะบุคคลและทักษะที่ส่งผลต่อการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (mean = 3.47, SD = .570) โดยความสามารถเฉพาะบุคคลหรือทักษะด้าน Hard skills มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (mean = 3.82, SD = .548) ซึ่งด้านความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการอ่าน ถัดมาคือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและสุดท้ายคือด้านความสามารถในการคิดคำนวณในส่วนของทักษะด้าน Soft skills มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (mean = 3.27, SD = .765) ซึ่งด้านการมีทักษะด้านอาชีพ และมีการเรียนรู้อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา และสุดท้ายคือด้านมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี

ตาราง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน			
1.1 ท่านสนใจลักษณะงานสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและตรงกับความถนัด	3.94	.723	เห็นด้วยมาก
1.2 ท่านสนใจลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ	3.82	.823	เห็นด้วยมาก
1.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่กำลังมองหา มีความจำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อน	3.87	.894	เห็นด้วยมาก
1.4 ท่านต้องการงานที่ได้พัฒนาตนเอง และมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน	4.05	.798	เห็นด้วยมาก
1.5 ท่านต้องการงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	4.06	.831	เห็นด้วยมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
1.6 ท่านต้องการทำงานที่มีลำดับ ขั้นตอน แบบแผนการทำงานชัดเจนและ รัดกุม	3.17	.888	เห็นด้วยปานกลาง
1.7 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.17	.705	เห็นด้วยมาก
1.8 ท่านสนใจลักษณะงานอาชีพอิสระที่ ไม่ขึ้นตรงกับหน่วยงานใด ๆ (Freelance)	4.02	.822	เห็นด้วยมาก
1.9 ท่านให้ความสำคัญกับลักษณะงาน ที่มีวันหยุดสุดสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์)	4.16	.730	เห็นด้วยมาก
1.10 ท่านต้องการทำงานที่สามารถ ปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ (work from home) ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานที่ Office	4.11	.849	เห็นด้วยมาก
รวม	3.94	.464	เห็นด้วยมาก
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร			
2.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มี ชื่อเสียง และตำแหน่งที่ได้รับการยกย่อง ในสังคม	4.32	.747	เห็นด้วยมากที่สุด
2.2 ท่านให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้ง องค์กร เช่น ใกล้ระบบขนส่งสาธารณะ ใกล้ศูนย์การค้าและชุมชน เป็นต้น	4.03	.714	เห็นด้วยมาก
2.3 ท่านให้ความสำคัญต่อการเดินทาง ที่สะดวก ระยะเวลาที่พักอาศัยและ สถานที่ปฏิบัติงาน	4.18	.779	เห็นด้วยมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
2.4 ท่านให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นส่วนตัวใน สถานที่ทำงาน	4.23	.742	เห็นด้วยมากที่สุด
2.5 ท่านให้ความสำคัญกับระบบชั้น อาวุโสในองค์กร และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.85	.873	เห็นด้วยปานกลาง
2.6 ท่านให้ความสำคัญกับการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์การ ความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ	4.00	.740	เห็นด้วยมาก
2.7 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ เพื่อนร่วมงานมีอายุอยู่ในช่วงวัย เดียวกัน	4.00	.708	เห็นด้วยมาก
2.8 ท่านให้ความสำคัญให้ผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นที่ตั้ง	4.06	.730	เห็นด้วยมาก
2.9 ท่านให้ความสำคัญกับความเท่า เทียมกันของเพศชายและเพศหญิงในที่ ทำงาน	4.16	.721	เห็นด้วยมาก
2.10 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มี กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติที่เคร่งครัด	2.91	.993	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.87	.404	เห็นด้วยมาก
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			
3.1 ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนที่ได้รับ ต้องมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับ	4.39	.579	เห็นด้วยมากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
3.2 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการ องค์กรเช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลา พักร้อน เป็นต้น	4.22	.633	เห็นด้วยมากที่สุด
3.3 ท่านคิดว่าองค์กรจะต้องมีนโยบาย ปรับเงินเดือน /โบนัส ตามผลการ ดำเนินการอย่างเหมาะสม	4.39	.663	เห็นด้วยมากที่สุด
3.4 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำควร มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.32	.667	เห็นด้วยมากที่สุด
3.5 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้บุคลากร ที่ทำงานในที่มีความเสี่ยงสูง	4.33	.674	เห็นด้วยมากที่สุด
3.6 ท่านให้ความสำคัญกับกิจกรรมการ จัดสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร	3.97	.872	เห็นด้วยมาก
3.7 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ด้านพื้นที่อาทิ ในช่วงเวลาพัก รับประทานอาหาร พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น	4.19	.847	เห็นด้วยมาก
3.8 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการรถ โดยสารสำหรับบุคลากรในองค์กร	3.05	1.056	เห็นด้วยปานกลาง
3.9 ท่านให้ความสำคัญสวัสดิการด้าน ชุดปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	2.98	1.126	เห็นด้วยปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลความหมาย
3.10 ท่านคิดว่าช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีการปรับลดเงินเดือน และอัตราการจ้างงานลดลง	4.51	.624	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.03	.410	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.95	.313	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (mean = 3.95, SD = .313) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงเป็น 3 อันดับ ได้แก่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (mean = 4.03, SD = .410) ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ส่งผลให้มีการปรับลดเงินเดือน และอัตราการจ้างงานลดลง ด้านความสำคัญกับสวัสดิการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้กับบุคลากรที่ทำงานในที่ที่มีความเสี่ยงสูง ด้านอัตราเงินเดือนขั้นต่ำควรมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น 3 ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือด้าน ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน (mean = 3.94, SD = .464) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีวันหยุดสุดสัปดาห์ (เสาร์-อาทิตย์) ด้านความต้องการทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านความต้องการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ (work from home) ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานที่ Office เป็น 3 ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด และสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร (mean = 3.87, SD = .404) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคมด้านการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นส่วนตัวในสถานที่ทำงาน และด้านการให้ความสำคัญต่อการเดินทางที่สะดวก ระยะเวลาที่พักอาศัย และสถานที่ปฏิบัติงานเป็น 3 ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 6 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกตามเพศ

สมมุติฐาน	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	t	P-value
สมมุติฐาน : เพศที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ที่ ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของ บัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน	เพศชาย	3.96	.772	.441
	เพศหญิง	3.94		

จากตารางที่ 6 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงาน ของบัณฑิตจบใหม่	ช่วงอายุ					
	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 21 ปี		22 -23 ปี		มากกว่าหรือ เท่ากับ 24 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ปัจจัยด้านลักษณะงานและความ มั่นคงในงาน	3.98	.555	3.91	.447	3.99	.465
2.ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการ ทำงานในองค์กร	3.82	.460	3.86	.397	3.94	.390
3.ปัจจัยด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	3.92	.465	4.07	.402	3.99	.393
ภาพรวม	3.91	.410	3.95	.298	3.97	.313

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี ($\bar{X} = 3.97$, SD = .313) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 22 -23 ปี ($\bar{X} = 3.95$, SD = .298) และช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี ($\bar{X} = 3.91$, SD = .410)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-value
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	.990	.372
	ภายในกลุ่ม	83.30	387	.215		
	รวม	83.72	389			
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงาน ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.527	2	.264	1.622	.199
	ภายในกลุ่ม	62.90	387	.163		
	รวม	63.43	389			
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	.546	3.29	.039
	ภายในกลุ่ม	64.38	387	.166		
	รวม	65.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.067	.682	.506
	ภายในกลุ่ม	37.86	387	.098		
	รวม	37.99	389			

จากตารางที่ 8 พบว่า ช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี ช่วงอายุ 22 -23 ปี และมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปีมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 8.1

ตาราง 8.1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	ช่วงอายุ		
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี	22 -23 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี
		3.92	4.07	3.99
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี	3.92	-	-.151*	-.070
22 -23 ปี	4.07	-	-	.081
มากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	3.99	-	-	-

จากตารางที่ 8.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 22 -23 ปี ($\bar{X} = 4.07$) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี ($\bar{X} = 3.99$) และช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี ($\bar{X} = 3.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	ช่วงอายุระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)													
	น้อยกว่า 2.25		2.26 – 2.50		2.51 – 2.75		2.76 – 3.00		3.01 – 3.25		3.26 – 3.50		มากกว่า 3.50	
จำแนกใหม่	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	3.79	.384	3.81	.531	3.87	.509	4.06	.491	3.99	.365	3.90	.457	4.06	.454
2. ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	3.82	.379	3.93	.405	3.90	.424	3.92	.376	3.83	.408	3.83	.408	3.97	.394
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.09	.448	3.85	.474	3.95	.456	4.05	.363	4.12	.371	4.09	.391	3.98	.381
ภาพรวม	3.90	.350	3.86	.340	3.91	.353	4.00	.268	3.98	.267	3.94	.320	4.00	.324

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) โดยภาพรวมมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 3.50 มากที่สุด (\bar{X} = 4.00, SD = .324) รองลงมาคือ 3.01 – 3.25 (\bar{X} = 3.98, SD = .267) และ 3.26 – 3.50 (\bar{X} = 3.94, SD = .320)

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-value
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.82	6	.472	2.23	.039
	ภายในกลุ่ม	80.8	383	.211		
	รวม	83.7	389			
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.979	6	.163	1.001	.424
	ภายในกลุ่ม	62.4	383	.163		
	รวม	63.4	389			
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.09	6	.515	3.16	.005
	ภายในกลุ่ม	62.4	383	.163		
	รวม	65.5	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.836	6	.139	1.44	.200
	ภายในกลุ่ม	37.13	383	.097		
	รวม	37.99	389			

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) น้อยกว่า 2.25, 2.26 – 2.50, 2.51 – 2.75, 2.76 - 3.00, 3.01 – 3.25, 3.26 – 3.50, มากกว่า 3.50 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน รวมถึงปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 10.1 และ 10.2

ตาราง 10.1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)								
จำแนกระดับ ผลการเรียน เฉลี่ย (GPA)	\bar{X}	น้อยกว่า 2.25	2.26-	2.51 –	2.76 -	3.01-	3.26 –	มากกว่า 3.50
			2.50	2.75	3.00	3.50	3.50	
		3.79	3.81	3.87	4.06	3.99	3.90	4.06
น้อยกว่า 2.25	3.79	-	-.021	-.082	-.268	-.196	-.109	-.275
2.26 – 2.50	3.81	-	-	-.061	-.247*	-.175*	-.088	-.253*
2.51 – 2.75	3.87	-	-	-	-.186*	-.115	-.027	-.193
2.76 - 3.00	4.06	-	-	-	-	-.115	-.027	-.193
3.01-3.50	3.99	-	-	-	-	-	.087	-.078
3.26 – 3.50	3.90	-	-	-	-	-	-	-.165
มากกว่า 3.50	4.06	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 10.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) 2.76 – 3.00 (\bar{X} =4.06) และมากกว่า 3.50 (\bar{X} =4.06) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยลักษณะงานและความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) 3.01-3.50, 3.26 – 3.50, 2.51 – 2.75, 2.26 – 2.50 และน้อยกว่า 2.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

จำแนกระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)								
จำแนกระดับ ผลการเรียน เฉลี่ย (GPA)	\bar{X}	น้อยกว่า						
		2.25	2.26- 2.50	2.51 – 2.75	2.76 - 3.00	3.01- 3.50	3.26 – 3.50	มากกว่า 3.50
		4.09	3.85	3.95	4.05	4.12	4.09	3.98
น้อยกว่า 2.25	4.09	-	.243	.145	.035	-.027	-.022	.109
2.26 – 2.50	3.85	-	-	-.061	-.247*	-.175	-.088	-.253
2.51 – 2.75	3.95	-	-	-	-.186*	-.115	-.027	-.193
2.76 - 3.00	4.05	-	-	-	-	.072	.159*	-.006
3.01-3.50	4.12	-	-	-	-	-	.087	-.078
3.26 – 3.50	4.09	-	-	-	-	-	-	-.165
มากกว่า 3.50	3.98	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 10.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) 3.01-3.50 (\bar{X} =4.12) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) มากกว่า 3.26 – 3.50, น้อยกว่า 2.25, 2.76 - 3.00, มากกว่า 3.50, 2.51 – 2.75 และ 2.26 – 2.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกภูมิลำเนา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ	ภูมิลำเนา											
	กรุงเทพมหานคร		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคตะวันออก		ภาคใต้		ภาคกลาง	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ปัจจัยด้านลักษณะงานและ	3.85	.422	3.93	.446	3.80	.495	3.96	.417	4.01	.506	3.84	.631
ความมั่นคงในงาน												
2.ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยม	3.76	.341	3.83	.413	3.84	.412	3.94	.348	3.98	.445	3.92	.553
ต่อการทำงานในองค์กร												
3.ปัจจัยด้านผลตอบแทนและ	4.10	.342	4.11	.429	4.02	.401	3.96	.375	3.99	.413	3.98	.386
สวัสดิการ												
ภาพรวม	3.90	.282	3.97	.298	3.89	.331	3.96	.302	3.99	.368	3.92	.432

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับภูมิลำเนามากที่สุด 3 อันดับแรก

คือ ภาคตะวันออก (\bar{X} = 3.99, SD = .368) รองลงมาคือภาคกลาง (\bar{X} = 3.98, SD = .285) และปริมณฑล (\bar{X} = 3.97, SD = .298)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกภูมิลำเนา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-value
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.299	7	.328	1.541	.152
	ภายในกลุ่ม	81.421	382	.213		
	รวม	83.720	389			
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงาน ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.516	7	.359	2.254	.029
	ภายในกลุ่ม	60.908	382	.159		
	รวม	63.424	389			
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.212	7	.316	1.908	.067
	ภายในกลุ่ม	63.254	382	.166		
	รวม	65.466	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.428	7	.061	.622	.738
	ภายในกลุ่ม	37.560	382	.098		
	รวม	37.987	389			

จากตารางที่ 12 พบว่า ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร,ปริมณฑล,ภาคเหนือ,ภาคตะวันตก, ภาคตะวันออก,ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,ภาคใต้,ภาคกลาง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 12.1

ตาราง 12.1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตใหม่ ปัจจัยด้านทัศนคติ
 ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร จำแนกภูมิภาค

ภูมิภาค	\bar{X}	ภูมิภาค							
		กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ
กรุงเทพมหานคร	3.76	3.83	3.84	3.94	3.98	3.92	3.96	3.97	
ปริมณฑล	3.83	-0.068	.079	-.175*	-.224*	-.161	-.199*	-.210*	
ภาคเหนือ	3.84	-	-.011	-.107	-.156*	-.093	-.131	-.142*	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.84	-	-	-.097	-.145	-.083	-.120	-.131	
ภาคตะวันออก	3.94	-	-	-	-.049	.014	-.023	-.035	
ภาคใต้	3.98	-	-	-	-	-	.087	-.078	
ภาคกลาง	3.92	-	-	-	-	.063	.025	.014	
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	3.96	-	-	-	-	-	-.037	-.049	
ภาคกลาง	3.97	-	-	-	-	-	-	-	

จากตารางที่ 12.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาพการทำงานของบริษัทใหม่ ปัจจัยด้านทัศนคติด้านนิยมนต่อการทำงานในองค์กรสูงกว่า กรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 3.76$) ปริมาณผล ($\bar{X} = 3.83$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.84$) ภาคตะวันตก ($\bar{X} = 3.94$) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.92$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.96$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.97$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	รายได้ต่อเดือนของครอบครัว											
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		50,001 – 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	4.04	.371	3.83	.524	4.03	.409	3.92	.447	3.94	.499	3.95	.402
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	4.16	.114	3.87	.437	3.89	.408	3.92	.381	3.82	.406	3.91	.391
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	.255	3.85	.368	3.93	.438	4.08	.393	4.13	.375	4.12	.425
ภาพรวม	4.00	.204	3.85	.346	3.95	.312	3.97	.293	3.96	.308	4.00	.299

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับจำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัวมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .299$) รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .204$) และ 40,001 – 50,000 บาท ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .293$)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-value
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	5	.282	1.32	.256
	ภายในกลุ่ม	82.30	384	.214		
	รวม	83.72	389			
2. ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.02	5	.205	1.26	.280
	ภายในกลุ่ม	62.39	384	.162		
	รวม	63.42	389			
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.10	5	1.02	6.499	.000
	ภายในกลุ่ม	60.36	384	.157		
	รวม	65.46	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.832	5	.166	1.719	.129
	ภายในกลุ่ม	37.16	384	.097		
	รวม	37.99	389			

จากตารางที่ 14 พบว่า รายได้ต่อเดือนของครอบครัวน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท, 50,001 – 60,000 บาทมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 14.1

ตาราง 14.1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัว

รายได้ต่อเดือน ของครอบครัว	\bar{X}	รายได้ต่อเดือนของครอบครัว					มากกว่า 60,000 บาท ขึ้น ไป
		น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท	
		3.80	3.85	3.93	4.08	4.13	4.12
น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 20,000 บาท	3.80	-	-0.046	-0.126	-0.277	-0.334	-0.318
20,001 – 30,000 บาท	3.85	-	-	-0.080	-0.231*	-0.288*	-0.272*
30,001 – 40,000 บาท	3.93	-	-	-	-0.097	-0.145	-0.083
40,001 – 50,000 บาท	4.08	-	-	-	-0.150*	-0.208*	.191*
50,001 – 60,000 บาท	4.13	-	-	-	-	-	.017
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.12	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 14.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 50,001 – 60,000 บาท (\bar{X} =4.13) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ต่อเดือนของครัวเรือนที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท , 40,001 – 50,000 บาท , มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกสาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สภาวะการ ว่างงานของ บัณฑิตจบใหม่	สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน									
	วิศวกรรม		เทคโนโลยี สารสนเทศ/ วิทยาการ คอมพิวเตอร์		ท่องเที่ยว/ การโรงแรม		กฎหมาย		ภูมิศาสตร์	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ปัจจัยด้าน ลักษณะงานและ ความมั่นคงใน งาน	4.02	.461	3.82	.473	3.78	.435	4.09	.367	3.92	.472
2.ปัจจัยด้าน ทัศนคติ ค่านิยม ต่อการทำงานใน องค์กร	3.91	.405	3.78	.373	3.76	.408	4.06	.318	4.02	.501
3.ปัจจัยด้าน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	4.06	.455	4.03	.352	3.94	.394	4.07	.340	4.04	.424
ภาพรวม	3.99	.321	3.87	.273	3.82	.313	4.07	.232	3.99	.392

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสาขาอาชีพที่ต้องการหางานมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ กฎหมาย ($\bar{X} = 4.07$, SD = .232) รองลงมาคือ ภูมิศาสตร์ ($\bar{X} = 3.99$, SD = .392) และวิศวกรรม ($\bar{X} = 3.99$, SD = .321)

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกสาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P-value
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.74	4	1.184	5.771	.000
	ภายในกลุ่ม	78.99	385	.205		
	รวม	83.72	389			
2. ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.474	4	.868	5.577	.000
	ภายในกลุ่ม	59.95	385	.156		
	รวม	63.42	389			
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.636	4	.159	.945	.438
	ภายในกลุ่ม	64.82	385	.168		
	รวม	65.46	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.296	4	.574	6.191	.000
	ภายในกลุ่ม	35.69	385	.093		
	รวม	37.99	389			

จากตารางที่ 16 พบว่า สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน วิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย ภูมิศาสตร์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรและด้านภาพรวมซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16.1 -16.3

ตาราง 16.1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน จำแนกสาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน	\bar{X}	สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน				
		วิศวกรรม	เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์	ท่องเที่ยว/การโรงแรม	กฎหมาย	ภูมิศาสตร์
		4.02	3.82	3.78	4.09	3.92
วิศวกรรม	4.02	-	.196*	.237*	-.070	.095
เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์	3.82	-	-	.041	-.266*	-.101
ท่องเที่ยว/การโรงแรม	3.78	-	-	-	-.307*	-.142
กฎหมาย	4.09	-	-	-	-	.165
ภูมิศาสตร์	3.92	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 16.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต้องการหางานในสาขาอาชีพกฎหมาย (\bar{X} =4.09) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานมากกว่าวิศวกรรม (\bar{X} =4.02) ภูมิศาสตร์ (\bar{X} =3.92) เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ (\bar{X} =3.82) ท่องเที่ยว/การโรงแรม (\bar{X} =3.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร จำแนกสาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน	\bar{X}	สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน				
		วิศวกรรม	เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์	ท่องเที่ยว/การโรงแรม	กฎหมาย	ภูมิศาสตร์
		4.06	4.03	3.94	4.07	4.04
วิศวกรรม	4.06	-	.026	.118	-.011	.019
เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.03	-	-	.092	-.037	-.007
ท่องเที่ยว/การโรงแรม	3.94	-	-	-	-.129	-.099
กฎหมาย	4.07	-	-	-	-	.030
ภูมิศาสตร์	4.04	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 16.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต้องการหางานในสาขาอาชีพกฎหมาย ($\bar{X} = 4.07$) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมากกว่าวิศวกรรม ($\bar{X} = 4.06$) ภูมิศาสตร์ ($\bar{X} = 4.04$) เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.03$) ท่องเที่ยว/การโรงแรม ($\bar{X} = 3.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ด้านภาพรวม จำแนกสาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

สาขาอาชีพที่ ต้องการหางาน	\bar{X}	สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน				
		วิศวกรรม	เทคโนโลยี สารสนเทศ/ วิทยาการ คอมพิวเตอร์	ท่องเที่ยว/ การ โรงแรม	กฎหมาย	ภูมิศาสตร์
		3.99	3.87	3.82	4.07	3.99
วิศวกรรม	3.99	-	.11545*	.16557*	-.07920	-.00100
เทคโนโลยี สารสนเทศ/ วิทยาการ คอมพิวเตอร์	3.87	-	-	.05012	-.19465*	-.11644
ท่องเที่ยว/การ โรงแรม	3.82	-	-	-	-.24477*	-.16657*
กฎหมาย	4.07	-	-	-	-	.07821
ภูมิศาสตร์	3.99	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 16.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต้องการหางานในสาขาอาชีพกฎหมาย ($\bar{X} = 4.07$) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ด้านภาพรวม มากกว่าวิศวกรรม ($\bar{X} = 3.99$) ภูมิศาสตร์ ($\bar{X} = 3.99$) เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.87$) ท่องเที่ยว/การโรงแรม ($\bar{X} = 3.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกสถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา

สมมุติฐาน	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	t	P-value
สมมุติฐาน :	สถาบันการศึกษา	3.98		
สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	ภาครัฐ		1.651	.099
ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อ	สถาบันการศึกษา	3.92		
สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน	ภาคเอกชน			

จากตารางที่ 17 พบว่า สถาบันการศึกษาภาครัฐและสถาบันการศึกษาภาคเอกชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำแนกสถานภาพการทำงาน

สมมุติฐาน	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	t	P-value
สมมุติฐาน :	กำลังว่างงาน	3.98		
สถานภาพการทำงานที่ต่างกันมี	และหางานอยู่		1.651	.099
ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่	กำลังรอผลการ	3.92		
ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของ	สัมภาษณ์งาน			
บัณฑิตจบใหม่แตกต่างกัน				

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้สอบแบบสอบถามกำลังว่างงานและหางานอยู่และกำลังรอผลการสัมภาษณ์งานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์และวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทักษะคิดและค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

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

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ด้านทักษะคิดค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันในภาพรวมระดับค่อนข้างสูง ($r = .677$) โดยปัจจัยด้านทักษะคิดค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงที่สุด ($r = .782$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ($r = .741$) และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ($r = .677$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ และเพื่อค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ รวมไปถึงเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิตจบใหม่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บัณฑิตที่จบปีการศึกษา 2562 – 2563 ระดับปริญญาตรีที่กำลังหางานทำในสาขาวิศวกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ ท่องเที่ยว/การโรงแรม กฎหมาย และภูมิศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 15,904 คน มหาวิทยาลัยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เจาะจงขอบเขตขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane แบบทราบประชากร ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 คน เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายปิดจำนวน 8 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ภูมิลำเนา ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว สถานภาพการทำงาน และส่วนที่ 1.1 คือส่วนของข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม Hard skills และ Soft skills ตามลำดับ ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงาน ได้แก่ ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทักษะและค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ และหลังจากนักวิจัยทำการเก็บข้อมูลแล้วจะทำกรวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

จุดมุ่งหมายงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
2. เพื่อค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
3. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ และนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานในอนาคต

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบสภาพปัญหาของสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากศึกษาและปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือนของครอบครัว สถานภาพการทำงาน และความสามารถเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่
2. ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ทักษะคติและค่านิยมองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า ศึกษาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52.3 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.7 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-23 คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสุดท้ายคือช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 โดยส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ยที่ 3.26 – 3.50 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 3.01 – 3.25 คิดเป็นร้อยละ 20.8 ถัดมากคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.76 – 3.00 คิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมาคือผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.51 – 2.75 คิดเป็นร้อยละ 13.6 ถัดมาคือ ผลการเรียนเฉลี่ยที่ 2.26 – 2.50 คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมาคือผลการเรียนเฉลี่ยที่มากกว่า 3.50 คิดเป็นร้อยละ 7.9 และสุดท้ายคือผลการเรียนเฉลี่ยที่น้อยกว่า 2.25 คิดเป็นร้อยละ 2.6 ในส่วนของด้านการสำเร็จการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 53.6 และ สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) คิดเป็นร้อยละ

ละ 31.5 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 18.2 ถัดมาคือ ภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 11.5 ถัดมาคือ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.3 ถัดมาคือ ภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 10 ถัดมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 5.9 และสุดท้ายคือ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 50,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.4 ถัดมาคือมากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.2 ถัดมาคือ 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.7 ถัดมาคือ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยสาขาอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการหางานมากที่สุดคือ วิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 25.6 ถัดมาคือ ท่องเที่ยว/การโรงแรม คิดเป็นร้อยละ 14.1 ถัดมาคือ กฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 10 และสุดท้ายคือ ภูมิศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.6 สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากกำลังว่างงานและหางานอยู่ คิดเป็นร้อยละ 68.5 และส่วนที่กำลังรอผลการสัมภาษณ์งาน คิดเป็นร้อยละ 31.5

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

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงเป็น 3 อันดับ ได้แก่ ด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (mean = 4.03, SD = .410) ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีการปรับลดเงินเดือน และอัตราการจ้างงานลดลง ด้านการให้ความสำคัญกับสวัสดิการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้บุคลากรที่ทำงานในที่มีความเสี่ยงสูง ด้านอัตราเงินเดือนขั้นต่ำควรมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน (mean = 3.94, SD = .464) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีวันหยุด

สุดสปีดาร์ (เสาร์-อาทิตย์) ด้านความต้องการทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านความต้องการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ (work from home) ไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติงานที่ Office เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด และสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร (mean = 3.87, SD = .404) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม ด้านการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นส่วนตัวในสถานที่ทำงาน และด้านการให้ความสำคัญต่อการเดินทางที่สะดวกระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ปฏิบัติงาน เป็น 3 ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด

ผลสมมติฐานในงานวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 บัณฑิตจบใหม่ที่มีปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา และสถานภาพการทำงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ภูมิฐานะ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และความสามารถเฉพาะบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 บัณฑิตจบใหม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมด้านทัศนคติและค่านิยมองค์กร ($r = .782$) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน ($r = .741$) และอันดับท้ายสุดคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ($r = .677$) ที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า การศึกษาและวิเคราะห์สภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 4.7% ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในช่วงอายุ 22 – 23 ปี หรือคิดเป็น 67.4% มีภูมิฐานะอยู่ในปริมาณพลมากที่สุดหรือคิดเป็น 31.5% ซึ่งรายได้ต่อครัวเรือนเฉลี่ยส่วนมากจะอยู่ในช่วง 50,000 – 60,000 บาทคิดเป็น 31.3% ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการหางานในสาขาอาชีพ วิศวกรรม มากที่สุดคิดเป็น 45.6% ส่วนมากอยู่ในช่วงที่

ว่างงานและกำลังหางานทำอยู่สูงถึง 68.5% ในด้านของทักษะความสามารถส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะด้าน Hard skills มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทักษะด้าน Soft skills อยู่เท่ากับ 0.55% และหากจำแนกปัจจัยที่เป็นสาเหตุและความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่พบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ทางด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุดโดยไม่มีเรื่องเพศมาเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒนาการของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1984) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง การที่สังคมให้ความสำคัญภาคทางเพศ ความเสมอภาคสูงในสังคม (Feminine) หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่าเพศชายได้

2. หากจำแนกตามช่วงอายุปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานโดยภาพรวมมีผลอย่างมากกับบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี รองลงมาคือ ช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 -23 ปี และ ช่วงอายุ 21 ปี โดยช่วงอายุ 22 -23 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่าช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี และช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งในแต่ละช่วงอายุมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cascio (1998) กล่าวว่า อายุเป็นสิ่งที่กำหนดหรือบ่งชี้ในส่วนของความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งเรื่องวุฒิภาวะและความสามารถด้านต่าง ๆ ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า บัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วง 24 ปีขึ้นไปนั้นให้ความสำคัญและคาดหวังกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของเขา มากกว่าช่วงอายุที่น้อยกว่า

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานจำแนกตามระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการว่างงานอยู่ระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 3.50 มากที่สุด รองลงมาคือ 3.01 – 3.25 และ 3.26 – 3.50 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 3.01 – 3.25 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงานสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ระดับที่น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์ (2558) กล่าวคือ เกรดเฉลี่ยที่สูงถือเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้นั้นมักจะพัฒนาความรู้และต้องการความก้าวหน้าของตนเอง

มากกว่าผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยที่น้อยกว่า ดังนั้นแล้วปัจจัยทางสังคมที่ระบุไว้ข้างต้นจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการหางานของบัณฑิตจบใหม่ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มและการแข่งขันของตลาดแรงงานในกลุ่มของบัณฑิตจบใหม่ ที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงโดยผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยที่สูงกว่าจะมีโอกาสในการหางานได้มากกว่าเช่นกัน

4. ในส่วนของผลการวิเคราะห์โดยวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความสัมพันธ์กับภูมิลำเนามากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ภาคตะวันออก รองลงมาคือ ภาคกลาง และปริมณฑล โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคตะวันออก ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรสูงกว่าภูมิลำเนาอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ ทรัพย์มี (2531) อธิบายไว้ว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในชนบทจะเลือกอาชีพที่รายได้ไม่สูงมากนัก เนื่องจากค่าครองชีพไม่สูงเทียบเท่าในเมือง แต่จะให้ความสำคัญกับเรื่องค่านิยมและความเชื่อตามถิ่นฐานเดิมที่เคยอยู่อาศัย นั่นจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่า บัณฑิตจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตเมืองเศรษฐกิจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติ และค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ

5. ผลการวิเคราะห์โดยวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของครอบครัว สรุปใจความได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับจำแนกรายได้ต่อเดือนของครอบครัวมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 50,001 – 60,000 บาทให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมะ สตะเวทิน (2533) เนื่องจากรายได้มีความสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ เพราะรายได้เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

6. ผลการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ในยุคสมัยแห่งการแข่งขันจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจจะส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ด้วยปัจจัยหลาย ๆ ตามที่งานวิจัยของ อภิชาติ ตั้งตระกูล (2559) ที่กล่าวไว้ว่า สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้กระบวนการความคิดและทัศนคติที่มีต่องานแตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตจบใหม่ที่จบในสถาบันการศึกษาภาครัฐและสถาบันการศึกษาภาคเอกชนมีความคิดเห็นต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบไม่แตกต่างกัน

7. สถานภาพการทำงานจากผลการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะการว่างงาน หางานใหม่หรือกำลังรอผลสัมภาระงานอยู่นั้นมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการว่างอย่างไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard (1999) กล่าวว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ส่งเสริมการแสดงออกทางความคิด เปิดโอกาสให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ องค์กรลักษณะนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของคนเจนเนอเรชันแซด ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะว่างงานหรือต้องการเปลี่ยนงานแล้วแต่มีความมุ่งหวังที่จะร่วมงานกับองค์กรที่มีความปรับตัว (adaptability culture)

8. ทักษะของการทำงานแต่ละบุคคลนั้นจากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมผู้ที่กำลังหางานทำมีทักษะทางด้านของ Hard skills สูงกว่า ทักษะทางด้าน Soft skills ทักษะที่ผู้สมัครงานส่วนใหญ่พึงมีคือทักษะด้านการเขียน การอ่าน ความเข้าใจในวิชาชีพ สุดท้ายคือการคิดคำนวณ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่สามารถหาได้โดยทั่วไปในบุคคล แต่หากจะกล่าวถึงข้อสังเกตในส่วนของทักษะทางด้าน Soft skills หรือทักษะเสริมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แล้วยังคงขาดทักษะความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรม มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และมีภาวะผู้นำ สุดท้ายคือ ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นทักษะจำเป็นในสังคมการทำงานที่ผู้ประกอบการกำลังมองหา สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ จันทะพงษ์ (2562) กล่าวว่า แรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่หุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ เพื่อในมีบทบาทและหน้าที่ในตลาดแรงงานในอนาคต

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในด้านลักษณะงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันในภาพรวมระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อการทำงานในองค์กรซึ่งมีผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงที่สุดจะประกอบไปด้วย องค์กรที่มีชื่อเสียง มีสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งเดินทางด้วยขนส่งสาธารณะได้อย่างสะดวก เพื่อให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสอดคล้องกับรายรับ รวมไปถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันทางเพศ ผู้วิจัยเห็นว่าในสังคมปัจจุบันมีเพศสภาพที่หลากหลาย หากในการทำงานไม่มีข้อจำกัดทางเพศมาเป็นขีดจำกัดความสามารถและการแสดงออกทางความคิดจะส่งผลดีต่อการทำงานอย่างแน่นอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความ

มั่นคงในงานประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ตรงตามสาขาที่เรียนมาและมีอิสระให้การตัดสินใจ ด้วยบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นแซตจะมีความคิดเป็นของตนเองและเป็นตัวของ ตัวเองสูง ส่งผลให้งานที่เปิดโอกาสมีอิสระทางความคิด ทำทลายความสามารถ รวมไปถึงลักษณะ งานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอถูกให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในกลุ่มของบัณฑิตจบใหม่ที่กำลังหา งานอยู่ และลำดับสุดท้ายที่บัณฑิตใหม่ให้ความสำคัญคือปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนจากงานถึงแม้ว่าจะจะเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตแต่ผู้ตอบ แบบสอบถามยังคงให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น รวมไปถึงสวัสดิการขององค์กรที่พึงจะได้ อาทิ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ วันหยุด เป็นต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่ทุกๆ องค์กรมีเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติของ บุคลากรในองค์กรอยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติค่านิยมต่อ การทำงานในองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน มากกว่าซึ่งสองปัจจัยนี้ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ไม่ใช่ปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ทุกองค์กรพึงมี

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เสนอให้กระทรวงศึกษาธิการมีการเพิ่มเติมหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพิ่มวิชาการเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงานเสมือนจริงเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและเพิ่มทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ มากขึ้น เช่น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเข้าสังคม และทักษะการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้งานที่ตรงตามสายที่เรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เสนอให้กรมการจัดหางานมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมไปถึงศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนา รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบัณฑิตจบใหม่
3. เสนอให้กรมการจัดหางานมีมาตรการในการช่วยเหลือภาคธุรกิจรวมถึงช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่ต้องการหางาน เช่น บริการจัดหางาน โครงการเสริมสร้าง ทักษะและ ศักยภาพของแรงงาน โดยต้องมีการดำเนินโครงการร่วมกับการสังเกตการณ์สภาวะตลาดแรงงาน เพื่อให้นโยบายมีผลสัมฤทธิ์

4. เสนอให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องวางแผนขยายการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจเมืองรองหรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อให้การกระจายรายได้ผ่านการกระจายโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและกระจายอำนาจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เสนอให้ผู้ประกอบการมีการทดสอบทักษะความรู้ด้าน Hard skills และ Soft skills ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อประเมินทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับงาน รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางให้บัณฑิตจบใหม่ได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองให้ตรงต่อความต้องการของผู้ว่าจ้างงานมากยิ่งขึ้น

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

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสนอให้มีการทำงานวิจัยในมิติของการวิจัยเชิงคุณภาพในส่วนของบัณฑิตจบใหม่ที่อยู่ในสถานะว่างงาน เนื่องจากยังคงมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของผู้ที่อยู่ในสถานะว่างงานร่วมด้วยที่ส่งผลต่อการทำงานของบัณฑิตที่จบใหม่ ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพอาจจะส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนของงานวิจัยน้อยที่สุด

2. เสนอให้มีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการหางานเพื่อให้ได้ข้อมูลในอีกหลายมิติของผู้ว่างงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหการว่างงาน รวมไปถึงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ให้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ โลหะนวกุล. (2558). ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องทางด้านทักษะต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความต้องการลาออก: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในสถาบันการเงิน. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการจัดหางาน. (2560). ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ.2560-2564). สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2565, จาก <https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>
- กรมจัดหางาน. (2561). สถานการณ์แรงงานไทย. วารสารข่าวสารตลาดแรงงานปี 2551, 1(1), 9-12.
- กฤษฎา สังขมณี. (2553). รูปแบบการจัดการการเงินของธุรกิจที่พิกัดในจังหวัดสมุทรสงครามสู่เศรษฐกิจยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2564, จาก http://eresearch.library.ssru.ac.th/bitstream/123456789/47/5/ird_074_53%20%284%29.pdf
- กัลป์พฤกษ์ พลศร. (2554). ความต้องการด้านการอบรมอาชีพระยะสั้นของเยาวชนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2564, จาก www.psu.ac.th/research/files
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ Quantitative analysis. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติชัย เกษมศานต์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกมหาวิทยาลัยรัฐบาลของนักเรียนมัธยมปลายในกรุงเทพมหานคร16(1). สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2564, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/archkmitl/article/view/18525/16305>
- กิตติศักดิ์ อินทรสาร. (2558). ปัจจัยสังคม วัฒนธรรม และจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความคาดหวังด้านบริการของธุรกิจจัดหาตู้ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน. (2564). ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st century skills; transversal skills). สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2564, จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges>
- จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน และความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา ภาณุเดชะ, ณัฐยา บุญภักดี, และ รัชฎา ใจดี. (2550). การฉายภาพความรุนแรงต่อผู้หญิง: วิเคราะห์ตามมุมมองของสื่อไทย. กรุงเทพฯ: ชัมมิทคอมพิวเตอร์. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2565, จาก https://search-library.parliament.go.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=50067&shelfbrowse_itemnumber=62619
- ชโลทร โชติเกียรติเวช. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(1). สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/100476>
- ชัชวาล วงศ์สารี. (2562). ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพเนอเรนซ์ที่ทำงานไม่ตรงกับแผนที่ตนเลือกสรร. วารสารพยาบาลทหารบก. 21(1). สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565, จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/215161/164235>
- ชูดา จิตพิทักษ์. (2525). พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- ทิตยา สุวรรณะชญ. (2517). วิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณพัชร ศรีฤกษ์. (2544). เทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ = Presentation techniques. (บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ ใจองใจอนุรักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2544). วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม. กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ทิวา ดอนลาว. (2564). อนาคตแรงงานไทยภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(1). สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/248766/168036>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารค่าตอบแทน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนิต ไสร์ตัน. (2563). วิถีใหม่ต้องปรับตัว! นายจ้างส่งสัญญาณปริญญาตรีล่าสมัยเสี่ยงตกงานเพิ่ม. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2565, จาก <https://mgronline.com/business/detail/9630000054551>
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba138/Article/JBA138Thammarat.pdf>
- นิพนธ์ ดาราวุฒิมาประภรณ์. (2557). Z-alpha in NUMBERS :ข้อมูลและสถิติของซี -แอลฟา: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/03/2557_conference_full.pdf
- นิ่มนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง เขตปทุมธานี. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- นียบพรรณ วรรณศิริ. (2550). มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- นิรามิส อรุณทอง. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2545). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (2551). ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 4(2). สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2565, จาก <https://www.chonburi.spu.ac.th/journal/index.php?page=50>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะ บุญนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครู

- ศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พรทวี เกื้อนคำแสน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1). สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564, จาก <file:///Users/fern/Downloads/77268-Article%20Text-185061-1-10-20170214.pdf>
- พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิษณุ ผาสุกมโน. (2564). สารานุกรมกฎหมายรอบตัว เรื่องที่ 11 รู้มั้ยว่า “ภูมิลำเนา” คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.suranaree.go.th/pdf/post/law/1/3.pdf>
- พุทธิพันธุ์ หิรัญยตระกูล. (2563). จากปิดเมืองสู่ฟื้นฟู: วิฤตการว่างงาน แผลเป็นทางเศรษฐกิจสู่การสร้างงานและศักยภาพแรงงานในระยะยาว. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก <https://tdri.or.th/2020/09/the-unemployment-impacts-of-covid-19/>
- ไพลิน จินตามณีพร. (2560-2561). แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2564, จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/258814
- มัทณี บุญประเสริฐ. (2557). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b1517673>
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2534). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://opac.wu.ac.th/Catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00041553&BibID=b00041553>
- รัชฎา อสิสนธิสกุล. (2549). เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ (Productivity

- World)11(60), 56-60. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2564, จาก
<https://www.botlc.or.th/item/article/02000020666>
- รัตนวรรณี ณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา
 บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ พันธ์มี. (2531). การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564, จาก [https://opac01.stou.ac.th/cgi-
 bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=11241](https://opac01.stou.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=11241)
- วิทยา ชีวรุโณทัย. (2555). รักและผูกพันเจเนอเรชันแซด (Generation Z with love and care).
 กรุงเทพฯ: สุรนันทน์. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2564, จาก
<https://www.botlc.or.th/item/book/01000066612>
- เว็บไซต์จัดหางานจ๊อบบีเคเค. (2564). สถิติผู้สมัครงาน. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2564, จาก
<https://www.jobbkk.com/resumes/lists>
- ศศิมา ตุ่มนิลกาล. (2561). การนำเสนออัตลักษณ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของเจ
 เนอเรชัน: กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชัน
 แซด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ แดงเครื่อง. (2549). ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับเคลื่อนธุรกิจยานยนต์รับจ้างสาธารณะ.
 (ส.บ.(การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย. สืบค้น
 เมื่อ 22 สิงหาคม 2564, จาก
[https://autolib.rmutr.ac.th/catalog/results.aspx?Ntk=AUTHOR%7CAUTHORFACET
 &Ntt=%u0e28%u0e34%u0e23%u0e34%u0e27%u0e23%u0e23%u0e13+%u0e40%
 u0e2a%u0e23%u0e35%u0e23%u0e31%u0e15%u0e19%u0e4c.%7C%u0e28%u0e
 34%u0e23%u0e34%u0e27%u0e23%u0e23%u0e13+%u0e40%u0e2a%u0e23%u0
 e35%u0e23%u0e31%u0e15%u0e19%u0e4c&Nto=](https://autolib.rmutr.ac.th/catalog/results.aspx?Ntk=AUTHOR%7CAUTHORFACET&Ntt=%u0e28%u0e34%u0e23%u0e34%u0e27%u0e23%u0e23%u0e13+%u0e40%u0e2a%u0e23%u0e35%u0e23%u0e31%u0e15%u0e19%u0e4c.%7C%u0e28%u0e34%u0e23%u0e34%u0e27%u0e23%u0e23%u0e13+%u0e40%u0e2a%u0e23%u0e35%u0e23%u0e31%u0e15%u0e19%u0e4c&Nto=)
- โศภษา อรัญวัฒน์. (2551). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม
 2564, จาก [http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2559-2-
 3_1475986790_7.5722470072.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2559-2-3_1475986790_7.5722470072.pdf)

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2561). งานสัมมนา ปรับโฉมแรงงานอนาคต:เรื่องผลลัพธ์ ยกระดับ
ผลงาน. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3y5BiSW>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2553). รายงานผลการสำรวจภาวะการมีงาน
ทำในปีการศึกษา 2552. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565, จาก
bundit.skru.ac.th/datafile/thesis/2553
- สมเดช มุงเมือง. (2549). พฤติกรรมองค์กร. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564, จาก
http://jms.crru.ac.th/datas/MJ_23_1_2558.pdf
- สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2563). หลังวิกฤตโควิด-19หลายธุรกิจจะเปลี่ยนไป. สืบค้นเมื่อ 3
เมษายน 2564, จาก <https://mgronline.com/specialscoop/detail/9630000047170>
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564, จาก
<file:///C:/Users/66944/Downloads/mrittirum,+Journal+manager,+141-154.pdf>
- सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล, น. ณ. น. (2551). ภาวะการมีงานทำและการประกอบอาชีพของบัณฑิต
วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2550. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม
2564, จาก
[http://www.northbkk.ac.th/research /themes/downloads/abstract/1407221969_09.p
df](http://www.northbkk.ac.th/research /themes/downloads/abstract/1407221969_09.p df)
- สำนักข่าวอิสรา. (2558). วิจัย McKinsey เผยบัณฑิตจบใหม่กว่า 79% ไม่พร้อมทำงาน. สืบค้นเมื่อ
1 พฤษภาคม 2564, จาก [https://www.isranews.org/isranews-news/43102-
education_431023w.html](https://www.isranews.org/isranews-news/43102-education_431023w.html)
- สำนักงานสถิติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการ
แรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงปี 2560-2564. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม
2564, จาก http://eng.rmuts.ac.th/file/AC/2562_7.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สถิติแรงงานประจำปี 2562. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564,
จาก [https://www.mol.go.th/wp-
content/uploads/sites/2/2020/06/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0](https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0)

[%B8%B3%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2562.pdf](#)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สำนักรวบรวมการทำงานของประชากร. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.nso.go.th/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). ข้อมูลตัวชี้วัด “จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน”. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2564, จาก http://env_data.onep.go.th/01_01/09-unemployed/

สิทธิชัย ต้นศรีสกุล. (2536). การแก้ไขปัญหาบัณฑิตว่างงานตามแนวความคิดของข้าราชการและนักธุรกิจ. 2(36). สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuarticle/Swu_Rd/Swu_Rdv6n2p36.pdf

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก file:///C:/Users/66944/Downloads/tci_admin,+%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3,+89-100.pdf

สุภาพร เวชวัฒน์. (2558). พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีที กลุ่มมิลเลนเนียล และแนวทางการปรับตัวขององค์กรในบริษัทแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหารความสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก file:///C:/Users/66944/Downloads/tci_admin,+Journal+manager,+%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%93%E0%B8%B5.pdf

เสนาะ ตีเยาว์. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>

เสาวนีย์ จันทะพงษ์. (2562). การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx

เสาวนีย์ จันทะพงษ์. (2563). ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก. สืบค้นเมื่อ 12

ตุลาคม 2564, จาก

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_18Mar2020.aspx

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2563). ผลกระทบทางสังคมจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และวิกฤตเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2564, จาก

http://phuket.dop.go.th/download/knowledge/th1611129513-133_0.pdf

อภิชาติ ตั้งตระกูล. (2559). ค่านิยมส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความคาดหวังในส่วนประกอบทางการตลาดที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). Career Development in Practice. กรุงเทพฯ: เชน อาร์ เซ็นเตอร์.

สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564, จาก https://opacdb01.dpu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=57017&query_desc=su%3A%7B%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5%7D

Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting. New York: Free Press. Retrieved May 2, 2022, from [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098)

Ali, F. A., Long, Y., Zainol, F.A., & Mansor, M., (2012). Student 's Self-Perceived Importance of Employability Skill Needed: A Case Study in University of Sultan Zainal Abidin(UnisZA). Malaysia: Paper presented at the Proceedings of 2nd International Conference on Management. Retrieved October 10, 2021, from https://www.academia.edu/2529647/STUDENTS_SELF_PERCEIVED_IMPORTANCE_OF_EMPLOYABILITY_SKILLS_NEEDED_A_CASE_STUDY_IN_UNIVERSITY_OF_SULTAN_ZAINAL_ABIDIN_UniSZA_?auto=download

Cascio, W. (1998). Applied psychology in personal management. New Jersey:Prentice Hall. Retrieved May 2, 2022, from [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.as](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.as)

px?referenceid=1242003

Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience*. 4th ed. O.H.: Thomson/South-Western.

Retrieved May 2, 2022, from <https://www.econstor.eu/handle/10419/188086>

Deci, E. L., Ryan, R. M., (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum. Retrieved February 24, 2022, from

Gagne, M., Deci, E., (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*. Retrieved February 5, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.322>

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.: Abridged ed. Retrieved February 24, 2022, from https://digitalcommons.usu.edu/unf_research/53/

Ivanova, S. (2009). *The New Generations of Students and the Future of e-Learning in Higher Education*. *Journal of Public Relations and Advertising*. Retrieved February 24, 2022, from <http://www.iit.bas.bg/esf/docs/publications/TheNewGenerationsStudentsFutureE-learningHigherEdu.pdf>

Lancaster, L. C., Stillman D. (2010). *The M-factor: how the millennial generation is rocking the workplace*. New York: HarperCollin. Retrieved December 12, 2022, from <https://pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/330/%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A2-%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%8B%E0%B8%94/>

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row. Retrieved December 12, 2022, from <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>

McQueen. (2011). *Ready or not...here come gen Z*. Retrieved December 12, 2022, from <http://michaelmcqueen.net/phocadownload/parentsteachers/Ready%20or%20not,%20here%20come%20Gen%20Z.pdf>

Milkovich, N. (2005). *Compensation*. USA: McGraw-Hill. Retrieved December 12, 2022,

from

https://www.academia.edu/28869808/Milkovich_Newman_Compensation_Eighth_Edition_Front_Matter_2_Strategic_Perspectives_Chapter_Two

National Statistical Office. (1988). Budget and statistical operation project of the statistical units of Thailand. Bangkok: Department of Statistics National Statistical Office.

Retrieved November 7, 2022, from

http://ittdashboard.nso.go.th/index_en.php?page=2

Neil Howe, W. S. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. Retrieved November 28, 2022, from <https://hbr.org/2007/07/the-next-20-years-how-customer-and-workforce-attitudes-will-evolve>

Papalia, O., Feldman, . (2008). Human Development. Singapore: Mc Graw-Hill. Retrieved November 28, 2022, from https://unimysore.ac.in/sites/default/files/content/human_development_ug.pdf

Richard. (1999). Organization theory and design (6th ed). Ohio: South-Western College Publishing. Retrieved May 23, 2021, from https://www.academia.edu/37923160/Organization_Theory_and_Design

Robbin, S. P., Judge Timothy A.,. (2015). Organization Behavior. 16th Boston: Pearson Education. Retrieved May 23, 2021, from <https://www.pearson.com/us/higher-education/product/Robbins-Organizational-Behavior-16th-Edition/9780133507645.html>

Saks, A. M. (2004). Organizational behavior: Understanding and managing life at work. N.J.: Prentice - Hall. Retrieved May 23, 2021, from <https://www.yumpu.com/en/document/view/65194767/organizational-behaviour-understanding-and-managing-life-at-work-by-gary-johns-and-alan-m-saks-z-liborg>

Sladek, G. (2014). The first generation of the 21st Century has arrived. Retrieved October 3, 2021, from https://www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ_Final-dl1.pdf

Thailand Management Association. (2021). RETHINKING the FUTURE. Your Gateway to Global Knowledge. Retrieved January 3, 2022, from

<https://www.tma.or.th/2016/uploads/userfiles/files/Issue%2035%20Mag2019%20Oct%20-%20Dec%20Full%20Final.pdf>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons. Retrieved January 27, 2022, from <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>





ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

Email เพื่อการติดต่อ

.....

ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์**เพศ**

ชาย

หญิง

อายุ (ปี)

≤ 21

22 – 23

≥ 24

ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

น้อยกว่า 2.25

2.26 – 2.50

2.51 – 2.75

2.76 - 3.00

3.01 – 3.25

3.26 – 3.50

มากกว่า 3.50



สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา

- สถาบันการศึกษาภาครัฐ
- สถาบันการศึกษาภาคเอกชน


ภูมิลำเนา

- กรุงเทพมหานคร
- ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)
- ภาคเหนือ
- ภาคตะวันตก
- ภาคตะวันออก
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ภาคใต้
- ภาคกลาง

รายได้ต่อเดือนของครอบครัว

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,001 – 60,000 บาท
- มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป

สาขาอาชีพที่ต้องการหางาน

- วิศวกรรม
 - เทคโนโลยีสารสนเทศ/วิทยาการคอมพิวเตอร์
 - ท่องเที่ยว/การโรงแรม
 - กฎหมาย
 - ภูมิศาสตร์
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 

สถานภาพการทำงาน

- ท่านกำลังว่างงานและหางานอยู่
- ท่านกำลังรอผลการสัมภาษณ์งาน
- อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 1.1 แบบสอบถามความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะที่ส่งผลต่อการทำงาน

คำแนะนำ : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับทักษะ	คำอธิบายระดับทักษะ
1 (น้อยที่สุด)	ท่านมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด
2 (น้อย)	ท่านมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อย
3 (ปานกลาง)	ท่านมีทักษะด้านนั้นในระดับปานกลาง
4 (มาก)	ท่านมีทักษะด้านนั้นในระดับมาก
5 (มากที่สุด)	ท่านมีทักษะด้านนั้นในระดับมากที่สุด

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ทักษะด้าน Hard skills					
1.มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ					
2.มีความสามารถในการอ่าน					
3.มีความสามารถในการเขียน					
4.มีความสามารถในการคิดคำนวณ					
ทักษะด้าน Soft skills					
1.มี ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา					
2.มีทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
3.มีทักษะความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรม					

4.มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงาน เป็นทีม และมีภาวะผู้นำ					
5.มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ					
6.มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยี					
7.มีทักษะด้านอาชีพ และมีการเรียนรู้ อยู่เสมอ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความมั่นคงในงาน					
1.1 ท่านสนใจลักษณะงานสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และตรงกับความถนัด					
1.2 ท่านสนใจลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ					
1.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่กำลังมองหา มีความจำเป็นต้องมี ประสบการณ์มาก่อน					
1.4 ท่านต้องการงานที่ได้พัฒนาตนเอง และมีโอกาสเติบโตใน หน้าที่การงาน					
1.5 ท่านต้องการงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และอิสระในการ เลือกวิธีปฏิบัติงาน					
1.6 ท่านต้องการงานที่มีลำดับขั้นตอน แบบแผนการทำงาน ชัดเจนและรัดกุม					
1.7 ท่านต้องการงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
1.8 ท่านสนใจลักษณะงานอาชีพอิสระที่ไม่ขึ้นตรงกับหน่วยงานใด ๆ (Freelance)					

1.9 ท่านให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีวันหยุดสุดสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์)					
1.10 ท่านต้องการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ (work from home) ไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติงานที่ Office					
2. ปัจจัยด้านทัศนคติ ค่านิยมต่อการทำงานในองค์กร					
2.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และตำแหน่งที่ได้รับ การยกย่องในสังคม					
2.2 ท่านให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้งองค์กร เช่น ใกล้ระบบขนส่ง สาธารณะ ใกล้ศูนย์การค้าและชุมชน เป็นต้น					
2.3 ท่านให้ความสำคัญต่อการเดินทางที่สะดวก ระหว่างที่พักอาศัย และสถานที่ปฏิบัติงาน					
2.4 ท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นส่วนตัวใน สถานที่ทำงาน					
2.5 ท่านให้ความสำคัญกับระบบชั้นอาวุโสในองค์กร และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
2.6 ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ การ ความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ					
2.7 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานมีอายุอยู่ในช่วงวัย เดียวกัน					
2.8 ท่านให้ความสำคัญให้ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง					
2.9 ท่านให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของเพศชายและเพศ หญิงในที่ทำงาน					
2.10 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติที่เคร่งครัด					
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
3.1 ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับ					
3.2 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการองค์กรเช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลา พักผ่อน เป็นต้น					
3.3 ท่านคิดว่าองค์กรจะต้องมีนโยบาย ปรับเงินเดือน /โบนัส ตาม ผลการดำเนินการอย่างเหมาะสม					

3.4 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำควรมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3.5 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้บุคลากรที่ทำงานในที่ที่มีความเสี่ยงสูง					
3.6 ท่านให้ความสำคัญกับกิจกรรมการจัดสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร					
3.7 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านพื้นที่อาทิ ในช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น					
3.8 ท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการรถโดยสารสำหรับบุคลากรในองค์กร					
3.9 ท่านให้ความสำคัญสวัสดิการด้านชุดปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					
3.10 ท่านคิดว่าช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ส่งผลให้มีการปรับลดเงินเดือน และอัตราค่าจ้างงานลดลง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

