



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

The Determinants of Job Search Duration of New Graduates in 2006

นามผู้วิจัย นางสาวปัญทิตา นาคเกื้อ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(อาจารย์วัลลภภัทร์ พลทรัพย์, Ph.D.)

กรรมการ

(อาจารย์กนกวรรณ จันทร์เจริญชัย, Ph.D.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรจน์ โอพิทักษ์จีวิน, M.B.A.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

The Determinants of Job Search Duration of New Graduates in 2006

โดย

นางสาวปัญทิตา นาคเกื้อ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
พ.ศ. 2552

ปัญหา นาคเกื้อ 2552: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่
ปี พ.ศ. 2549 ปรินญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชา
เศรษฐศาสตร์ ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์วัลลภกร์ พลทรัพย์, Ph.D. 85 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการหางาน การได้งาน และวิเคราะห์ปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549 โดยใช้การวิเคราะห์เชิง
พรรณนาเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไป ภาวะการหางาน ภาวะการได้งาน และการวิเคราะห์เชิง
ปริมาณโดยใช้แบบจำลองโลจิส วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของ
บัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่าลักษณะของบัณฑิตที่ไดงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ในสาขา
วิทยาศาสตร์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับ 2.50 - 3.00 ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน
มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยเฉลี่ย 6 - 10 ครั้ง มีระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของ
ครอบครัวมากกว่า 45,001 บาท และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานคร ในส่วนของภาวะการ
หางานพบว่าบัณฑิตจำนวนมากเริ่มหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยสมัครงานในตำแหน่ง
พนักงานบริษัทเอกชน มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานเฉลี่ยต่อครั้ง 200 - 500 บาท เงินเดือนที่
คาดหวังคือ 15,000 - 20,000 บาท โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางานคืออินเทอร์เน็ต ความ
ช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันศึกษาระดับแรกคือต้องการให้จัดงานปัจฉิมนิเทศเพื่อให้
ความรู้เกี่ยวกับแหล่งงาน ความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาลอันดับแรกคือจัดศูนย์ให้ข่าวสาร
แหล่งงานและสำรวจข้อมูลงานว่าง ในส่วนของภาวะได้งานพบว่าบัณฑิตปฏิเสธงานก่อนที่จะรับงาน
ปัจจุบันจำนวน 1 - 3 งาน ประเภทของงานที่ทำคือพนักงานบริษัทเอกชน มีสถานที่ทำงานอยู่ใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000
บาท ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่ พบว่าปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่มีทั้งหมด 4 ตัวแปรคือเพศ ประสบการณ์
ในการฝึกงาน ระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ และจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม

Pantita Nakgoue 2009: The Determinants of Job Search Duration of New Graduates in 2006. Master of Economics, Major Field: Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Miss Wallapak Polasub, Ph.D. 85 pages.

The objectives of this research are to study the situation of job searching and job status of new graduates in 2006 and analyze the factors affecting the job search duration. Descriptive statistics provided general information, job search, situation and duration, job status of new graduates. Quantitative analysis, applying the Logit Model, analyzed the factors that affected the search duration.

The results show that the characteristic of new graduates who were able to find jobs within 10 weeks were mostly women, graduated from science disciplinary in public universities, with grade point average between 2.50 - 3.00, did not have experience in internship, had joined the extra curriculum activity approximately 6 - 10 times, had average family income more than 45,000 Baht per month, and were originally from Bangkok. In the job search situation, the new graduates started to search for job after graduation, prefer to be in private sector, had a budget for each application of 200 - 500 Baht, had the reservation wage between 15,000 - 20,000 Baht and used the internet as a source of job search. In the job status, the new graduates declined job offers approximately 1 - 3 times before accepting the present job. They accepted job in private sector whose offices are in Bangkok and the suburbs. The salary was between 10,000 - 15,000 Baht per month. The analysis found that the four factors affecting the job search duration were gender, training experience, the reservation wage and the frequency of extra curriculum activity participated.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของอาจารย์วัลลภวัชร พลทรัพย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์กนกวรรณ จันทร์เจริญชัย กรรมการวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรจน์ โอปัททชัยชีวิน กรรมการวิชาการ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนๆ MECON 14 ที่เป็นกำลังใจ รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการ เศรษฐศาสตร์บัณฑิตภาคพิเศษทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานด้านต่างๆ ในช่วงของการศึกษาและการวิจัย

ประโยชน์อันใดที่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้พึงมี ข้าพเจ้าขอมอบแต่บิดา มารดา ผู้มีอุปการคุณ ตลอดจนอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้เขียนตลอดมา

ปัญทิตา นาคเกื้อ
กุมภาพันธ์ 2552

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
กรอบแนวคิดในการศึกษา	21
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	23
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	23
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	25
แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์	26
แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา	27
สมมุติฐานในการศึกษา	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา	30
ผลการศึกษาภาวะการหางานและการได้งานของบัณฑิตใหม่	30
ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	65
สรุป	65
ข้อเสนอแนะ	67
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	69
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	72
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์	80
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	85

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามเพศ	31
2	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสถาบันการศึกษา	32
3	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	34
4	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม	35
5	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามภาคเรียนที่สำเร็จการศึกษา	36
6	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกงาน	37
7	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม	38
8	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว	39
9	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	40
10	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน	41
11	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประเภทของงานที่ไปสมัคร	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ	43
13	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนหน่วยงานที่ใช้ในการสมัครงาน	44
14	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการสมัครงานต่อครั้ง	45
15	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน	46
16	อันดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางานของบัณฑิต	47
17	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงาน	48
18	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามปัญหาที่พบในการหางาน	49
19	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษา	51
20	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล	52
21	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนรับงานปัจจุบัน	55
23	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสาเหตุที่ปฏิเสธงานก่อนจะยอมรับงานในปัจจุบัน	56
24	อันดับความสำคัญของปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งานของบัณฑิต	57
25	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประเภทของการทำงานในปัจจุบัน	58
26	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน	59
27	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน	60
28	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามการนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบัน	61

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	จำนวนผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2539 - 2547	2
2	จำนวนร้อยละของบัณฑิตในปี พ.ศ. 2543 - 2548 จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน	3
3	การแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้าง	14
4	ต้นทุนและผลได้ส่วนเพิ่มของการหางาน	15
5	การแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	17
6	ผลทางด้านรายได้ที่มีได้เกิดจากการทำงานต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน	18
7	กรอบแนวคิดในการศึกษา	22

บทที่ 1

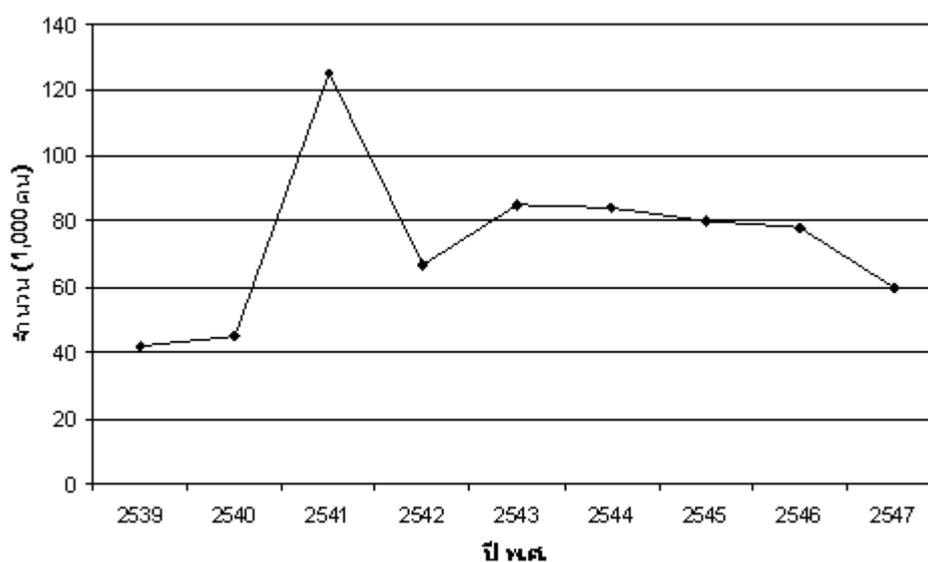
บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศย่อมประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่าปัจจัยทุน แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และเทคโนโลยี ถึงแม้ว่าแรงงานจะเป็นปัจจัยการผลิตเหมือนกันกับปัจจัยการผลิตอื่นแต่แรงงานก็มีลักษณะสำคัญที่แตกต่างไปจากปัจจัยการผลิตอื่นอยู่บางประการ นั่นคือ แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่สามารถจะแยกร่างกายและจิตใจออกจากกันได้ อีกทั้งแรงงานจะเป็นผู้ตัดสินใจในการเสนอขายแรงงานด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้เราจึงควรให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแรงงานมากกว่าปัจจัยการผลิตอื่น นอกจากแรงงานจะเป็นผู้ใช้แรงงานและความรู้ในด้านวิชาการต่างๆ เพื่อนำปัจจัยทุนและทรัพยากรธรรมชาติมาสร้างเป็นผลผลิตและบริการแล้ว แรงงานยังเป็นผู้ใช้ผลผลิตและบริการนั้นด้วย ดังนั้นการที่มีผู้ใช้ผลผลิตและบริการอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจได้ ในทางตรงกันข้ามหากมีผลผลิตและบริการแต่แรงงานไม่อาจเข้าใช้ได้เพราะขาดอำนาจซื้อ ก็ย่อมทำให้ผู้ผลิตขาดแรงจูงใจที่จะคิดค้นผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิตใหม่ ทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไม่สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน โดยสาเหตุหลักของการขาดอำนาจซื้อคือการที่แรงงานไม่มีรายได้อันเนื่องมาจากการว่างงาน ด้วยเหตุนี้ปัญหาการว่างงานของประเทศจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นภาระของรัฐบาลที่จะต้องรับผิดชอบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานอันจะมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ

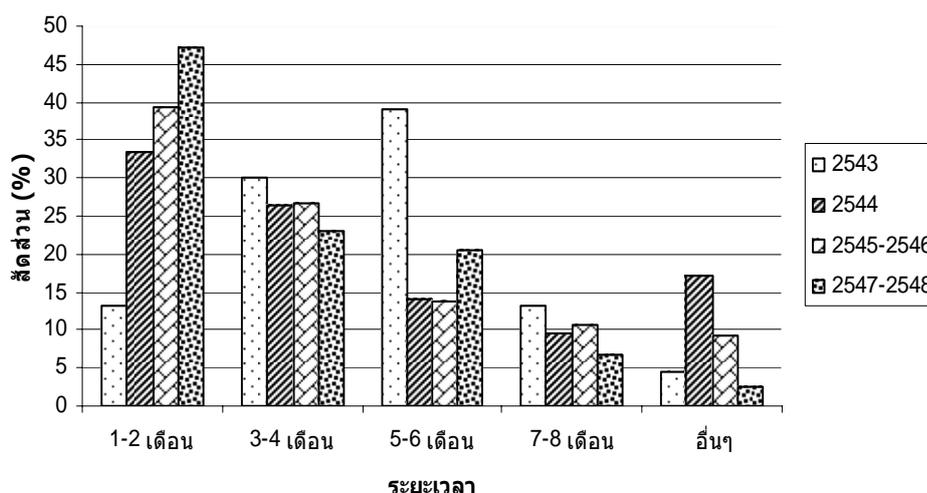
โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของกรมการจัดหางานในปี พ.ศ. 2539 - 2547 พบว่าจำนวนผู้ว่างงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนไม่เกิน 60,000 คนในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2540 แต่หลังจากประสบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้จำนวนผู้ว่างงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มสูงขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมากแม้จะลดจำนวนลงบ้างในบางปี (ภาพที่ 1) โดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี นั่นคือในปัจจุบันการจัดการศึกษาได้ขยายตัวเพิ่มเป็นอย่างมากเพื่อสนองความต้องการของผู้เข้าศึกษา ย่อมส่งผลให้จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีแต่ละปีมีจำนวนมากตามไปด้วย ทำให้การแข่งขันในการหางานทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมไปถึงระยะเวลาที่ใช้ในการหางานของบัณฑิตก็ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน

หลังจากสำเร็จการศึกษา ที่ทำการศึกษาโดยศูนย์สารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ข้อมูลในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการศึกษาในเรื่องระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นข้อมูลในปีล่าสุดพบว่ากลุ่มแรงงานในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากยังประสบปัญหาในการหางาน อันเนื่องมาจากไม่สามารถหางานทำได้ภายใน ระยะเวลา 2 เดือนนับจากวันที่สำเร็จการศึกษา (ภาพที่ 2) จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวน บัณฑิตใหม่ที่ไม่สามารถหางานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือนนับจากวันที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนมากถึงร้อยละ 82.24 และลดลงเหลือเพียงร้อยละ 50.12, 51.19 และร้อยละ 52.89 ในปีถัดไป ถึงแม้ว่าจำนวนบัณฑิตใหม่ที่ไม่สามารถหางานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน จะมีจำนวนที่ลดลงแต่ก็ยังคงมีจำนวนกว่าครึ่งของจำนวนบัณฑิตทั้งหมด โดยระยะเวลาที่ใช้ในการ หางานที่ยาวนานและต้นทุนในการหางานที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น แสดงให้เห็นถึงการขาดประสิทธิภาพ ของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดความสูญเสียไปจากค่าเสียโอกาสในการได้งานล่าช้าและเกิดผลกระทบ ในด้านต่างๆ



ภาพที่ 1 จำนวนผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2539 - 2547

ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2548)



ภาพที่ 2 จำนวนร้อยละของบัณฑิตในปี พ.ศ. 2543 - 2548 จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน
ที่มา: ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2545 - 2549)

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการว่างงานในช่วงระยะเวลาที่ยังไม่สามารถหางานทำ
หลังจากสำเร็จการศึกษา สามารถส่งผลกระทบในด้านต่างๆดังนี้ (ปาน จินดาพล, 2546)

1. แรงงานไม่มีรายได้จากการทำงาน ทำให้เป็นภาระแก่ผู้ปกครองหรือญาติมิตรที่จะต้อง
ให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้ผู้ว่างงานยังเป็นภาระแก่รัฐบาลในการยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ
เป็นการเพิ่มงานและงบประมาณของรัฐบาลซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นได้

2. การว่างงานก่อให้เกิดความเครียดซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาต่างๆ ที่เป็นผลมาจาก
ความเครียด เช่นการเจ็บป่วยทางจิต การสร้างปัญหาต่อครอบครัว บุคคลใกล้ชิดและการฆ่าตัวตาย
เป็นต้น

3. การว่างงานเป็นสาเหตุหนึ่งของอาชญากรรมและการติดยาเสพติด ซึ่งเป็นต้นทุน
ทางสังคม เนื่องจากสร้างความสูญเสียให้กับบุคคลอื่น และยังทำให้รัฐบาลต้องเสียค่าใช้จ่าย
เป็นจำนวนมากในการแก้ปัญหาเหล่านี้

4. การว่างงานเป็นระยะเวลานานจะทำให้การหางานเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้จ้าง
งานหรือนายจ้างมักจะมองว่าแรงงานที่มีกรว่างงานเป็นเวลานานนั้นเป็นบุคคลที่ไม่มี
ความสามารถ และขาดความกระตือรือร้นในการหางานซึ่งถือเป็นผลกระทบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ถึงแม้ว่าที่ผ่านมารัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามให้ความช่วยเหลือแรงงานที่เป็นบัณฑิตใหม่ให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว โดยมีกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดำเนินการส่งเสริมให้บัณฑิตใหม่สามารถหางานได้อย่างรวดเร็ว ด้วยการจัดงานนัดพบแรงงานระหว่างนายจ้างและบัณฑิตใหม่ การจัดระบบข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนการจัดอบรมแนะแนวทางในการประกอบอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ยังไม่สามารถช่วยให้บัณฑิตใหม่ที่มีความต้องการที่จะทำงานสามารถหางานได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วทุกคน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้อาจเกิดขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการหางานทำของบัณฑิตใหม่ และนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือบัณฑิตใหม่ให้สามารถหางานได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อลดขนาดของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการว่างงานในขณะนี้ซึ่งไม่สามารถหางานทำได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะการหางาน และการได้งานของบัณฑิตใหม่ที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงภาวะการหางาน การได้งาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ อันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐบาล ภาคเอกชนรวมถึงมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการหาแนวทางให้ความช่วยเหลือบัณฑิตใหม่ให้สามารถหางานทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ทางมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการในด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน ได้นำไปปรับใช้เพื่อให้สามารถหางานทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วหลังจากสำเร็จการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยกำหนดให้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล และเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทุกกลุ่มสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2549 และมีความประสงค์ที่จะทำงานทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่มคือบัณฑิตที่ได้ออกงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และบัณฑิตที่ได้ออกงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ โดยเหตุผลในการกำหนดให้ใช้ระยะเวลาที่ 10 สัปดาห์นั้น เนื่องจากระยะเวลาการว่างงานที่เกินกว่า 10 สัปดาห์ จัดเป็นการว่างงานประเภทอื่นที่มีใช้การว่างงานเพราะความฝืดของตลาดซึ่งการว่างงานประเภทนี้มีโอกาสเกิดขึ้นได้แม้ในสภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (ประดิษฐ์ ชาญสมบัติ, ม.ป.ป.) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครเนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา และมีสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางเป็นจำนวนมากอีกด้วย

นิยามศัพท์

บัณฑิต ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2549

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล สถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยรับนักศึกษาเข้าศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ

1.1 ประเภทจำกัดรับนักศึกษา หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่มีสถานภาพและการดำเนินงานแบบส่วนราชการ มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยรับนักศึกษาในจำนวนที่จำกัด

1.2 ประเภทไม่จำกัดรับนักศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยรับนักศึกษาเข้าศึกษาไม่จำกัดจำนวน

2. สถาบันอุดมศึกษาที่ไม่เป็นส่วนราชการ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่ไม่เป็นส่วนราชการ มีสถานภาพเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานรัฐบาลสามารถกำหนดระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยรับนักศึกษาในจำนวนจำกัด

สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน สถาบันการศึกษาที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยบริหารจัดการให้มีคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

สาขาวิชา สาขาวิชาซึ่งได้จัดกลุ่มตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชามาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education) จำแนกไว้เป็น 9 สาขาวิชาได้แก่

1. สาขาการศึกษาครุศาสตร์ ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ และครุศาสตร์
2. สาขามนุษย์ศาสตร์และศิลปะ ประกอบด้วย คณะมนุษยศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ และนิเทศศาสตร์
3. สาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ ประกอบด้วย คณะสังคมศาสตร์ บริหาร-ธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และนิติศาสตร์
4. สาขาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยคณะวิทยาศาสตร์
5. สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง ประกอบด้วย คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และอุตสาหกรรมการเกษตร
6. สาขาเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย คณะเกษตร วนศาสตร์ ประมง และสัตวแพทย์

7. สาขาสุขภาพและสวัสดิการ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์

8. สาขางานบริการ

9. สาขาอื่นๆ

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรนุช หลิมประเสริฐ (2536) ศึกษาเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำของผู้จบอุดมศึกษา องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำ และคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ค่าสถิติร้อยละ ในการวิเคราะห์ภาวะการมีงานทำ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีงานทำและคุณภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับการมีงานทำโดยใช้ระยะเวลาในการหางานเป็นตัวกำหนดการได้งานทำช้าหรือเร็ว พบว่าตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการหางาน ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรี มีความรู้พิเศษในด้านคอมพิวเตอร์และภาษา ได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการได้งาน (กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมส่งเสริมการฝึกงาน และกิจกรรมตลาดนัดแรงงาน) มีจำนวนแหล่งงานที่ไปสมัครน้อยแห่ง และผู้ที่สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์จะได้งานทำเร็วกว่ากลุ่มอื่น ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับคุณภาพในการทำงาน โดยใช้ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นตัวกำหนด พบว่าตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงาน ได้แก่ การศึกษาของบิดา รายได้ของครอบครัว ความรู้พิเศษด้านคอมพิวเตอร์และดนตรี การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมขณะเรียน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือ ในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานมีความอึดตัวควรผลิตบัณฑิตให้เสริมสมรรถภาพในการประกอบอาชีพอิสระ เร่งผลิตบัณฑิตในสาขาที่ขาดแคลน จัดการเรียนการสอนให้เห็นที่คุณภาพของบัณฑิต โดยการจัดกิจกรรมเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมที่เอื้อต่อการหางาน บริการข่าวสารและจัดโอกาสให้บัณฑิตได้รับรู้เกี่ยวกับอาชีพและตลาดแรงงานอย่างกว้างขวาง

ชนินทร์ วะสินนท์ (2541) ศึกษาเรื่องการศึกษาดตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงาน พยากรณ์ความต้องการแรงงานและศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของตลาดแรงงาน สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือค่าร้อยละ ไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าซี (Contingency Coefficient) ค่า t-test และใช้สมการเชิงถดถอย (Regression Equation) ผลการศึกษาทางด้านอุปทานแรงงาน พบว่าความต้องการทำงานของแรงงานมี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับระดับการศึกษา ที่ตั้งของสถาบันการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว รายได้ที่ได้รับประจำวัน และจำนวนพี่น้องร่วมบิดามารดา ทางด้านอุปสงค์แรงงาน พบว่าความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับขนาดของธุรกิจ จำนวนลูกจ้างระดับมัธยม จำนวนลูกจ้างระดับปวช. และความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนลูกจ้างในระดับปวส. และอัตราค่าจ้างในการทดสอบประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน พบว่าตลาดแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลแหล่งงาน และการกีดกันในตลาดแรงงานโดยการเลือกสถาบันการศึกษา ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือ สำหรับหน่วยงานราชการควรส่งเสริมให้ตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพด้วยการบริการการจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรของแรงงาน สำหรับแรงงานควรปรับตัวให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ทางด้านนายจ้างก็ควรปรับตัวในเรื่องวิธีการสรรหาแรงงานเพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2543) ศึกษาเรื่องภาวะการหางานทำของผู้อยู่ในวัยทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือศึกษาถึงภาวะการหางานทำและการได้งาน ของกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง กลุ่มผู้ว่างงาน และกลุ่มบัณฑิต สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งได้แก่ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษาในกลุ่มบัณฑิตพบว่าบัณฑิตที่ได้งานแล้วร้อยละ 52.70 และยังคงว่างงานร้อยละ 47.3 ด้านการเตรียมตัวพบว่าบัณฑิตส่วนมากมีการเตรียมตัวเพิ่มเติมในการสมัครงานโดยการอบรมคอมพิวเตอร์และเรียนภาษาต่างประเทศ ช่องทางการเข้าสู่สถานประกอบการ พบว่าช่องทางที่บัณฑิตใช้ในการหางานมากที่สุดคือสื่อสิ่งพิมพ์ รองลงมาคือเพื่อน ประกาศข่าวของมหาวิทยาลัย และกรมการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายในการสมัครงานพบว่าบัณฑิตส่วนมากเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานไม่เกิน 500 บาทต่อครั้ง ปัญหาในการหางาน 5 อันดับแรกคือต้องลดวุฒิในการสมัคร ที่ทำงานอยู่ไกลที่พัก ขาดคุณสมบัติเฉพาะด้าน หน่วยงานไม่รับบัณฑิตจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา และไม่ทราบแหล่งงาน การใช้บริการของกรมการจัดหางาน พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่เคยสมัครงานในวันนัดพบแรงงาน 1 – 2 ครั้ง ความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล พบว่าความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล 3 อันดับแรกคือต้องการให้จัดศูนย์ช่วยเหลือในการหางาน จัดอบรมวิชาชีพ และมีบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารแหล่งงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่ตั้งของสำนักจัดหางาน ควรค้นหากลยุทธ์ที่ทำให้ผู้หางานที่มาใช้บริการที่กรมการจัดหางานสามารถได้งานทำในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีการจัดอบรมเพิ่มทักษะของกลุ่มผู้ว่างงานให้สามารถไปประกอบอาชีพได้จริง และควรมีการทำโครงการที่มีการสร้างงานได้อย่างต่อเนื่องโดยตรง

กลุ่มงานสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2546) ศึกษาเรื่องภาวะการหางานทำของบัณฑิตปี พ.ศ. 2544 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือเพื่อสำรวจผลการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2544 โดยมีขอบเขตการศึกษาคือศึกษาเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยสำรวจจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล 24 แห่งและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน 54 แห่ง สถิติที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษาพบว่า มีบัณฑิตที่มีงานทำร้อยละ 64.89 ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา โดยบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของบัณฑิตในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ และกฎหมาย สถานประกอบการที่บัณฑิตเลือกเข้าทำงานมากที่สุดคือองค์กรเอกชน รองลงมาคือข้าราชการและพนักงานของรัฐ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่บัณฑิตเลือกทำงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล บัณฑิตที่สามารถหางานทำได้ภายในระยะเวลา 1 – 2 เดือน มีจำนวนร้อยละ 33.36 ปัญหาในการทำงานพบว่าปัญหาส่วนใหญ่มาจากค่าตอบแทนที่ไม่น่าพึงพอใจ และไม่ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2548) ศึกษาเรื่องสาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือเพื่อสามารถบ่งชี้ถึงโครงสร้างของสาเหตุที่มา ปัญหาและเงื่อนไขของการว่างงาน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการว่างงานและสามารถลดสัดส่วนการว่างงานของกำลังแรงงานกลุ่มดังกล่าว การศึกษาในครั้งนี้วิเคราะห์โดยส่วนแรกเป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นการคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการว่างงานเชิงโครงสร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการว่างงาน จากนั้นทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่ามีความเกี่ยวข้องกันเพียงใด โดยการทำ Cross-Tabulation และทดสอบด้วย Chi-Square และส่วนที่สามทำการวิเคราะห์ด้วย Binary Logistic Regression เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อโอกาสที่จะเกิดการว่างงานในเชิงโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างคือวุฒิการศึกษา สาขาวิชา สถาบันการศึกษา และการสมัครใจออกหางานทำ เนื่องจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี 1.78 เท่า เนื่องจากสัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีจำนวนที่น้อยกว่ามาก อีกทั้งยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากกว่าจึงมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่สำเร็จ

การศึกษาจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีโอกาที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิศวกรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ บริหารธุรกิจและการบัญชี และสาขาวิชาอื่นๆ 1.38 เท่า เพราะหลักสูตรของสาขาวิทยาศาสตร์จะเน้นในเชิงวิชาการมากกว่าการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจึงทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิทยาศาสตร์มีโอกาเข้าสู่ตลาดแรงงานได้น้อยกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาอื่น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาลมีโอกาที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของเอกชน 1.67 เท่า เพราะสถาบันการศึกษาของเอกชนนิยมเปิดสอนหลักสูตรที่ตลาดแรงงานมีต้องการมากกว่าสถาบันการศึกษาของรัฐบาล จึงทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของเอกชนมีโอกาเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และผู้ที่สมัครใจออกหางานทำมีโอกาที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจออกหางานทำ 2.47 เท่า เนื่องจากผู้ที่สมัครใจออกหางานทำ ต้องการเลือกงานที่มีลักษณะงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจออกหางานทำ จึงทำให้ผู้ที่สมัครใจออกหางานทำมีโอกาเข้าสู่ตลาดแรงงานได้น้อยกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจออกหางานทำ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือควรปรับปรุงระบบการศึกษาให้เอื้อต่อการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานในสภาพจริง ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการแนะแนวอาชีพ จัดตลาดนัดแรงงานซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำได้มากขึ้น

Kartseva (2002) ศึกษาเรื่องระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีผลต่อการลดลงของช่วงระยะเวลาการว่างงานหรือไม่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยทางด้านมหภาคและจุลภาคซึ่งมีอิทธิพลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน โดยใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์จาก The Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS) ซึ่งทำการสำรวจประชากรทั้งสิ้น 5,000 คนวัยเรียน โดยสำรวจผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 - 60 ปี และเป็นผู้ที่เริ่มว่างงานตั้งแต่เดือนเมษายนปี ค.ศ. 1994 - 2000 การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบช่วงเวลาโดยใช้แบบจำลอง Hazard Model โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยสองกลุ่มปัจจัยคือปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ เพศ สถานะภาพสมรส และปัจจัยด้านการศึกษาได้แก่ ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จศึกษา ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าหากอายุมากขึ้นจะทำให้โอกาสในการได้งานช้าลงทั้งผู้ชายและผู้หญิง ทางด้านสถานภาพสมรสพบว่า ผู้ชายที่แต่งงานแล้วจะมีอัตราค่าจ้างที่คาดหวังไว้ต่ำกว่าจึงทำให้มีโอกาในการได้งานเร็วกว่าผู้ชายโสด ส่วนผู้หญิงที่มีจำนวนบุตรมากขึ้นจะมีโอกาในการได้งานช้ากว่าผู้หญิงโสด และงานที่ได้ก็มักจะเป็นงานแบบไม่เต็มเวลา ผลการศึกษาปัจจัยด้านการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลานาน

จะมีโอกาสในการได้งานเร็วกว่า ระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีโอกาสในการได้งานเร็วกว่าทั้งผู้ชาย และผู้หญิง สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาเพียง 4 สาขาวิชาการศึกษาคือวิศวกรรมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ แพทยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ พบว่าสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของผู้ชายไม่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการได้งาน ส่วนผู้หญิงที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และบริหารธุรกิจมีโอกาสได้งานเร็วกว่าผู้หญิงที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่น การศึกษานี้ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อที่จะลดช่วงระยะเวลาการว่างงานให้สั้นลงว่าควรส่งเสริมทางการศึกษา โดยการเพิ่มระดับการศึกษาของประชากรให้สูงขึ้น

Kupets (2006) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่กำหนดระยะเวลาในการว่างงานของประเทศยูเครน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยที่กำหนดระยะเวลาในการว่างงานของประเทศยูเครน ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากคอมมิวนิสต์มาเป็นประชาธิปไตย โดยใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์จาก The Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey ซึ่งทำการสำรวจประชากรทั้งสิ้น 4,056 ครอบครัว โดยสำรวจผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 - 72 ปี และเป็นผู้ที่เริ่มว่างงานตั้งแต่เดือนมกราคม ปี ค.ศ. 1998 ถึงเดือนธันวาคมปี ค.ศ. 2002 การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบช่วงเวลาโดยใช้แบบจำลอง Hazard Model ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ขณะว่างงาน และข้อจำกัดของความต้องการแรงงาน ในท้องถิ่นมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อค่าความน่าจะเป็นของระยะเวลาในการว่างงานดังนี้ ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีระยะเวลาในการว่างงานสูงขึ้นเนื่องจากนายจ้างจะมองว่าไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และมีปัญหาด้านสุขภาพไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ สถานภาพสมรสพบว่าผู้ชายที่สมรสแล้วมีระยะเวลาในการว่างงานน้อยกว่าผู้ชายโสดเนื่องจากเป็นหัวหน้าครอบครัวจึงทำให้มีความกดดันทางการเงินมากกว่า จำนวนบุตรไม่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการว่างงานทั้งผู้ชายและผู้หญิง ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีระยะเวลาในการว่างงานน้อยกว่าทั้งผู้ชายและผู้หญิง ทางด้านข้อจำกัดของความต้องการแรงงานในท้องถิ่นพบว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่จะมีระยะเวลาในการว่างงานน้อยกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเมือง

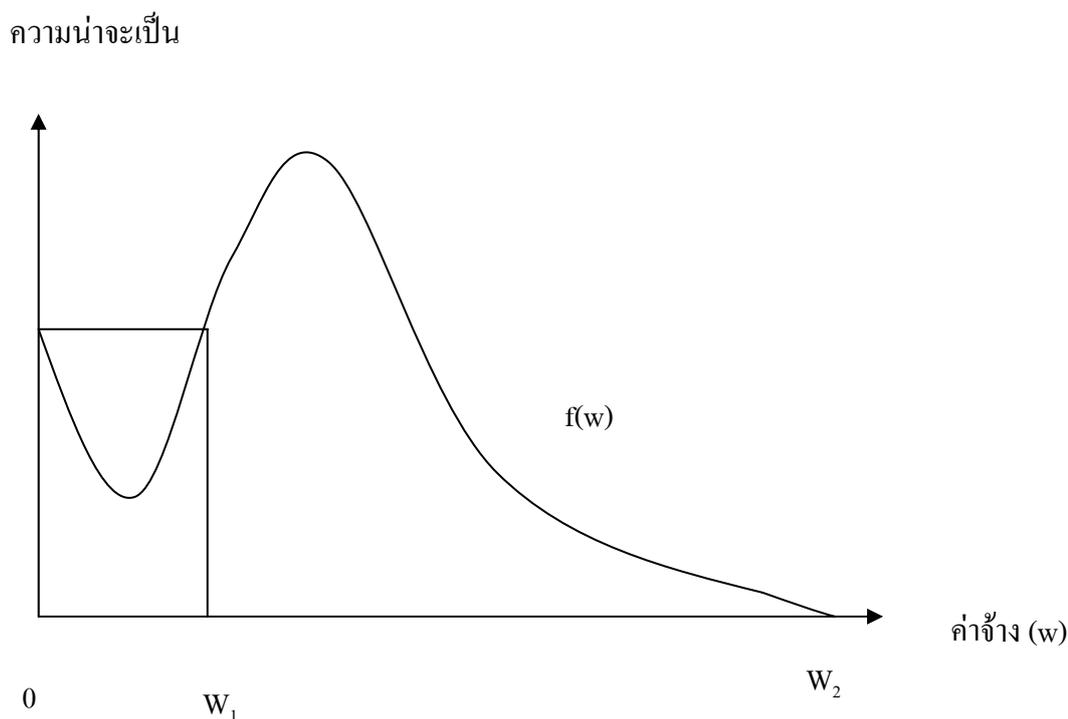
จากการตรวจเอกสารดังกล่าวสามารถนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจเอกสารมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม และสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่ได้มีการศึกษาไว้แล้วมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้แบบจำลองที่เรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยโลจิท (Logit Model)

แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการแสวงหางาน (Job Search)

ทฤษฎีการแสวงหางาน (เป่าน จินดาพล และคณะ, 2546) เชื่อว่าการว่างงานไม่ได้เกิดจากการไม่มีงาน แต่เกิดจากการไม่มีข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะหางานได้ที่ไหนและงานนั้นจะจ่ายค่าจ้างเท่าไร ทฤษฎีการแสวงหางานจึงสามารถอธิบายสาเหตุของการว่างงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่หางานทำครั้งแรกหลังจากที่ได้เข้ามาสู่การเป็นกำลังแรงงานและแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ หรือแรงงานที่ถูกให้ออกจากงาน ในสถานการณ์ทั่วไปที่ข่าวสารเกี่ยวกับงานไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในเรื่องค่าจ้าง ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ กระบวนการแสวงหางานจึงเริ่มจากการหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ซึ่งส่วนใหญ่จะค้นหาจากหนังสือพิมพ์ การกรอกใบสมัคร การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ จนกระทั่งการรับเข้าทำงาน ประเด็นสำคัญของเรื่องนี้อยู่ที่ว่ากระบวนการดังกล่าวใช้เวลายาวนานเพียงใด และอะไรเป็นปัจจัยกำหนดระยะเวลา นั้น

ยกตัวอย่างเช่นนาย ก. จบปริญญาตรีสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์จากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งเขาทราบว่า มีหลายหน่วยงานที่ต้องการจ้างผู้จบปริญญาตรีสาขานี้ แต่ไม่ทราบว่าแต่ละแห่งจะให้ค่าจ้างเท่าไร จากข้อมูลหน่วยงานที่จ้างผู้ที่จบสาขาเดียวกันนี้เมื่อปีที่แล้ว นาย ก. สามารถสร้างการแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้างได้ดังในภาพที่ 3 เส้นโค้ง $f(w)$ คือ $P1$ ความน่าจะเป็นที่นาย ก. จะได้รับค่าจ้างระดับต่างๆ เช่น ความน่าจะเป็นที่นาย ก. จะได้รับค่าจ้าง $w1$ คือ $P1$ ความน่าจะเป็นที่นาย ก. จะได้รับค่าจ้างมากกว่า $w2$ เป็นศูนย์ ส่วนค่าจ้างที่เป็นศูนย์นั้นหมายถึงไม่มีหน่วยงานที่มีความต้องการจ้างผู้ที่จบสาขานี้



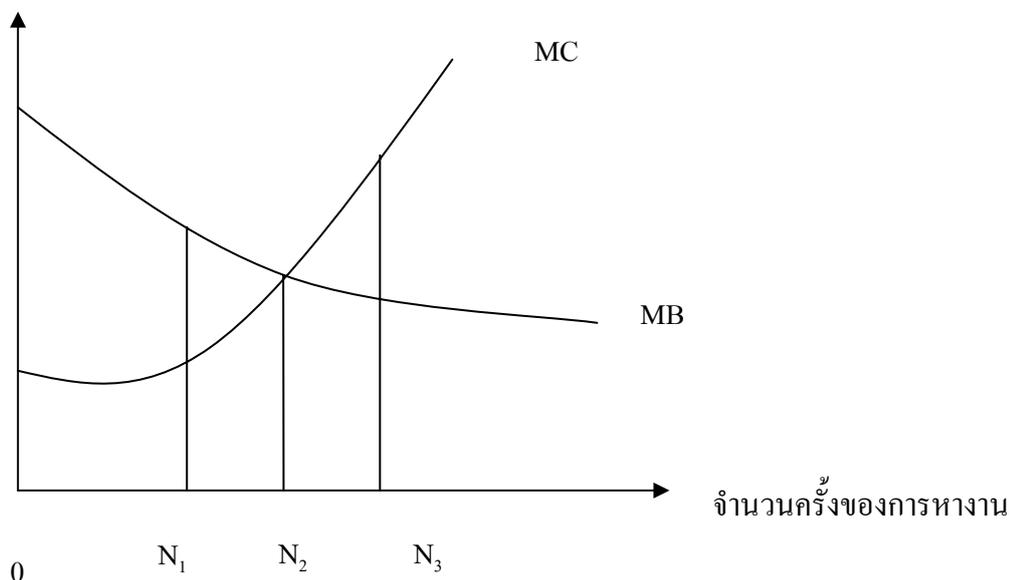
ภาพที่ 3 การแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้าง

ที่มา: เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 11 - 15 (2546)

หากงานที่นาย ก. แสวงหาก็คืองานที่จ่ายค่าจ้างสูงสุด และเขามีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนสมบูรณ์ เขาจะไม่จำเป็นต้องเสียเวลาหาข้อมูลว่าควรจะทำหน้าที่ใด เพราะเขาทราบว่าหน่วยงานใดที่จ่ายค่าจ้าง w_2 แต่ในความเป็นจริงนาย ก. ไม่ทราบว่าหน่วยงานใดจ่ายค่าจ้างเท่าใดบ้าง เขาจึงต้องใช้เวลาค้นหาข้อมูลและเลือกไปทำงานกับหน่วยงานที่จ่ายค่าจ้างสูงสุด นาย ก. จะใช้เวลาในการค้นหาข้อมูลนานเพียงใดมี 2 แบบจำลองที่สามารถตอบคำถามนี้ได้คือแบบจำลองของสติกลอร์ (Stigler Model) และแบบจำลองของแมคคอลล (Mccall Model) โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาโดยใช้แบบจำลองของแมคคอลล (Mccall Model)

แบบจำลองของสติกลอร์ ตั้งชื่อตามนักเศรษฐศาสตร์ที่ชื่อว่าจอร์จ สติกลอร์ (George Stigler) ซึ่งเชื่อว่าปริมาณงานที่เหมาะสมสามารถกำหนดขึ้นจากแนวคิดเรื่องส่วนเพิ่ม (Marginal Analysis) ที่สามารถนำไปใช้ตัดสินใจกับเรื่องเศรษฐศาสตร์อื่นๆ นั่นคือจะหางานเพิ่มมากขึ้นหากผลได้ส่วนเพิ่มจากการหางานมากกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม ปริมาณการหางานที่เหมาะสมคือจำนวนที่ทำให้ผลได้ส่วนเพิ่มเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่ม (ภาพที่ 4)

ต้นทุนและผลได้ส่วนเพิ่ม



ภาพที่ 4 ต้นทุนและผลได้ส่วนเพิ่มของการหางาน

ที่มา: เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 11 - 15 (2546)

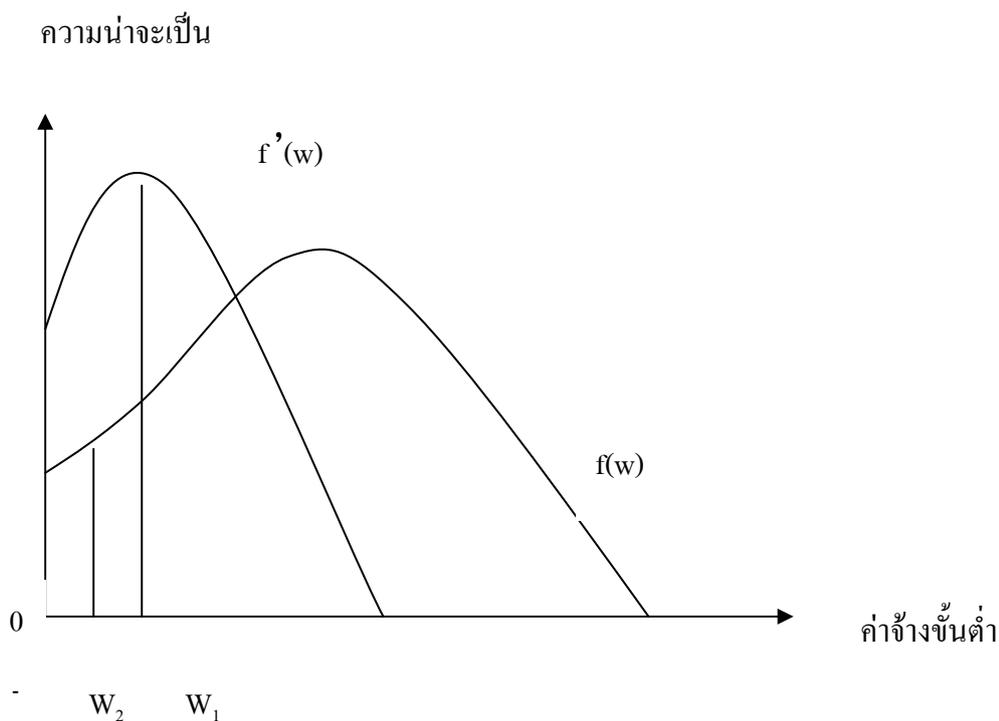
เส้นต้นทุนเพิ่มของนาย ก. หรือ MC มีลักษณะเป็นเส้นทอดขึ้นจากซ้ายไปขวา ประกอบด้วยต้นทุนทางตรงและต้นทุนค่าเสียโอกาส ต้นทุนทางตรงได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้บริการไปรษณีย์ ค่าธรรมเนียมของนายหน้าจัดหางาน เป็นต้น ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการติดต่อหางานใหม่ คือค่าจ้างที่นาย ก. ต้องเสียสละไปจากการไม่ตกลงทำงานกับหน่วยงานที่ติดต่อไว้ก่อนหน้านี้ ต้นทุนค่าเสียโอกาสจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่างานที่ติดต่อไว้เดิมจะจ้างคนอื่นแทนทันที ต้นทุนค่าเสียโอกาสของนาย ก. จะสูงขึ้น ทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนค่าเสียโอกาส ของการหางานต่อไปเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากนาย ก. ต้องหางานจากแหล่งที่กว้างมากขึ้น ทำให้ต้นทุนทางตรงมากขึ้นเรื่อยๆ และต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงขึ้นเนื่องจากการสูญเสียรายได้ที่สูงขึ้น

เส้นผลประโยชน์ส่วนเพิ่มของนาย ก. หรือ MB มีลักษณะเป็นเส้นทอดลงจากซ้ายไปขวา เนื่องจากกฎการลดน้อยถอยลงของผลได้ส่วนเพิ่ม ผลประโยชน์ส่วนเพิ่มคือมูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดอายุงานที่เพิ่มขึ้นจากการติดต่อหางานใหม่ เนื่องจากโดยปกติผู้ที่หางานทำมักจะไปสมัครงานกับหน่วยงานที่มีแนวโน้มจะจ่ายค่าจ้างสูงก่อน การไปติดต่อสมัครงานที่ใหม่จึงมีโอกาสที่จะได้รับค่าจ้างดีกว่าเดิมไม่มากนัก ค่าจ้างส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้จึงลดลงทำให้ความชันของเส้น MB เป็นลบ

จากภาพที่ 4 นาย ก. มีจำนวนการติดต่อหางานที่เหมาะสมคือ N_2 ซึ่งเป็นจำนวนงานที่ MB เท่ากับ MC พอดี หากนาย ก. เลือกที่จะหางานจำนวน N_1 ซึ่งไม่ใช่จำนวนที่เหมาะสม การหางานเพิ่มขึ้นจะทำให้มีรายได้สูงขึ้นมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ดังนั้นนาย ก. จึงควรหางานต่อไป หากนาย ก. หางานทำจำนวน N_3 การหางานต่อไปยังคงทำให้รายได้ของนาย ก. สูงขึ้นแต่ไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการหางานนั้นนาย ก. จึงควรลดปริมาณการหางานลง จะเห็นว่าจำนวนการหางานที่เหมาะสมของแต่ละคนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเส้น MB และเส้น MC หากผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีจำนวนการหางานที่เหมาะสมจำนวนมาก ระยะเวลาการว่างงานจึงยาวนาน ทำให้อัตราการว่างงานสูง ในทางตรงกันข้ามหากผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีจำนวนการหางานที่เหมาะสมจำนวนน้อย การว่างงานจะเกิดขึ้นในระยะสั้นทำให้อัตราการว่างงานต่ำ

การวิเคราะห์ตามแบบจำลองของสติกลเลอร์ทำให้เห็นว่าการแสวงหางานเป็นการลงทุนในมนุษย์ (Human Capital) รูปแบบหนึ่งที่แรงงานสามารถทำเพื่อให้ตนเองมีฐานะสูงขึ้นในตลาดแรงงาน เพราะสามารถทำให้มีรายได้สูงขึ้นในอนาคต โดยมีการลงทุนเป็นการขาดรายได้ช่วงที่ว่างงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ใช้ในการหางาน

แบบจำลองของแมคคอลล พัฒนาขึ้นโดยจอห์น เจ แมคคอลล (John J. Mccall) แบบจำลองนี้เชื่อว่าแรงงานจะเลือกงานแรกที่เสนอค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (Minimum Acceptance Wage หรือ Reservation Wage) จากตัวอย่างเรื่องนาย ก. หากเขามีค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้เป็น W_1 เขาจะไม่ทำงานที่จ่ายค่าจ้างน้อยกว่า W_1 ส่วนนาย ข. ต้องการค่าจ้างขั้นต่ำ W_2 และความน่าจะเป็นที่แรงงานจะได้งานที่ระดับค่าจ้างต่างๆ เป็นไปตามเส้น $f(W)$ ที่แสดงในภาพที่ 5 จะพบว่าความน่าจะเป็นที่นาย ข. จะพบงานที่ที่ต้องการมีมากกว่านาย ก. ซึ่งมีค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูงกว่า ดังนั้นคนที่มีความจำเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้น้อยจะสามารถหางานได้ง่ายกว่า และมีช่วงระยะเวลาการว่างงานสั้นกว่า



ภาพที่ 5 การแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้

ที่มา: เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 11 - 15 (2546)

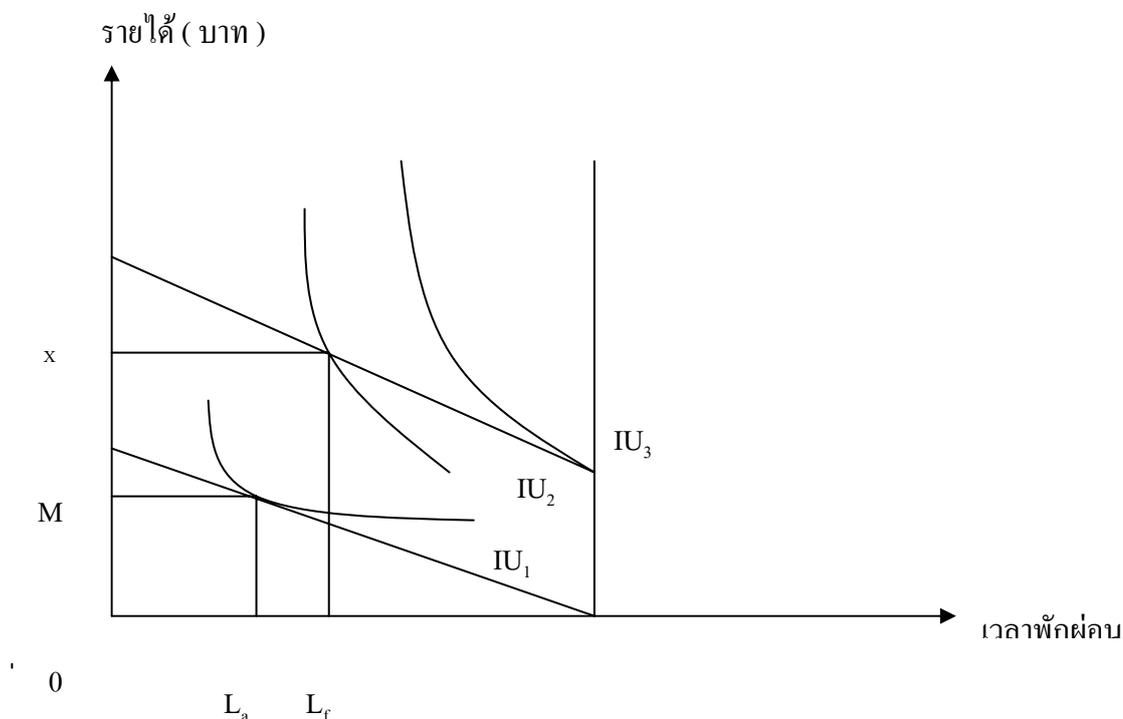
ค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการของแต่ละคนกำหนดมาจากการที่แต่ละคนพิจารณาค่าจ้างระดับต่างๆ แล้วเปรียบเทียบผลได้และต้นทุนของแต่ละทางเลือก ค่าจ้างที่ต้องการที่สูงย่อมมีผลได้มาก แต่จะมีต้นทุนมากตามมาด้วยเนื่องจากงานที่ค่าจ้างสูงจะหาได้ยาก นอกจากนี้แรงงานอาจต้องใช้ระยะเวลาในการหางานนั้นให้ได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ได้แก่ค่าจ้างที่เคยได้รับจากงานเดิม มาตรฐานการครองชีพ ค่าจ้างที่คนอื่นๆ ได้รับ เป็นต้น

นาย ก. จะใช้ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะยอมรับงานหรือไม่ หากเวลาผ่านไปแล้วแต่นาย ก. ยังคงไม่ได้งานใดเลย อาจเป็นไปได้ว่านาย ก. กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ของตนเองสูงเกินไปหรือนาย ก. อาจประมาณความน่าจะเป็นที่หน่วยงานจะเสนอค่าจ้างระดับต่างๆ ผิดพลาด เช่น หากในความเป็นจริงแล้วความน่าจะเป็นที่มีการแจกแจงแบบเส้นประ $f'(w)$ แทนที่จะเป็น $f(w)$ โอกาสที่นาย ก. จะได้งานสูงกว่า W_1 จึงมีน้อยกว่าที่นาย ก. คาดไว้

เนื่องจากการแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าจ้างอาจเปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรธุรกิจแบบจำลองของแมคคอลล สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานกับวัฏจักรธุรกิจได้ว่า ในช่วงเศรษฐกิจเติบโตสูง แต่ละหน่วยธุรกิจยินดีจ่ายค่าจ้างสูงขึ้น ทำให้การกระจายของค่าจ้างในภาพที่ 5 เปลี่ยนแปลงโดยเส้นโค้ง $f(w)$ ขยับไปทางขวาทำให้โอกาสผู้ที่หางานได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีมากขึ้น ทั้งอัตราการว่างงานและระยะเวลาการว่างงานจึงลดลง ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัว ส่วนในช่วงที่เศรษฐกิจหดตัวเส้นโค้ง $f(w)$ จะขยับไปทางซ้ายจึงเป็นการลดโอกาสผู้ที่หางานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ อัตราการว่างงานและระยะเวลาการว่างงานจึงเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีผลทางด้านรายได้ (Income Effect)

ผลทางด้านรายได้ (จุฬา มนัสไพบุลย์และคณะ, 2546) คือผลของการเปลี่ยนแปลงจำนวนอุปทานแรงงานที่ลดลงเมื่อรายได้สูงขึ้นแต่อัตราค่าจ้างไม่เปลี่ยนแปลง ในทางตรงกันข้ามถ้ารายได้ลดลง จำนวนเวลาหรือแรงงานที่เสนอทำงานจะเพิ่มขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากผลทางด้านรายได้จะมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในระดับความพอใจด้วย



ภาพที่ 6 ผลทางด้านรายได้ที่มีได้เกิดจากการทำงานต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน
ที่มา: เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 5 - 10 (2546)

จากภาพที่ 6 แสดงถึงผลทางด้านรายได้โดยสมมุติว่าอัตราค่าจ้างไม่เปลี่ยนแปลง (สังเกตจากเส้นงบประมาณจะขนานกัน ค่าความชันของเส้นงบประมาณแสดงอัตราค่าจ้าง) แต่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านรายได้ของบุคคลหรือครัวเรือนซึ่งมาจากแหล่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่เกิดจากการเสนอขายแรงงานในระดับต่างๆ กัน (Non Labour Income) เช่นรายได้จากเงินปันผล ค่าเช่า ดอกเบี้ยรับ มรดกและเงินช่วยเหลือ เป็นต้น เมื่อระดับของความพอใจสูงขึ้นโดยที่อัตราค่าจ้างไม่เปลี่ยนแปลง การบริโภคเวลาเพื่อการพักผ่อนและบริโภคสินค้าอื่นๆ จะเพิ่มขึ้นไปด้วย

จากภาพที่ 6 ถ้าบุคคลมิได้มีรายได้จากแหล่งอื่นเขาจะจัดสรรเวลาดังนี้คือเลือกทำงานจำนวน OL_1 ชั่วโมงและจัดสรรเวลาพักผ่อนจำนวน $24 - OL_1$ ชั่วโมงความพอใจอยู่ที่จุด E ถ้าเขามีรายได้จากแหล่งอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น รายได้จากเงินปันผล ค่าเช่า ดอกเบี้ยรับ มรดกและเงินช่วยเหลือ เป็นต้น โดยอัตราค่าจ้างมิได้เปลี่ยนแปลงไป เส้นความพอใจของเขาจะปรับเปลี่ยนจาก IU_1 เป็น IU_2 โดยความพอใจเท่ากับจุด f หรืออาจเป็น IU_3 โดยความพอใจจะเคลื่อนไปที่จุด F โดยที่ f หมายถึงเขายังจัดสรรเวลาทำงานแต่น้อยกว่าที่จุด E ทำให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้นเท่ากับ OL_2 แต่ถ้ารายได้ที่มาจากแหล่งอื่นเพิ่มขึ้นจนทำให้เห็นว่าควรเลิกทำงาน แสดงว่าความพอใจจะอยู่ที่จุด F นั้นหมายถึงเขาใช้เวลาเพื่อการทำงานเท่ากับศูนย์ชั่วโมง หรือใช้เวลาทั้งหมดเพื่อการพักผ่อนนั่นเอง โดยรายได้ประเภทนี้มักมีความสัมพันธ์เป็นปฏิภาคส่วนกลับกับจำนวนชั่วโมงที่เสนอทำงานและอัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling)

แบบจำลองเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (จุฬา มนัสไพบุลย์และคณะ, 2546) กล่าวว่าเนื่องจากนายจ้างไม่สามารถทราบถึงศักยภาพของบุคคลที่ตัวเองว่าจ้างให้ทำงานได้อย่างถูกต้องหรือสมบูรณ์ สิ่งที่นายจ้างทำก็เพียงแค่สังเกตหรือมีความเชื่อที่ว่าศักยภาพของบุคคลน่าจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเหล่านี้คือ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา และบุคลิกภาพส่วนอื่นๆ ของบุคคล ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้สิ่งที่บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ก็คืออายุ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือบุคคลสามารถแสวงหาเพิ่มเติมได้และเป็นสัญญาณอย่างหนึ่งที่ส่งผ่านไปยังนายจ้างเพื่อประกอบในการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานและกำหนดค่าจ้าง

ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีพนักงานหรือคนงานที่แตกต่างกันทั้งความรู้ด้านเทคนิค ความชำนาญรวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างอาจรวมถึงความรับผิดชอบ ความอดทน ความคงเส้นคงวา ฯลฯ โดยหน่วยธุรกิจต่างๆ ได้ตระหนักถึงความแตกต่างในตัวพนักงานหรือคนงานแต่ไม่ทราบว่าคนงานที่มีคุณภาพต่าง ๆ เหล่านี้กระจายกันอยู่ ณ แห่งใด ดังนั้น ในกรณีนี้ถือว่าหน่วยธุรกิจมิได้มีบทบาทในการช่วยให้พนักงานหรือคนงานได้ตัดสินใจเลือกงาน เพราะไม่มีการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ และสมมติให้พนักงานหรือคนงานแต่ละคนมีโอกาหางานได้เท่าๆ กัน ถ้าเราสมมติว่าตำแหน่งงานที่ต้องใช้พนักงานหรือคนงานที่มีคุณภาพสูง พนักงานหรือคนงานจะต้องพยายามแสดงท่าทีว่าตนเองเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อจะได้ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้าง การแสดงออกต่างๆ ให้นำเชื่อถือที่วันนี้เรียกว่าเป็นสัญญาณ (Signaling)

อย่างไรก็ตามคุณสมบัติหรือคุณภาพของพนักงานหรือคนงานเป็นเรื่องของการพิจารณาจากประสบการณ์มากกว่าลักษณะที่เราจะทำการสำรวจตรวจตราได้เลย เช่น การสังเกตได้จากกระบวนการหางานของเขา โดยพนักงานหรือคนงานจะแสดงให้เห็นท่าทีเกี่ยวกับระดับการศึกษา ความตรงต่อเวลา บุคลิกลักษณะ ฯลฯ ซึ่งผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีจะมีลักษณะท่าทีแสดงออกเหนือกว่าผู้ที่มีคุณภาพต่ำกว่าทั้งนี้เพราะผู้ที่สรรหาคandidateเหล่านี้คิดว่าได้มักเป็นผู้ลงทุนทั้งทรัพย์สินและเวลา เพื่อปรับปรุงตนให้ดีกว่าผู้ที่มีคุณสมบัติด้อยกว่า

นายจ้างแต่ละคนจะกำหนดคุณลักษณะตามสัญญาณที่แสดงออกไม่เหมือนกัน นายจ้างบางแห่งสนใจเฉพาะด้านการศึกษา ทำให้บางครั้งเขาเลือกคนที่มีประวัติการศึกษาที่ดีที่สุดแต่กลับผิดหวังในการทำงานของพนักงานหรือแรงงานผู้นั้น ซึ่งต่อไปนายจ้างผู้นี้อาจเปลี่ยนเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกก็ได้ นอกจากนั้นลูกจ้างเองมักชอบที่จะแสดงสัญญาณออกมาให้เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดที่นายจ้างถือว่าสำคัญที่สุดเพื่อตนเองจะได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เช่น สามารถผ่านการทดสอบด้วยคะแนนสูงที่สุด หรือมีการฝึกฝนทักษะของตน หรือแม้แต่การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อนายจ้างจะได้เห็นว่าตนเป็นคนขยันขันแข็ง ใฝ่รู้และมีความอดทน กิจกรรมทางสังคมอื่นๆ อาจถือว่าเป็นคุณลักษณะหรือสัญญาณที่ถือว่าได้ผลและมีค่าที่สุดในการทำงาน เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ หรือเคยอยู่ในตำแหน่งระดับสูงมาก่อนมักถือว่าเป็นผู้มีความสามารถ ผู้ที่เคยร่วมกิจกรรมกีฬา สันทนาการ ฯลฯ มักได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่มีความใฝ่ใจนักกีฬา บุคคลเหล่านี้มักมีมนุษยสัมพันธ์ดี และยอมเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเพราะสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ที่เก็บตัว ไม่ยอมคบค้าสมาคมกับผู้อื่น คุณลักษณะของสัญญาณบางอย่างที่นายจ้างบางแห่งอาจถือเป็นสิ่งสำคัญก็ได้ เช่น ความพินอบพิเทา สุขภาพอ่อนโยนตลอดจนสถาบันการศึกษา ซึ่งพนักงานหรือ

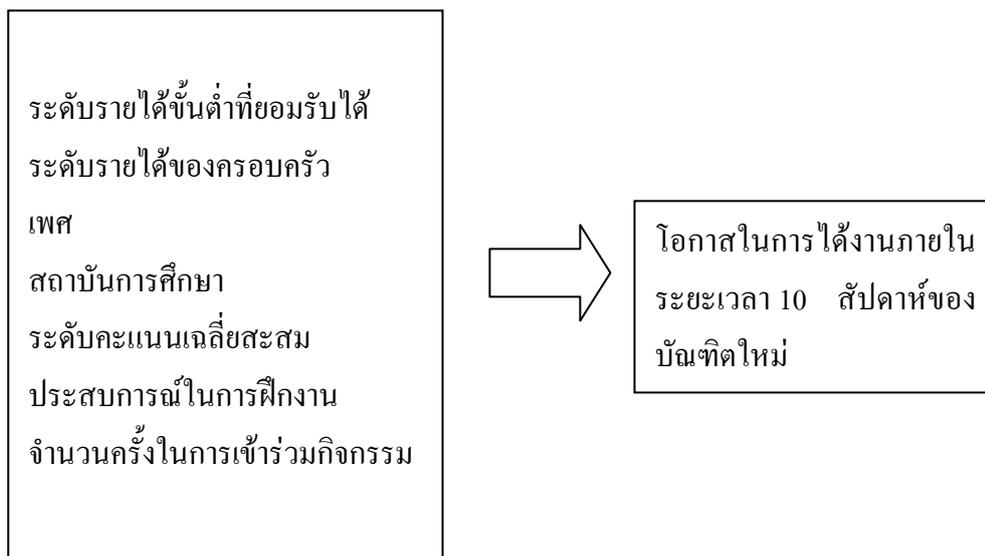
คนงานจะต้องพยายามแสดงว่าตนมีคุณลักษณะเหมาะสมกับหน่วยงานนั้น เช่น นายจ้างบางรายอาจชอบสถาบันการศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นพิเศษก็จะรับเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษามาจากแหล่งที่ตนชอบเท่านั้น และผู้ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานก็พยายามจะสอบคัดเลือกเข้าสถาบันการศึกษาดังกล่าว เพื่อตนจะได้สามารถเข้าทำงานได้อย่างง่ายดายภายหลังจากที่ตนสำเร็จ การศึกษา พนักงานหรือคนงานจะลงทุนเพื่อให้ได้คุณสมบัติดังกล่าวมาแล้วข้างต้นตราบใดที่ผลได้จากการลงทุนยังคุ้มทุนที่จ่ายไป

ทฤษฎีการไม่แข่งขันของการกีดกัน (Noncompetitive theories discrimination)

ทฤษฎีการไม่แข่งขันของการกีดกัน (จุฑา มนต์ไพบูลย์ และคณะ, 2546) ได้กล่าวว่าการที่นายจ้างเลือกที่จะจ้างแรงงานเพศชายมากกว่าแรงงานเพศหญิงทั้งที่แรงงานเพศชายมักจะมีค่าจ้างที่สูงกว่าแสดงให้เห็นว่าหน่วยธุรกิจนั้นไม่ได้ใช้เงื่อนไขทางการแข่งขันมาเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการจ้างงาน เพราะหากใช้เงื่อนไขในการแข่งขันนายจ้างควรจะจ้างแรงงานที่มีต้นทุนต่ำมากกว่าแรงงานที่มีต้นทุนสูง แสดงให้เห็นว่าการจ้างงานในลักษณะนี้ไม่ได้ใช้การแข่งขันเข้ามาตัดสินใจจากทฤษฎีนี้เมื่อมองในแง่ของการที่ผู้ว่างงานจะสมัครเข้าทำงาน ณ ที่ใดที่หนึ่งนั้นแรงงานเพศหญิงจะได้รับการถูกว่าจ้างจากนายจ้างน้อยกว่าแรงงานเพศชาย นอกจากนี้ยังได้มีการอธิบายความแตกต่างของการกีดกันที่เกิดจากหน่วยงานที่ไม่มีการแข่งขัน เช่น หน่วยงานราชการ หรือ สหภาพต่างๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นได้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นๆ เช่น หน่วยงานราชการบางหน่วยงานยังคงมีการกีดกันทางเพศในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนระดับงาน การให้ทุนการศึกษาและทุนการฝึกอบรม เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีการแสวงหางาน (Job Search) ทฤษฎีผลทางด้านรายได้ (Income Effect) แนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling) ทฤษฎีการไม่แข่งขันของการกีดกัน (Noncompetitive theories discrimination) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ประเภทคือตัวแปรอิสระได้แก่ ระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ระดับรายได้ของครอบครัว เพศ สถาบันการศึกษา ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ประสบการณ์ในการฝึกงาน จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม และตัวแปรตามคือโอกาสในการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ของบัณฑิตใหม่



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้กำหนดให้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2549 แต่เนื่องจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานและผู้ที่มีประสงค์จะทำงานทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแบบไม่ทราบขนาดของประชากรโดยใช้สูตรดังนี้ (Cooper and Schindler, 1998)

$$n = z^2 pq / e^2$$

โดยที่

- n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- z คือระดับความเชื่อมั่น กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 (ค่า $Z = 1.96$)
- e คือค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5
- p คือสัดส่วนของการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.50
- q คือ $1 - p$ หรือเท่ากับ 0.5

ผลที่ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและมีสัดส่วนในการคำนวณที่ลงตัว จึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2549 จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกมหาวิทยาลัยที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 8 แห่ง โดยคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาลจำนวน 4 แห่งและมหาวิทยาลัยของเอกชนจำนวน 4 แห่ง โดยคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการจัดงานรับปริญญาบัตรที่ใกล้เคียงกันดังนี้

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2. การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดโควต้า (Quota Sampling)

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดโควต้าเพื่อให้เป็นการครอบคลุมลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มบัณฑิต จึงได้แบ่งโควต้าออกเป็นบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาล 200 ตัวอย่าง และบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยของเอกชนจำนวน 200 ตัวอย่าง และกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนเท่ากันคือ 50 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลยพินิจ (Judgment Sampling)

ผู้สอบถามจะทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่เหมาะสมจะมาจะเป็นประชากร โดยลำดับแรกจะสอบถามก่อนว่าเป็นผู้ที่ต้องการทำงานหลังจบการศึกษาโดยทันทีหรือไม่ ถ้ากลุ่มตัวอย่างตอบว่าใช่จึงจะทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงภาวะการหางานและการได้งานของบัณฑิตใหม่ ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ ซึ่งได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนและมีรายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจภาวะการหางาน และภาวะการได้งานของบัณฑิต ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษาคือบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2549 จำนวน 400 ตัวอย่าง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ศึกษาข้อมูลจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการวิจัย และข้อมูลทางสถิติที่หน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชนได้ทำการเก็บรวบรวมไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไป ภาวะการหางาน และภาวะการได้งานของบัณฑิตใหม่ที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และมากกว่า 10 สัปดาห์ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ โดยใช้แบบจำลองโลจิท (Logit Model)

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์

เนื่องจากตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่มี 2 ค่าคือ 0 หรือ 1 เท่านั้น โดยที่ค่า 1 ใช้กับกรณีที่เหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้น และค่า 0 ใช้กับกรณีที่เหตุการณ์หนึ่งไม่เกิดขึ้น การนำตัวแปรลักษณะนี้มาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางสถิติในรูปของแบบจำลองทวินาม (Binary Choice model) โดยใช้แบบจำลองโลจิท (Logit Model) (ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์, 2547)

แบบจำลองโลจิท (Logit Model) จะใช้ฟังก์ชันความน่าจะเป็นสะสมแบบโลจิสติก (Cumulative Logistic Probability Function) โดยตัวแปรตามในสมการถดถอยของแบบจำลองโลจิทคือ \log ของเหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจเลือก $\frac{P_i}{1-P_i}$ หรือสัดส่วนของ probability ที่เลือกกับ

probability ที่เหลือ ซึ่งจุดเด่นของแบบจำลองโลจิทจะทำให้ค่าความน่าจะเป็นอยู่ในช่วง 0 – 1 โดยที่ค่าความลาดเอียงของการกระจายสะสมของโลจิทจะมีค่ามากที่สุดเท่ากับ 0.5 ในรูปของการวิเคราะห์ถดถอยสะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระจะส่งผลกระทบต่อโอกาสที่จะเลือกค่าต่างๆ ที่ระดับกึ่งกลางของเส้นโค้ง ค่าความลาดเอียงค่อนข้างต่ำในส่วนท้ายของเส้นโค้ง แสดงให้เห็นว่าค่า X_i จะต้องเปลี่ยนแปลงเป็นจำนวนมากเพื่อทำให้โอกาสของความน่าจะเป็นเปลี่ยนแปลงไปเพียงเล็กน้อย

โดยแบบจำลองโลจิทสามารถเขียนในรูปทั่วไปได้ดังนี้คือ

$$Z = \log \frac{P_i}{1-P_i} = \alpha + \beta x_i$$

โดยที่

P_i = โอกาสที่เกิดขึ้นของเหตุการณ์

β_i = ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรสุ่มเลือกตัวที่ i

Z = ตัวแปรตาม

x_i = ตัวแปรอิสระสุ่มเลือกตัวที่ i

α = ค่าคงที่

แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

$$Z = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7$$

โดยที่ α = ค่าคงที่

β = ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีผลต่อ

การได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ของบัณฑิต

Z = ตัวแปรตามตัวแปรตาม หมายถึง โอกาสในการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ของบัณฑิตแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

$Z = 0$ คือบัณฑิตที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์

$Z = 1$ คือบัณฑิตที่ไม่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์

X_i = ตัวแปรอิสระสุ่มเลือกตัวที่ i

x_1 คือเพศ โดยกำหนดให้ 0 แทนเพศหญิง, 1 แทนเพศชาย

x_2 คือสถาบันการศึกษา โดยกำหนดให้ 0 แทนสถาบันการศึกษาของรัฐบาล, 1 แทนสถาบันการศึกษาของเอกชน

x_3 คือระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

x_4 คือประสบการณ์ในการฝึกงาน โดยกำหนดให้ 0 แทนบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน, 1 แทนบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน

x_5 คือจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

x_6 คือระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้

x_7 คือระดับรายได้ของครอบครัว

สมมุติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่มีสมมุติฐานในการศึกษาดังนี้

1. เพศ จากทฤษฎีการไม่แข่งขันของการกีดกันได้กล่าวไว้ว่านายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกที่จะจ้างแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าเพศชายมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าเพศหญิง

2. สถาบันการศึกษา จากแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling) สถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่นายจ้างใช้ในการพิจารณารับสมัครเข้าทำงาน โดยนายจ้างจะพิจารณาถึงชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาลมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของเอกชน

3. ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม จากแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling) ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่นายจ้างใช้ในการพิจารณารับสมัครเข้าทำงาน โดยเชื่อว่าผู้ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงจะมีนิสัยขยันขันแข็ง ใฝ่รู้และมีความอดทน ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมน้อย

4. ประสบการณ์ในการฝึกงาน จากแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling) ประสบการณ์ในการฝึกงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่นายจ้างใช้ในการพิจารณาการรับสมัครเข้าทำงาน ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน

5. จำนวนครั้งการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมกีฬา สันทนาการ บำเพ็ญประโยชน์จากแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (signaling) การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่นายจ้างใช้ในการพิจารณาการรับสมัครเข้าทำงาน โดยเชื่อว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมอื่น มักเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ดีกว่า ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นมาก มีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นน้อย

เป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นน้อย

6. ระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ จากทฤษฎีการแสวงหางาน (Job Search) กล่าวว่าแรงงานจะเลือกงานแรกที่เสนอค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้น้อย มีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูง

7. ระดับรายได้ของครอบครัว จากทฤษฎีผลทางด้านรายได้ (Income Effect) กล่าวว่าเมื่อรายได้ของบุคคลที่มาจากแหล่งอื่นที่มีใช้การเสนอขายแรงงาน (Non Labour Income) เพิ่มขึ้น จะทำให้การพักผ่อนจะเพิ่มมากขึ้นไปด้วย นั่นหมายถึงว่าหากระดับรายได้ของครอบครัวมากขึ้น จะทำให้ระยะเวลาในการหางานมากขึ้นไปด้วยเนื่องจากแรงงานยังมีรายได้ที่ได้รับจากครอบครัว ดังนั้นจึงตั้งสมมุติฐานว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ของครอบครัวต่ำมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ของครอบครัวสูง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

อธิบายผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการแสวงหางานของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549 จากการสำรวจแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2549 จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชน จำนวน 400 ตัวอย่าง

1. ผลการศึกษาภาวะการหางานและการได้งานของบัณฑิตใหม่

ผลการศึกษาเรื่องภาวะการหางานและการได้งานของบัณฑิตใหม่ที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ และมากกว่า 10 สัปดาห์ จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ร้อยละ (Percentage) และแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

ส่วนที่ 2 ภาวะการหางานทำของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

ส่วนที่ 3 ภาวะการได้งานและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 1 นำเสนอเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549 ได้แก่เพศ สถาบันการศึกษา สาขาวิชา ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ภาคเรียนที่สำเร็จ การศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกงาน จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนาเดิมดังนี้

เพศ บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์เป็นเพศหญิงร้อยละ 31.00 และเพศชายร้อยละ 23.25 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์เป็นเพศหญิงร้อยละ 21.00 และเพศชายร้อยละ 24.75 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	(%)
หญิง	124 (31.00)	84 (21.00)	208 (52.00)
ชาย	93 (23.25)	99 (24.75)	192 (48.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 100

ที่มา: จากการคำนวณ

สถาบันการศึกษา ในส่วนของสถาบันการศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตา โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนเท่ากัน นั่นคือบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 12.50 (ตารางที่ 2) โดยเป็นบัณฑิตที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ร้อยละ 54.25 และเป็นบัณฑิตที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ร้อยละ 45.75

ตารางที่ 2 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษา	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	(%)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	21	29	50
	(5.25)	(7.25)	(12.50)
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	22	28	50
	(5.50)	(7.00)	(12.50)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	27	23	50
	(6.75)	(5.75)	(12.50)
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	30	20	50
	(7.50)	(5.00)	(12.50)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	32	18	50
	(8.00)	(4.50)	(12.50)
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	25	25	50
	(6.25)	(6.25)	(12.50)
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	30	20	50
	(7.50)	(5.00)	(12.50)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒประสานมิตร	30	20	50
	(7.50)	(5.00)	(12.50)
รวม	217	183	400
	(54.25)	(45.75)	(100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ร้อยละ 3.25 สาขาวิชามนุษย์ศาสตร์ นิเทศศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ร้อยละ 9.50 สาขาวิชาสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ร้อยละ 13.75 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ร้อยละ 8.75 สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และอุตสาหกรรมเกษตรร้อยละ 14.50 สาขาวิชาแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ร้อยละ 1.75 สาขาวิชาเกษตร วนศาสตร์ ประมงและสัตวแพทยร้อยละ 2.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ร้อยละ 1.50 สาขาวิชามนุษย์ศาสตร์ นิเทศศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ร้อยละ 11.50 สาขาวิชาสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และนิติศาสตร์ร้อยละ 18.00 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ร้อยละ 3.50 สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และอุตสาหกรรมเกษตรร้อยละ 9.50 สาขาวิชาแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ ร้อยละ 0.75 สาขาวิชาเกษตร วนศาสตร์ ประมง และสัตวแพทย ร้อยละ 1.00 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์	13 (3.25)	6 (1.50)	19 (4.75)
มนุษยศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์	38 (9.50)	46 (11.50)	84 (21.00)
สังคมศาสตร์บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และนิติศาสตร์	55 (13.75)	72 (18.00)	127 (31.75)
วิทยาศาสตร์	35 (8.75)	14 (3.50)	49 (12.25)
วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรม ศาสตร์ และอุตสาหกรรมเกษตร	58 (14.50)	38 (9.50)	96 (24.00)
แพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์	7 (1.75)	3 (0.75)	10 (2.50)
เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ ประมง และสัตวแพทยศาสตร์	11 (2.75)	4 (1.00)	15 (3.75)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.50 - 3.00 ร้อยละ 28.25 รองลงมามีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.01 - 3.49 ร้อยละ 17.50 มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.01 - 2.49 ร้อยละ 6.75 และอันดับสุดท้ายมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.50 - 4.00 ร้อยละ 1.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.50 - 3.00 เช่นเดียวกันคือร้อยละ 49.50 รองลงมามีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.01 - 3.49 ร้อยละ 33.75 มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.01 - 2.49 ร้อยละ 12.75 และอันดับสุดท้ายมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.50 - 4.00 ร้อยละ 4.00 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
2.01 - 2.49	27 (6.75)	24 (6.00)	51 (12.75)
2.50 - 3.00	113 (28.25)	85 (21.25)	198 (49.50)
3.01 - 3.49	70 (17.50)	65 (16.25)	135 (33.75)
3.50 - 4.00	7 (1.75)	9 (2.25)	16 (4.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ภาคเรียนที่สำเร็จการศึกษา บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากสำเร็จการศึกษาในภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้ายร้อยละ 52.75 และร้อยละ 45.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามภาคเรียนที่สำเร็จการศึกษา

ภาคเรียนที่สำเร็จการศึกษา	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	(%)
ภาคเรียนแรกของปี	6	3	9
การศึกษาสุดท้าย	(1.50)	(0.75)	(2.25)
ภาคเรียนที่สองของปี	211	180	391
การศึกษาสุดท้าย	(52.75)	(45.00)	(97.75)
ภาคฤดูร้อนของปี	0	0	0
การศึกษาสุดท้าย	(0.00)	(0.00)	(0.00)
ภาคการศึกษาอื่น	0	0	0
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
รวม	217	183	400
	(54.25)	(45.75)	(100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ประสบการณ์ในการฝึกงาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มีประสบการณ์ในการฝึกงานร้อยละ 21.25 และไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงานร้อยละ 33.00 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์มีประสบการณ์ในการฝึกงานร้อยละ 21.50 และไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน ร้อยละ 24.25 (ตารางที่ 6) โดยสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้มีจำนวนบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงานมากกว่าจำนวนบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานนั้น อาจเป็นไปได้ว่าหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันนี้ไม่ได้บรรจุให้การฝึกงานอยู่ในหลักสูตรการศึกษาเนื่องจากต้องการให้บัณฑิตสามารถสำเร็จการศึกษาได้ในเวลาอันรวดเร็ว

ตารางที่ 6 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกงาน

ประสบการณ์ในการฝึกงาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
มีประสบการณ์ในการฝึกงาน	85 (21.25)	86 (21.50)	171 (42.75)
ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน	132 (33.00)	97 (24.25)	229 (57.25)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 6 - 10 ครั้งร้อยละ 26.50 รองลงมา มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 11 - 15 ครั้งร้อยละ 20.75 มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 1 - 5 ครั้งร้อยละ 6.50 และอันดับสุดท้ายมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 16 ครั้ง ร้อยละ 0.50 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ โดยมาก มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 6 - 10 ครั้งเช่นกัน ร้อยละ 26.50 รองลงมา มีจำนวนครั้งในการ เข้าร่วมกิจกรรม 11 - 15 ครั้งร้อยละ 15.00 มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 1 - 5 ครั้งมีร้อยละ 6.25 มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 16 ครั้งร้อยละ 1.25 และอันดับสุดท้ายไม่เคย เข้าร่วมกิจกรรมใดเลยร้อยละ 0.25 (ตารางที่ 7) จากตารางพบว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคย เข้าร่วมกิจกรรมใดเลยมีจำนวนน้อยมาก นั่นแสดงให้เห็นว่าบัณฑิตในปัจจุบันไม่ได้สนใจเฉพาะ เรื่องการเรียนเท่านั้นแต่ยังให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมากอีกด้วย

ตารางที่ 7 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม

จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
0 ครั้ง	0 (0.00)	1 (0.25)	1 (0.25)
1 - 5 ครั้ง	26 (6.50)	25 (6.25)	51 (12.75)
6 - 10 ครั้ง	106 (26.50)	92 (23.00)	198 (49.50)
11-15 ครั้ง	83 (20.75)	60 (15.00)	143 (35.75)
มากกว่า 16 ครั้ง	2 (0.50)	5 (1.25)	7 (1.75)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากมีรายได้ของครอบครัวมากกว่า 45,001 บาทร้อยละ 26.00 รองลงมา มีรายได้ของครอบครัวอยู่ที่ระดับ 30,001 - 45,000 บาทร้อยละ 25.00 และมีรายได้ของครอบครัวต่ำกว่า 30,000 บาทร้อยละ 3.25 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากมีรายได้ของครอบครัวอยู่ที่ระดับ 30,001 - 45,000 บาทร้อยละ 23.25 รองลงมา มีรายได้ของครอบครัวมากกว่า 45,001 บาทร้อยละ 20.00 และมีรายได้ของครอบครัวต่ำกว่า 30,000 บาทร้อยละ 2.50 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของครอบครัว	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1 (0.25)	0 (0.00)	1 (0.25)
10,001 - 15,000 บาท	3 (0.75)	3 (0.75)	6 (1.50)
15,001 - 30,000 บาท	9 (2.25)	7 (1.75)	16 (4.00)
30,001 - 45,000 บาท	100 (25.00)	93 (23.25)	193 (48.25)
มากกว่า 45,001 บาท	104 (26.00)	80 (20.00)	184 (46.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ภูมิธำเนาเดิม บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ มีภูมิธำเนาเดิมอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลร้อยละ 21.75 ภาคกลางร้อยละ 13.50 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 1.75 ภาคตะวันออกร้อยละ 3.50 ภาคเหนือร้อยละ 3.00 ภาคตะวันตกร้อยละ 3.00 และภาคใต้ร้อยละ 7.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ มีภูมิธำเนาเดิมอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลร้อยละ 13.25 ภาคกลางร้อยละ 14.00 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 2.75 ภาคตะวันออกร้อยละ 3.50 ภาคเหนือร้อยละ 2.50 ภาคตะวันตกร้อยละ 4.00 และภาคใต้ร้อยละ 5.75 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	87 (21.75)	53 (13.25)	140 (35.00)
ภาคกลาง	54 (13.50)	56 (14.00)	110 (27.50)
ภาคตะวันออก	7 (1.75)	11 (2.75)	18 (4.50)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14 (3.50)	14 (3.50)	28 (7.00)
ภาคเหนือ	12 (3.00)	10 (2.50)	22 (5.50)
ภาคตะวันตก	12 (3.00)	16 (4.00)	28 (7.00)
ภาคใต้	31 (7.75)	23 (5.75)	54 (13.50)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับภาวะการทำงานทำของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ ปี พ.ศ. 2549 ได้แก่ ช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน ประเภทของงานที่สมัคร ระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ จำนวนหน่วยงานที่สมัครงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการสมัครงานต่อครั้ง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน ปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางาน การเตรียมตัวเพิ่มเติมในการสมัครงาน ปัญหาที่พบในการหางาน ความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษาและรัฐบาลดังนี้

ช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากเริ่มหางานหลังสำเร็จการศึกษาร้อยละ 50.25 รองลงมาคือเริ่มหางานในช่วงภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้าย ร้อยละ 4.00 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ โดยมากเริ่มหางานหลังสำเร็จการศึกษาเช่นกันคือร้อยละ 43.50 รองลงมาคือเริ่มหางานในช่วงภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้ายร้อยละ 2.00 และอันดับสุดท้ายคือเริ่มหางานในช่วงภาคเรียนแรกของปีการศึกษาสุดท้ายร้อยละ 0.25 (ตารางที่ 10) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในตารางที่ 5 ที่แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่าง โดยมากสำเร็จการศึกษาในภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้ายและเริ่มหางานทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 10 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน

ช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ภาคเรียนแรกของปีการศึกษาสุดท้าย	0 (0.00)	1 (0.25)	1 (0.25)
ภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้าย	16 (4.00)	8 (2.00)	24 (6.00)
ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษา สุดท้าย	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
หลังจากสำเร็จการศึกษา	201 (50.25)	174 (43.50)	346 (93.75)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ประเภทของงานที่ไปสมัคร บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากเลือกสมัครงานในตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบประจำร้อยละ 51.50 รองลงมาคือข้าราชการร้อยละ 1.50 และอันดับสุดท้ายคือตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบชั่วคราวร้อยละ 1.25 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากเลือกสมัครงานในตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบประจำเช่นกันคือร้อยละ 41.00 รองลงมาคือข้าราชการร้อยละ 2.50 และอันดับสุดท้ายคือตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบชั่วคราวร้อยละ 2.25 (ตารางที่ 11) จากตารางพบว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นิยมที่จะสมัครงานในตำแหน่งพนักงานเอกชน โดยสาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากบริษัทเอกชนให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการรับราชการถึงแม้จะมีความมั่นคงน้อยกว่าก็ตาม

ตารางที่ 11 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประเภทของงานที่ไปสมัคร

ประเภทของงานที่ไปสมัคร	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ข้าราชการ	6 (1.50)	10 (2.50)	16 (4.00)
พนักงานเอกชนชั่วคราว	5 (1.25)	9 (2.25)	14 (3.50)
พนักงานเอกชนประจำ	206 (51.50)	164 (41.00)	370 (92.50)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทร้อยละ 28.25 รองลงมาคืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทร้อยละ 20.00 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาทร้อยละ 5.25 และอันดับสุดท้ายมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไปร้อยละ 0.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายใน

ระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทร้อยละ 23.50 รองลงมามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทร้อยละ 16.50 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 4.50 และอันดับสุดท้ายมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไปร้อยละ 1.25 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ

ระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
5,001 - 10,000 บาท	21 (5.25)	18 (4.50)	39 (9.75)
10,001 - 15,000 บาท	80 (20.00)	94 (23.50)	174 (43.50)
15,001 - 20,000 บาท	113 (28.25)	66 (16.50)	179 (44.75)
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3 (0.75)	5 (1.25)	8 (2.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

จำนวนหน่วยงานที่สมัครงาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากสมัครงานกับหน่วยงานจำนวนต่ำกว่า 5 แห่งร้อยละ 27.50 รองลงมาสมัครงานกับหน่วยงาน 6 - 10 แห่งร้อยละ 19.75 และสมัครงานกับหน่วยงานมากกว่า 11 แห่งขึ้นไปร้อยละ 7.00 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากสมัครงานกับหน่วยงาน 6 - 10 แห่งร้อยละ 24.50 รองลงมาสมัครงานกับหน่วยงานต่ำกว่า 5 แห่งร้อยละ 14.75 และสมัครงานกับหน่วยงานมากกว่า 11 แห่งขึ้นไปร้อยละ 7.00 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนหน่วยงานที่ใช้ในการสมัครงาน

จำนวนหน่วยงานที่ใช้ ในการสมัครงาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ต่ำกว่า 5 แห่ง	110 (27.5)	57 (14.25)	167 (41.75)
6 - 10 แห่ง	79 (19.75)	98 (24.50)	177 (44.25)
11 - 15 แห่ง	16 (4.00)	17 (4.25)	33 (8.25)
16 - 20 แห่ง	12 (3.00)	11 (2.75)	23 (5.75)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการสมัครงานต่อครั้ง บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง 201 - 500 บาทร้อยละ 30.50 รองลงมาเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง 501 - 1,000 บาทร้อยละ 10.75 เสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้งไม่เกิน 200 บาทร้อยละ 9.75 และอันดับสุดท้ายเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้งมากกว่า 1,000 บาท และไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานเลยมีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 0.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง 201 - 500 บาท เช่นกันคือร้อยละ 26.00 รองลงมาเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง 501 - 1,000 บาทร้อยละ 10.75 เสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้งไม่เกิน 200 บาทร้อยละ 6.50 และอันดับสุดท้ายเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้งมากกว่า 1,000 บาทและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสมัครงานเลยมีจำนวนเท่ากันคือมีจำนวนร้อยละ 1.25 (ตารางที่ 14) จากตารางพบว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง 201 - 500 บาท ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้เป็นการลดโอกาสในการได้เลือกงาน เนื่องจากบัณฑิตจะต้องเลือกสมัครและสัมภาษณ์เฉพาะงานที่คิดว่าตนเองมีโอกาสไ้งานค่อนข้างสูงเท่านั้น

ตารางที่ 14 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการสมัครงานต่อครั้ง

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการสมัครงาน ต่อครั้ง	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ไม่เสียค่าใช้จ่าย	3 (0.75)	5 (1.25)	8 (2.00)
ไม่เกิน 200 บาท	39 (9.75)	26 (6.50)	65 (16.50)
201 - 500 บาท	122 (30.50)	104 (26.00)	226 (56.50)
501 - 1,000 บาท	50 (12.50)	43 (10.75)	93 (23.25)
มากกว่า 1,000 บาท	3 (0.75)	5 (1.25)	8 (2.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางานจากอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 41.00 รองลงมาคือจากประกาศข่าวของมหาวิทยาลัยและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ร้อยละ 38.25 และร้อยละ 30.50 ตามลำดับ ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ โดยมากมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางานจากอินเทอร์เน็ตเช่นกันคือร้อยละ 29.50 รองลงมาคือจากวิทยุและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ร้อยละ 18.75 และร้อยละ 15.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 15) จากตารางพบว่าแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางานมากที่สุดของบัณฑิตทั้งสองกลุ่มตัวอย่างคืออินเทอร์เน็ต เนื่องจากเป็นช่องทางที่มีความสะดวกรวดเร็วและมีความหลากหลายของข้อมูลที่บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างต้องการ

ตารางที่ 15 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน

(n = 400)

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ประกาศข่าวของมหาวิทยาลัย	153 (38.25)	52 (13.00)	205 (51.25)
สิ่งพิมพ์ต่างๆ	122 (30.50)	62 (15.50)	184 (46.00)
อินเทอร์เน็ต	164 (41.00)	118 (29.50)	282 (70.50)
เพื่อน/ญาติ/คนรู้จัก	11 (2.75)	20 (5.00)	31 (7.75)
วิทยุ	45 (11.25)	75 (18.75)	120 (30.00)
บริษัทจัดหางานเอกชน	0 (0.00)	1 (0.25)	1 (0.25)
กรมการจัดหางาน	16 (4.00)	20 (5.00)	36 (9.00)
อื่นๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

ปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางานทำดังนี้ โดยให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้งของที่ทำงานเป็นลำดับที่สอง และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพเป็นลำดับที่สาม (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางานของบัณฑิต

ปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางาน	อันดับที่เลือก			\bar{X}	S.D.	อันดับที่
	1	2	3			
ชื่อเสียงของหน่วยงาน	50 (12.50)	139 (34.75)	120 (30.00)	1.77	0.71	5
สถานที่ตั้งของที่ทำงาน	55 (13.75)	87 (21.75)	53 (13.25)	2.01	0.75	2
ค่าตอบแทน	181 (45.25)	81 (20.25)	15 (3.75)	2.60	0.59	1
ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ	47 (11.75)	22 (5.50)	55 (13.75)	1.94	0.91	3
ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้	35 (8.75)	20 (5.00)	50 (12.50)	1.86	0.89	4
สวัสดิการ/ความปลอดภัย	10 (2.50)	30 (7.50)	36 (9.00)	1.66	0.70	6
ความชอบในงาน	22 (5.50)	21 (5.25)	71 (17.75)	1.57	0.80	7

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้ 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ

ที่มา: จากการคำนวณ

การเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ ที่ไม่มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานร้อยละ 25.25 ส่วนบัณฑิตที่มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานนั้น อันดับแรกเตรียมตัวโดยการเรียนภาษาอังกฤษร้อยละ 21.75 รองลงมาคือการเตรียมตัวโดยการเรียนคอมพิวเตอร์ร้อยละ 16.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ ไม่มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานร้อยละ 20.50 ส่วนบัณฑิตที่มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานนั้น อันดับแรกเตรียมตัวโดยการเรียนคอมพิวเตอร์ร้อยละ 13.50 รองลงมาคือการเตรียมตัวโดยการเรียนภาษาอังกฤษร้อยละ 12.75 (ตารางที่ 17) จากตารางพบว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างมีการการเตรียมตัวเพิ่มเติมในการสมัครงาน โดยเรียนภาษาอังกฤษและเรียนคอมพิวเตอร์มากเป็นสองอันดับแรกเนื่องจากในปัจจุบันการติดต่อสื่อสารเพื่อทำธุรกิจมักต้องใช้ภาษาอังกฤษและติดต่อสื่อสารกัน โดยผ่านการใช้คอมพิวเตอร์ จึงทำให้สองปัจจัยนี้เป็นข้อได้เปรียบในการสมัครงาน แต่เนื่องจากการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อสมัครงาน โดยมากแล้วจะมีค่าใช้จ่ายจึงทำให้บัณฑิตที่มีระดับรายได้ของครอบครัวไม่สูงนัก ขาดโอกาสในการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อสมัครงาน

ตารางที่ 17 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงาน (n = 400)

การเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ไม่มีการเตรียมตัว	101 (25.25)	82 (20.50)	183 (45.75)
เรียนคอมพิวเตอร์	67 (16.75)	54 (13.50)	121 (30.25)
พิมพ์ดีด	9 (2.25)	20 (5.00)	29 (7.25)
เรียนภาษาอังกฤษ	87 (21.75)	51 (12.75)	138 (34.50)
เรียนภาษาต่างประเทศอื่นๆ	16 (4.00)	12 (3.00)	28 (7.00)

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการ สมัครงาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	
อบรมวิชาชีพ	34 (8.50)	26 (6.50)	60 (15.00)
อื่นๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

ปัญหาที่พบในการหางาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ที่ไม่พบปัญหาใดในการหางานร้อยละ 16.25 ส่วนบัณฑิตที่พบปัญหาในการหางานอันดับแรกคือไม่มีตำแหน่งที่ต้องการร้อยละ 16.75 รองลงมาพบปัญหาไม่ทราบแหล่งงานและผลตอบแทนต่ำร้อยละ 15.75 และร้อยละ 14.50 ตามลำดับ ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ่านภายในระยะเวลา มากกว่า 10 สัปดาห์ ที่ไม่พบปัญหาใดในการหางานร้อยละ 6.50 ส่วนบัณฑิตที่พบปัญหาในการหางานอันดับแรกคือไม่ทราบแหล่งงาน ร้อยละ 31.75 รองลงมาพบปัญหาขาดคุณสมบัติเฉพาะด้านและไม่มีตำแหน่งที่ต้องการ ร้อยละ 25.75 และร้อยละ 22.75 ตามลำดับ (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามปัญหาที่พบในการหางาน

ปัญหาที่พบในการหางาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	
ไม่พบปัญหา	65 (16.25)	26 (6.50)	91 (22.75)
ไม่ทราบแหล่งงาน	63 (15.75)	127 (31.75)	190 (47.50)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

(n = 400)

ปัญหาที่พบในการหางาน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ขาดเงินค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน	9 (2.25)	13 (3.25)	22 (5.50)
สอบเข้าทำงานไม่ได้	29 (7.25)	42 (10.50)	71 (17.75)
ขาดคน/เงินค้ำประกัน	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
ต้องลดวุฒิการศึกษาในการสมัครงาน	2 (0.50)	9 (2.25)	11 (2.75)
มีการใช้ระบบอุปถัมภ์	18 (4.50)	34 (8.50)	52 (13.00)
เงื่อนไขการจ้างผูกมัดเกินไป	29 (7.25)	43 (10.75)	72 (18.00)
ขาดคุณสมบัติเฉพาะด้าน	48 (12.00)	103 (25.75)	151 (37.75)
ไม่มีตำแหน่งที่ต้องการ	67 (16.75)	91 (22.75)	158 (39.50)
หน่วยงานไม่รับบัณฑิตจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
ผลตอบแทนต่ำ	58 (14.50)	36 (9.00)	94 (23.50)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

ความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษา บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ ต้องการความช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาระดับแรกคือ การจัดงานปัจฉิมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งงานและการสมัครงานร้อยละ 31.75 รองลงมาคือการจัดวันนัดพบแรงงานขึ้นในสถานบันการศึกษาและควรหางานรองรับให้หลังจากสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 21.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ ต้องการความช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาระดับแรกคือการจัดงานปัจฉิมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งงานและการสมัครงานเช่นกันคือ ร้อยละ 36.25 รองลงมาคือจัดวันนัดพบแรงงานขึ้นในสถานบันการการศึกษาและควรหางานรองรับให้หลังจากสำเร็จการศึกษาร้อยละ 29.25 และร้อยละ 27.75 ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษา

ความช่วยเหลือที่ต้องการจาก สถาบันการศึกษา	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	
จัดวันนัดพบแรงงานขึ้นในสถานบัน การศึกษา	87 (21.75)	117 (29.25)	204 (51.00)
ประชาสัมพันธ์การผลิตบัณฑิต	75 (18.75)	63 (15.75)	138 (34.50)
ปัจฉิมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ แหล่งงานและการสมัครงาน	127 (31.75)	145 (36.25)	272 (68.00)
ควรหางานรองรับให้ หลังจาก สำเร็จการศึกษา	87 (21.75)	111 (27.75)	198 (49.50)
ให้นายจ้างมาคัดเลือกแรงงาน ด้วยตัวเอง	24 (6.00)	19 (4.75)	43 (10.75)
จัดให้นักศึกษาไปฝึกงานกับบริษัท ต่างๆมากยิ่งขึ้น	34 (8.50)	58 (14.50)	92 (23.00)

ตารางที่ 19 (ต่อ)

(n = 400)

ความช่วยเหลือที่ต้องการจาก สถาบันการศึกษา	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
จัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4 (1.00)	15 (3.75)	19 (4.75)
อื่นๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

ความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลอันดับแรกคือ จัดศูนย์ให้ข่าวสารหาแหล่งงาน สํารวจข้อมูลงานว่างร้อยละ 36.25 รองลงมาต้องการให้จัดศูนย์ช่วยเหลือผู้ตกงานร้อยละ 16.75 ส่วน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลอันดับแรกคือจัดศูนย์ให้ข่าวสาร หาแหล่งงาน สํารวจข้อมูลงานว่างร้อยละ 43.75 รองลงมา ต้องการให้หาตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้ร้อยละ 30.50 (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล

(n = 400)

ความช่วยเหลือที่ต้องการจาก รัฐบาล	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
จัดศูนย์ให้ข่าวสารหาแหล่งงาน	145 (36.25)	175 (43.75)	320 (80.00)
หาตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้	94 (23.50)	122 (30.50)	216 (54.00)

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n = 400)

ความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาล	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
จัดอบรมฝีมืออาชีพ	38 (9.50)	57 (14.25)	95 (23.75)
จัดศูนย์ช่วยเหลือผู้ตกงาน	67 (16.75)	106 (26.50)	173 (43.25)
หางานให้ทำในช่วงที่ยังไม่ได้งาน	49 (12.25)	53 (13.25)	102 (25.50)
ให้การสนับสนุนปัจจัยในการประกอบธุรกิจ	23 (5.75)	37 (9.25)	60 (15.00)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 3 นำเสนอเกี่ยวกับภาวการณ์ได้งานและการทำงานของ กลุ่มตัวอย่างบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549 ได้แก่ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน จำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนรับงานปัจจุบัน สาเหตุการปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบัน ปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งาน ประเภทของการทำงานในปัจจุบัน สถานที่ทำงานในปัจจุบัน อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน และการนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานในปัจจุบันดังนี้

ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ มีจำนวนร้อยละ 54.25 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์มีจำนวนร้อยละ 45.75 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน	จำนวน	ร้อยละ
ภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์	217	54.25
มากกว่าระยะเวลา 10 สัปดาห์	183	45.75
รวม	400	100.00

ที่มา: จากการคำนวณ

จำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนรับงานปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 1 - 3 งานร้อยละ 32.25 รองลงมาคือไม่ปฏิเสธงานเลยร้อยละ 10.50 ปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 4 - 6 งานร้อยละ 7.00 และอันดับสุดท้ายคือปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 7 - 9 งานร้อยละ 4.50 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ โดยมากปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 1 - 3 งานเช่นกันคือร้อยละ 28.25 รองลงมาคือไม่ปฏิเสธงานเลยร้อยละ 7.50 ปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 4 - 6 งานร้อยละ 5.50 และอันดับสุดท้ายคือปฏิเสธงานก่อนรับงานปัจจุบันจำนวน 7 - 9 งานร้อยละ 4.50 (ตารางที่ 22) จากข้อมูลพบว่าการที่บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนงานที่ปฏิเสธไปก่อนที่จะยอมรับงานในปัจจุบันน้อยนั้น สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการที่บัณฑิตมีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้งค่อนข้างสูงจึงทำให้ต้องยอมรับงานที่ได้รับเป็นลำดับแรกๆ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 22 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามจำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนรับงาน
ปัจจุบัน

จำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนรับงาน ปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
0 งาน	42 (10.50)	30 (7.50)	72 (18.00)
1 - 3 งาน	129 (32.25)	113 (28.25)	242 (60.50)
4 - 6 งาน	28 (7.00)	22 (5.50)	50 (12.50)
7 - 9 งาน	18 (4.50)	18 (4.50)	36 (9.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

สาเหตุการปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ มีสาเหตุการปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โดยอันดับแรกมีสาเหตุเนื่องจากขาดความมั่นคงร้อยละ 35.75 รองลงมาเนื่องจากขาดความก้าวหน้าร้อยละ 33.25 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์มีสาเหตุการปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โดยอันดับแรกมีสาเหตุเนื่องจากขาดความมั่นคงร้อยละ 29.50 รองลงมาเนื่องจากขาดความก้าวหน้าร้อยละ 28.00 (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสาเหตุที่ปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานในปัจจุบัน

(n = 400)

สาเหตุที่ปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานในปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
ขาดความมั่นคง	143 (35.75)	118 (29.50)	261 (65.25)
ขาดความก้าวหน้า	133 (33.25)	112 (28.00)	245 (61.25)
รายได้ต่ำกว่าวุฒิ	2 (0.50)	10 (2.50)	12 (3.00)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียน	64 (16.00)	54 (13.50)	118 (29.50)
อื่นๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้ได้งาน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งาน 3 ลำดับแรกโดยให้ความสำคัญกับการมีประสบการณ์ทำงานเป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญกับความสามารถส่วนตัวเป็นลำดับที่สอง และให้ความสำคัญกับการมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นลำดับที่สาม (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งานของบัณฑิต

(n =400)

ปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งาน	อันดับที่เลือก			\bar{X}	S.D.	อันดับที่
	1	2	3			
สอบเข้าได้	40 (10.00)	41 (10.25)	47 (11.75)	1.94	0.83	6
การแนะนำจากคนรู้จัก	33 (8.25)	30 (7.50)	47 (11.75)	1.87	0.85	7
มีประสบการณ์ทำงาน	60 (15.00)	39 (9.75)	27 (6.75)	2.26	0.79	1
บุคลิกภาพดี	31 (7.75)	42 (10.50)	27 (6.75)	2.04	0.76	3
ความสามารถพิเศษ	48 (12.00)	32 (8.00)	38 (9.50)	2.08	0.85	2
ผลการศึกษา	38 (9.50)	41 (10.25)	42 (10.50)	1.97	0.82	5
ชื่อเสียงของสถาบันที่จบ	47 (11.75)	45 (11.25)	44 (11.00)	2.02	0.82	4
เรียนตรงตามสายงาน	27 (6.75)	44 (11.00)	42 (10.50)	1.87	0.77	7
สถานที่ทำงานใกล้ที่พัก	40 (10.00)	38 (9.50)	43 (10.75)	1.97	0.83	5
ใช้บริการของกรมการจัดหางาน	36 (9.00)	48 (12.00)	43 (10.75)	1.94	0.80	6

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้ 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ
ที่มา: จากการคำนวณ

ประเภทของการทำงานในปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากได้งานในตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบประจำร้อยละ 46.00 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบชั่วคราวร้อยละ 6.50 และอันดับสุดท้ายคือข้าราชการร้อยละ 1.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากได้งานในตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบประจำเช่นกันคือร้อยละ 39.50 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานเอกชนแบบชั่วคราวร้อยละ 5.50 และอันดับสุดท้ายคือข้าราชการร้อยละ 0.75 (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามประเภทของการทำงานในปัจจุบัน

ประเภทของการทำงานในปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	(%)
ข้าราชการ	7	3	10
	(1.75)	(0.75)	(2.50)
พนักงานเอกชนชั่วคราว	26	22	48
	(6.50)	(5.50)	(12.00)
พนักงานเอกชนประจำ	184	158	342
	(46.00)	(39.50)	(85.50)
รวม	217	183	400
	(54.25)	(45.75)	(100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากมีสถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลร้อยละ 49.75 นอกจากนั้นมีสถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในภาคอื่นร้อยละ 4.50 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากมีสถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเช่นกันคือร้อยละ 42.00 นอกจากนั้นมีสถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในภาคอื่นร้อยละ 3.75 (ตารางที่ 26) จากตารางที่ 9 พบว่าบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนร้อยละ 35.00 เท่านั้นแต่ข้อมูลจากตารางที่ 26 พบว่าสถานที่ทำงานในปัจจุบันของบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนมากถึงร้อยละ

91.75 โดยสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้บัณฑิตจำนวนมากไม่ได้กลับไปทำงานยังภูมิลำเนาเดิมของตนเองนั้น อาจเนื่องมาจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งอยู่เป็นจำนวนมากอีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจของประเทศ

ตารางที่ 26 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม
	ภายใน 10 สัปดาห์	มากกว่า 10 สัปดาห์	
	(%)	(%)	(%)
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	199 (49.75)	168 (42.00)	367 (91.75)
ภาคกลาง	6 (1.50)	3 (0.75)	9 (2.25)
ภาคตะวันออก	6 (1.50)	3 (0.75)	9 (2.25)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1 (0.25)	7 (1.75)	8 (2.00)
ภาคเหนือ	1 (0.25)	1 (0.25)	2 (0.50)
ภาคตะวันตก	2 (0.50)	0 (0.00)	2 (0.50)
ภาคใต้	2 (0.50)	1 (0.25)	3 (0.75)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยมากได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทร้อยละ 43.25 รองลงมาได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทร้อยละ 10.50 และอันดับสุดท้ายได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาทร้อยละ 0.50 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ไ้ทำงานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทเช่นกันคือร้อยละ 39.50 รองลงมาได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทร้อยละ 6.00 และอันดับสุดท้ายได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาทร้อยละ 0.25 (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
5,001 - 10,000 บาท	2 (0.50)	1 (0.25)	3 (0.75)
10,001 - 15,000 บาท	173 (43.25)	158 (39.50)	331 (82.75)
15,001 - 20,000 บาท	42 (10.50)	24 (6.00)	66 (16.50)
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

การนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบัน บัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยมากมีความเห็นว่าได้นำความรู้มาใช้ในระดับปานกลางร้อยละ 22.50 รองลงมาคือได้นำความรู้มาใช้ในระดับมากร้อยละ 17.75 ได้นำความรู้มาใช้ในระดับน้อยร้อยละ 9.25 ได้นำความรู้มาใช้ในระดับมากที่สุดร้อยละ 4.00 และอันดับสุดท้ายคือได้นำความรู้มาใช้ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 0.75 ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์โดยมากมีความเห็นว่าได้นำความรู้มาใช้ในระดับปานกลางเช่นกันคือร้อยละ 21.25 รองลงมาคือได้นำความรู้มาใช้ในระดับมากร้อยละ 11.00 ได้นำความรู้มาใช้ในระดับน้อยร้อยละ 9.75 ได้นำความรู้มาใช้ในระดับมากที่สุดร้อยละ 2.50 และอันดับสุดท้ายคือได้นำความรู้มาใช้ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 1.25 (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน จำแนกตามการนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบัน

การนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ กับงานในปัจจุบัน	ระยะเวลาที่บัณฑิตใช้ในการหางาน		รวม (%)
	ภายใน 10 สัปดาห์ (%)	มากกว่า 10 สัปดาห์ (%)	
มากที่สุด	16 (4.00)	10 (2.50)	26 (6.50)
มาก	71 (17.75)	44 (11.00)	116 (29.00)
ปานกลาง	90 (22.50)	85 (21.25)	175 (43.75)
น้อย	37 (9.25)	39 (9.75)	75 (18.75)
น้อยที่สุด	3 (0.75)	5 (1.25)	8 (2.00)
รวม	217 (54.25)	183 (45.75)	400 (100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ ผู้ศึกษาได้คัดเลือกตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 7 ตัวแปรได้แก่ เพศ (x_1) สถาบันการศึกษา (x_2) ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม (x_3) ประสบการณ์ในการฝึกงาน (x_4) จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม (x_5) ระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (x_6) และระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัว (x_7) มาทำการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองโลจิส (Logit Model) ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 4 ตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรอิสระดังกล่าวคือ เพศ (x_1) ประสบการณ์ในการฝึกงาน (x_4) จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม (x_5) และระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (x_6) โดยผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

จากแบบจำลองโลจิส (Logit Model) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

$$Z = 0.6600000 + 0.2060000(x_1) - 0.1950000(x_2) + 0.0248300(x_3) - 0.0000341(x_6)$$

(2.622)* (3.475)* (-3.259)* (2.126)** (-2.652)*

หมายเหตุ:

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 99

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95

Degrees of freedom = 7

n = 400

$R^2 = 0.060$

จากสมการข้างต้นซึ่งเป็นผลของการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ จากจำนวนตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 พบว่า

ตัวแปรเพศ (x_1) ซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (โดยกำหนดให้ 0 แทนเพศหญิง, 1 แทนเพศชาย) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 99 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือเพศชายมีความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากในสังคมไทยยังคงให้การยอมรับ

บทบาทของเพศชายมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากมักเลือกที่จะจ้างแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงเพราะเชื่อว่าความสามารถในการทำงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง

ตัวแปรสถาบันการศึกษา (x_2) ซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (โดยกำหนดให้ 0 แทนสถาบันการศึกษาของรัฐบาล, 1 แทนสถาบันการศึกษาของเอกชน) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ ปรากฏว่าตัวแปรสถาบันการศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรสถาบันศึกษากับโอกาสในการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ได้

ตัวแปรระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม (x_3) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ปรากฏว่าตัวแปรระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมกับโอกาสในการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ได้

ตัวแปรประสบการณ์ในการฝึกงาน (x_4) ซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (โดยกำหนดให้ 0 แทนบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน, 1 แทนบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 99 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานมีความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน เนื่องจากผู้ประกอบการย่อมต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าทำงาน และผู้ที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานย่อมจะมีความได้เปรียบมากกว่าเนื่องจากผู้ประกอบการมักจะมองว่าเป็นผู้ที่ได้ฝึกฝนการทำงาน การติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกความรับผิดชอบความอดทนขยัน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมถึงการฝึกความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงได้

ตัวแปรจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม (x_5) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นมาก มีความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นน้อย เนื่องจากในปัจจุบันการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานไม่ได้พิจารณาเฉพาะความสามารถทางด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ยังพิจารณาความสามารถในด้านอื่นด้วย เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการทำประโยชน์

เพื่อส่วนรวมเป็นต้น ซึ่งการได้มาของทักษะเหล่านี้ก็คือการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมรับน้องใหม่ การแข่งขันกีฬา กิจกรรมการออกค่ายอาสา กิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นการฝึกให้บัณฑิตรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหาอุปสรรค และการอดทนต่อปัญหาเป็นต้น โดยบัณฑิตที่มีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมมากก็จะมีความได้เปรียบมากตามไปด้วย

ตัวแปรระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (x_0) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ต่ำมีความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูง เนื่องจากผู้ประกอบการโดยส่วนมากเห็นว่าบัณฑิตใหม่นั้นยังขาดประสบการณ์ในการทำงานจึงกำหนดผลตอบแทนจากการทำงานไว้ในระดับต่ำ แต่ในทางกลับกันบัณฑิตก็มักคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในระดับสูง ดังนั้นบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ต่ำจะได้งานในระยะเวลาที่รวดเร็วกว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูง เนื่องจากผู้ประกอบการที่ยินดีจะจ่ายผลตอบแทนจากการทำงานให้กับบัณฑิตใหม่ในอัตราที่สูงนั้นมีจำนวนไม่มากนัก

ตัวแปรระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัว (x_1) ในสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ ปรากฏว่าตัวแปรระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัวกับโอกาสในการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ได้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการฝึกงาน ระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ และจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม และพบว่าตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติได้แก่ สถาบันการศึกษา ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม และระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัว โดยสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรเหล่านี้ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติในการศึกษาครั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความบกพร่องของการศึกษาที่ไม่ได้ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละสาขาวิชาให้เห็นอย่างชัดเจนและไม่ได้แบ่งประเภทของอาชีพให้มีความละเอียดมากกว่านี้ อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้มีความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบัณฑิตเข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุป

ในการศึกษาถึงภาวะการหางานและการได้งานของบัณฑิตใหม่ รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธีคือการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ค่าสถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ภาวะการหางานและการได้งานของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้แบบจำลองโลจิท (Logit Model) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ และบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ พบว่าข้อมูลจากทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันในส่วนคือ บัณฑิตจำนวนมากมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับ 2.50 - 3.00 สำเร็จการศึกษาในภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้าย ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน และมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม 6 - 10 ครั้ง ในส่วนของข้อมูลที่มีความแตกต่างกันคือบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์จำนวนมากเป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ในสายวิทยาศาสตร์ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวมากกว่า 45,001 บาท ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานในระยะเวลา มากกว่า 10 สัปดาห์จำนวนมากเป็นเพศชาย สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของเอกชน ในสายสังคมศาสตร์ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง และมีระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท

ผลการศึกษาภาวะการหางานทำของกลุ่มบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ และบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ พบว่าข้อมูลจากทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันในส่วนคือ บัณฑิตจำนวนมากเริ่มหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยสมัครงานในตำแหน่งพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานเฉลี่ยต่อครั้ง 200 - 500 บาท มีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางานมากที่สุดทางอินเทอร์เน็ต ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษาระดับแรกคือต้องการให้จัดงานปัจฉิมนิเทศเพื่อให้ความรู้

เกี่ยวกับแหล่งงาน ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการจากรัฐบาลอันดับแรกคือจัดศูนย์ให้ข่าวสารแหล่งงานและสำรวจข้อมูลงานว่าง ในส่วนของข้อมูลที่มีความแตกต่างกันคือบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ จำนวนมากมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท และมีจำนวนหน่วยงานที่ใช้สมัครงานต่ำกว่า 5 แห่ง มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานโดยการเรียนภาษาอังกฤษ ในส่วนของปัญหาที่พบในการหางานปัญหาที่พบบมากที่สุดคือไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ ส่วนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ จำนวนมากมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ระหว่าง 10,000 - 15,000 บาท และมีจำนวนหน่วยงานที่ใช้สมัครงาน 6 - 10 แห่ง มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อการสมัครงานโดยการเรียนคอมพิวเตอร์ ในส่วนของปัญหาที่พบในการหางานอันดับแรกคือไม่ทราบแหล่งงาน

ผลการศึกษาภาวะการได้งานของบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์และบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานภายในระยะเวลามากกว่า 10 สัปดาห์ พบว่าข้อมูลจากทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันดังนี้ บัณฑิตจำนวนมากปฏิเสธงานก่อนที่จะรับงาน ปัจจุบันจำนวน 1 - 3 งาน โดยสาเหตุของการปฏิเสธงานสาเหตุแรกคือขาดความมั่นคง ประเภทของงานที่ทำคือพนักงานบริษัทเอกชน และมีความเห็นว่าปัจจัยที่คิดว่าทำให้ได้งาน 3 ลำดับแรกคือมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถพิเศษ และสถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในส่วนของกรนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติโดยตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 คือเพศ (x_1) ประสบการณ์ในการฝึกงาน (x_2) และระดับรายได้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (x_3) สำหรับตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม (x_4) ส่วนตัวแปรสถาบันการศึกษา ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ระดับรายได้ของครอบครัวพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการประมาณความน่าจะเป็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์ของบัณฑิตใหม่ทั้ง 4 ตัวแปรจะเห็นได้ว่า เพศมีผลต่อความน่าจะเป็นของการได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาในเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะบางประการ ที่จะเป็นโยบายช้ในการช่วยเหลือบัณฑิตใหม่ให้สามารถหางานได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อลดขนาดของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการว่างงานในขณะที่ยังไม่สามารถหางานทำได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษาและรัฐบาล จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการหางาน พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดในการหางานของบัณฑิตก็คือการไม่ทราบแหล่งงาน ดังนั้นทางสถาบันการศึกษา รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการหางาน จัดงานแนะแนวให้บัณฑิตได้รับรู้เกี่ยวกับอาชีพ และตลาดแรงงานอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดงาน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการหางานของบัณฑิตให้สั้นลง

2. ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล จากผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะการทำงานพบว่ามีบัณฑิตเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้กลับไปทำงานยังภูมิลำเนาเดิม จึงทำให้การแข่งขันในการหางานกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นทางภาครัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันแก้ไขปัญหานี้ โดยการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นในทุกจังหวัด และสร้างแรงจูงใจในการกลับไปทำงานยังภูมิลำเนาเดิมให้กับบัณฑิตด้วย

3. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษา จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ พบว่าบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานและมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมมาก มีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าบัณฑิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกงาน และมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นน้อย ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตได้ฝึกงานขณะศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยบรรจุให้การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น กิจกรรมรับน้องใหม่ การแข่งขันกีฬา กิจกรรมการออกค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมทางวิชาการ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ให้บัณฑิตได้เข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะต่อสถานประกอบการ จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ พบว่าบัณฑิตเพศชายมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่าเพศหญิง ดังนั้นผู้ประกอบการควรที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติ โดยให้การยอมรับความสามารถของเพศหญิงว่ามีความเท่าเทียมกับเพศชาย เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในตลาดแรงงานให้กับเพศหญิงมากยิ่งขึ้น

5. ข้อเสนอแนะต่อนิสิตและนักศึกษา จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ พบว่าบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการฝึกงานและมีจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมมากมีความน่าจะเป็นที่จะได้งานภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์มากกว่า ดังนั้นนิสิตและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ตนเองสามารถหางานได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถาบันการศึกษาที่อยู่จังหวัดอื่นด้วย เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถาบันการศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้นจึงไม่อาจสะท้อนให้เห็นถึงภาวะการหางาน การได้งาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้งานของบัณฑิตใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากจังหวัดอื่นๆ ที่อาจจะมีความแตกต่างกันได้

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ผู้ประกอบการต้องการ เพื่อให้บัณฑิตได้เตรียมพร้อมและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากกว่า 400 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ผลในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2548. สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของ
ผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

จุฑา มนต์ไพบูลย์ และคณะ. 2546. เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 5-10
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชนินทร์ วะสีนนท์. 2541. การศึกษาตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์. 2547. เศรษฐมิตี. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. ม.ป.ป. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปาน จินดาพล และคณะ. 2546. เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่11-15.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2545. ภาวะการหางานทำของบัณฑิตปี 2543.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2546. ภาวะการหางานทำของบัณฑิตปี 2544.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2548. ภาวะการหางานทำของบัณฑิตปี 2545-2546.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

อรนุช หลิมประเสริฐ. 2536. ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ: ม.ป.ท.

Cooper, D.R. and P.S. Schindler. 1998. **Business Research Method (6th Edition)**. Singapore: McGraw Hill Company.

Marina, K. 2002. **The Duration of Unemployment in Russia 2002**. Working Paper Moscow, New Economic School.

Olga K. 2006. **Determinants of unemployment duration in Ukraine 2006**. Labour Group , Economics Research and Outreach Center, National University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการหางานของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการหางานทำของบัณฑิตใหม่ รวมไปถึงภาวะการหางาน ภาวะการได้งาน การเตรียมตัวและช่องทางการเข้าสู่สถานประกอบการ ค่าใช้จ่าย ปัญหาและอุปสรรคในการหางาน ความช่วยเหลือที่ต้องการจากสถาบันการศึกษาและรัฐบาล

จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้ประกอบการศึกษาเสนอต่อโครงการบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษ ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวปัญธิตา นาคเกื้อ

แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการหางานทำของบัณฑิตใหม่ปี พ.ศ. 2549

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย x ลงในช่องคำตอบ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. สถาบันการศึกษา

() จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

() มหาวิทยาลัยศรีปทุม

() มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

() มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

() มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

() มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

() มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

() มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

3. ภาคเรียนที่จบการศึกษา

() ภาคเรียนแรกของปีการศึกษาสุดท้าย

() ภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้าย

() ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาสุดท้าย

() อื่นๆ โปรดระบุ _____

4. คณะที่จบการศึกษา

() ครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์

() มนุษย์ศาสตร์ นิเทศศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

() สังคมศาสตร์บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และนิติศาสตร์

() วิทยาศาสตร์

() วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรมเกษตร

() แพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์

() การบริการ

() เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ ประมงและสัตวแพทยศาสตร์

5. ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

- | | |
|------------------|-----------------|
| () ต่ำกว่า 2.00 | () 2.01 - 2.49 |
| () 2.50 - 3.00 | () 3.01 - 3.49 |
| () 3.50 - 4.00 | |

6. ระดับรายได้ของครอบครัวต่อเดือน

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| () ต่ำกว่า 10,000 บาท | () 10,001 - 15,000 บาท |
| () 15,001 - 30,000 บาท | () 30,001 - 45,000 บาท |
| () มากกว่า 45,001 บาท | |

7. ภูมิภาคนำเดิม

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| () กรุงเทพมหานครและปริมณฑล | () ภาคกลาง |
| () ภาคตะวันออก | () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| () ภาคเหนือ | () ภาคตะวันตก |
| () ภาคใต้ | () ต่างประเทศ |

ส่วนที่ 2: ภาวะการหางานทำ

8. ช่วงเวลาที่เริ่มใช้ในการหางาน

- | | |
|-------------------------------------|--|
| () ภาคเรียนแรกของปีการศึกษาสุดท้าย | () ภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้าย |
| () ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาสุดท้าย | () หลังสำเร็จการศึกษา |
| () อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

9. ปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการหางานทำ (โปรดเลือก 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดให้ใส่หมายเลข 1, 2 และ 3 ตามลำดับ)

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () ชื่อเสียงของหน่วยงาน | () สถานที่ตั้ง |
| () ค่าตอบแทน | () ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ |
| () ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ | () ศักดิ์ศรี/ความปลอดภัย |
| () ความชอบในงาน | () อื่นๆ โปรดระบุ _____ |

10. จำนวนหน่วยงานที่ไปสมัคร

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 แห่ง | <input type="checkbox"/> 6 - 10 แห่ง |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 แห่ง | <input type="checkbox"/> 16 - 20 แห่ง |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 แห่ง | |

11. ระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องการ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 บาทขึ้นไป | |

12. ประเภทของงานที่ไปสมัคร

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างส่วนราชการ | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานเอกชนชั่วคราว | <input type="checkbox"/> พนักงานเอกชนประจำ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานองค์กรต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

13. ประสบการณ์ในการฝึกงาน/ทำงาน

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

14. จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรการศึกษา (เช่น กิจกรรมกีฬา, สันทนาการ, ออกค่าย เป็นต้น)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 0 ครั้ง | <input type="checkbox"/> 1 - 5 ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 ครั้ง | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 16 ครั้ง | |

15. สิ่งที่มีการเตรียมตัวเพิ่มเติมเพื่อสมัครงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่มีการเตรียมตัว | <input type="checkbox"/> เรียนคอมพิวเตอร์ |
| <input type="checkbox"/> พิมพ์ดีด | <input type="checkbox"/> เรียนภาษาอังกฤษ |
| <input type="checkbox"/> เรียนภาษาต่างประเทศอื่นๆ | <input type="checkbox"/> อบรมวิชาชีพ |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

16. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการหางาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ประกาศข่าวของมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> สิ่งพิมพ์ต่างๆ |
| <input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ต | <input type="checkbox"/> โทรทัศน์ |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน/ญาติ/คนรู้จัก | <input type="checkbox"/> วิทยุ |
| <input type="checkbox"/> บริษัทจัดหางานเอกชน | <input type="checkbox"/> กรมการจัดหางาน |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

17. ปัจจัยที่ท่านคิดว่าทำให้ได้งาน (โปรดเลือก 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดให้
ใส่หมายเลข 1, 2 และ 3 ตามลำดับ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> สอบเข้าได้ | <input type="checkbox"/> การแนะนำจากคนรู้จัก |
| <input type="checkbox"/> ประสบการณ์ทำงาน/ฝึกงาน | <input type="checkbox"/> บุคลิกดี |
| <input type="checkbox"/> ความสามารถส่วนตัว | <input type="checkbox"/> ผลการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ชื่อเสียงของสถาบันที่จบ | <input type="checkbox"/> เรียนตรงตามสายงาน |
| <input type="checkbox"/> อยู่ใกล้บ้าน | <input type="checkbox"/> ใช้บริการของกรมการจัดหางาน |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

18. ค่าใช้จ่ายในการสมัครงานต่อครั้ง

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เสียค่าใช้จ่าย | <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 200 บาท |
| <input type="checkbox"/> 201 - 500 บาท | <input type="checkbox"/> 501 -1,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 1,000 บาท | |

19. ปัญหาที่พบในการหางานทำ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่พบปัญหา | <input type="checkbox"/> ไม่ทราบแหล่งงาน |
| <input type="checkbox"/> ขาดเงินค่าเดินทาง/ค่าสมัครงาน | <input type="checkbox"/> สอบเข้าทำงานไม่ได้ |
| <input type="checkbox"/> ขาดคน/เงินค้ำประกัน | <input type="checkbox"/> ต้องลดวุฒิในการสมัคร |
| <input type="checkbox"/> มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ | <input type="checkbox"/> เงื่อนไขการจ้างงานผูกมัดเกินไป |
| <input type="checkbox"/> ขาดคุณสมบัติเฉพาะด้าน | <input type="checkbox"/> ไม่มีตำแหน่งที่ต้องการ |
| <input type="checkbox"/> หน่วยงานไม่รับบัณฑิตจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา | |
| <input type="checkbox"/> ผลตอบแทนต่ำ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ |

20. ความช่วยเหลือที่ต้องการให้สถาบันการศึกษาช่วยเหลือ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () จัดวันนัดพบแรงงานขึ้นในสถาบันการศึกษา
- () ประชาสัมพันธ์การผลิตบัณฑิต
- () ป้อนนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งงานและการสมัครงาน
- () จัดอบรมความรู้เสริม
- () คवरหางานรองรับให้
- () ให้นายจ้างมาคัดเลือกแรงงานด้วยตนเอง
- () จัดให้นักศึกษาไปฝึกงานกับบริษัทต่างๆมากยิ่งขึ้น
- () จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- () อื่นๆ โปรดระบุ _____

21. ความช่วยเหลือที่ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () จัดศูนย์ให้ข่าวสาร หาแหล่งงาน สืบรวจข้อมูลงานว่าง
- () หาดำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้
- () จัดอบรมฝึกอาชีพ
- () จัดศูนย์ช่วยเหลือผู้ตกงาน
- () หางานให้ทำในช่วงที่ยังไม่ได้ทำงาน
- () ให้การสนับสนุนปัจจัยในการประกอบธุรกิจ
- () อื่นๆ โปรดระบุ _____

ส่วนที่ 3 : ภาวะการได้งานและการทำงาน

22. ระยะเวลาที่ใช้ในการหางานทำ

- () ภายในระยะเวลา 10 สัปดาห์
- () มากกว่า 10 สัปดาห์

23. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

- () กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- () ภาคกลาง
- () ภาคตะวันออก
- () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- () ภาคเหนือ
- () ภาคตะวันตก
- () ภาคใต้
- () ต่างประเทศ

24. ระดับอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันต่อเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 บาทขึ้นไป | |

25. จำนวนงานที่ปฏิเสธก่อนที่จะยอมรับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 0 งาน | <input type="checkbox"/> 1 - 3 งาน |
| <input type="checkbox"/> 4 - 6 งาน | <input type="checkbox"/> 7 - 9 งาน |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 งานขึ้นไป | |

26. สาเหตุที่ปฏิเสธงานก่อนที่จะยอมรับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ขาดความมั่นคง | <input type="checkbox"/> ขาดความก้าวหน้า |
| <input type="checkbox"/> รายได้ต่ำกว่าวุฒิ | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

27. สภาพการทำงานในปัจจุบัน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างส่วนราชการ | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานเอกชนชั่วคราว | <input type="checkbox"/> พนักงานเอกชนประจำ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานองค์กรต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ _____ | |

28. การนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานในปัจจุบัน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก |
| <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย |
| <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด | |

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	จำนวน กิจกรรมที่ ร่วมกลางชั้น, สถาบันการศึกษา, เพศ, รายได้ ครอบครัว กลางชั้น, คะแนนเฉลี่ย กลางชั้น, ประสบการณ์ ในการ ฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำ ที่ต้องการ กลางชั้น(a)	.	Enter
2		สถาบันการศึกษา	Backward (criterion: Probability of F-to- remove >= .100).
3		รายได้ ครอบครัว กลางชั้น	Backward (criterion: Probability of F-to- remove >= .100).
4		คะแนนเฉลี่ย กลางชั้น	Backward (criterion: Probability of F-to- remove >= .100).

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.246(a)	.060	.044	.49
2	.246(b)	.060	.046	.49
3	.244(c)	.059	.048	.49
4	.242(d)	.058	.049	.49

a Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, สถาบันการศึกษา, เพศ, รายได้ครอบครัวกลางชั้น, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

b Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, รายได้ครอบครัวกลางชั้น, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

c Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

d Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

ANOVA(e)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.996	7	.857	3.600	.001(a)
	Residual	93.281	392	.238		
	Total	99.277	399			
2	Regression	5.985	6	.998	4.202	.000(b)
	Residual	93.292	393	.237		
	Total	99.277	399			
3	Regression	5.904	5	1.181	4.983	.000(c)
	Residual	93.373	394	.237		
	Total	99.277	399			
4	Regression	5.796	4	1.449	6.123	.000(d)
	Residual	93.482	395	.237		
	Total	99.277	399			

a Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, สถาบันการศึกษา, เพศ, รายได้ครอบครัวกลางชั้น, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

b Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, รายได้ครอบครัวกลางชั้น, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

c Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

d Predictors: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

e Dependent Variable: ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.660	.252		2.622	.009
	เพศ	.206	.059	.206	3.475	.001
	ประสบการณ์ในการฝึกงาน	-.195	.060	-.194	-3.259	.001
	คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น	4.729E-02	.067	.035	.706	.481
	รายได้ครอบครัวกลางชั้น	-1.70E-006	.000	-.029	-.584	.560
	รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น	-3.41E-005	.000	-.235	-2.652	.008
	สถาบันการศึกษา	1.040E-02	.049	.010	.213	.832
2	จำนวนกิจกรรมที่รวมกลางชั้น	2.483E-02	.012	.188	2.126	.034
	(Constant)	.662	.251		2.637	.009
	เพศ	.206	.059	.207	3.481	.001
	ประสบการณ์ในการฝึกงาน	-.195	.060	-.194	-3.262	.001
	คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น	4.822E-02	.067	.036	.722	.471
	รายได้ครอบครัวกลางชั้น	-1.70E-006	.000	-.029	-.584	.559
	รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น	-3.41E-005	.000	-.236	-2.657	.008
3	จำนวนกิจกรรมที่รวมกลางชั้น	2.486E-02	.012	.189	2.132	.034
	(Constant)	.596	.224		2.660	.008
	เพศ	.206	.059	.207	3.491	.001
	ประสบการณ์ในการฝึกงาน	-.195	.060	-.194	-3.271	.001
	คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น	4.499E-02	.067	.033	.676	.499
	รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น	-3.40E-005	.000	-.234	-2.647	.008
	จำนวนกิจกรรมที่รวมกลางชั้น	2.498E-02	.012	.190	2.144	.033
4	(Constant)	.725	.118		6.160	.000
	เพศ	.209	.059	.209	3.540	.000
	ประสบการณ์ในการฝึกงาน	-.194	.060	-.193	-3.256	.001
	รายได้ขั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น	-3.41E-005	.000	-.235	-2.660	.008
	จำนวนกิจกรรมที่รวมกลางชั้น	2.514E-02	.012	.191	2.160	.031

a Dependent Variable: ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน

Excluded Variables(d)

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
2	สถาบันการศึกษา	.010(a)	.213	.832	.011	.995
3	สถาบันการศึกษา	.010(b)	.213	.831	.011	.995
	รายได้ครอบครัวกลาง ชั้น	-.029(b)	-.584	.559	-.029	.989
4	สถาบันการศึกษา	.013(c)	.258	.797	.013	.999
	รายได้ครอบครัวกลาง ชั้น	-.026(c)	-.527	.599	-.027	.995
	คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น	.033(c)	.676	.499	.034	.991

a Predictors in the Model: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, รายได้ครอบครัวกลางชั้น, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ชั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

b Predictors in the Model: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, คะแนนเฉลี่ยกลางชั้น, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ชั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

c Predictors in the Model: (Constant), จำนวนกิจกรรมที่ร่วมกลางชั้น, เพศ, ประสบการณ์ในการฝึกงาน, รายได้ชั้นต่ำที่ต้องการกลางชั้น

d Dependent Variable: ระยะเวลาที่ใช้ในการหางาน

>Error # 7003

>The license for SPSS for Windows has expired.

>This command not executed.

>Specific symptom number: 213

End of job: 0 command lines 1 errors 0 warnings 1 seconds

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล	นางสาวปัญธิตา นาคเกื้อ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	9 ตุลาคม 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่การเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทรูมันนี่ จำกัด