



ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น Factors Influencing the Choice of Job for Bachelor Graduates, The Far Eastern University

เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ*

สัชฌุกรัฐ เรื่องเศรษฐี เรืองเดชสุวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงาน ของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ที่มีรายนามเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2554 จำนวน 218 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตสูงสุดคือ 1) ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งเป็นความต้องการมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพ 2) ปัจจัยด้านขนาดองค์กร ความเป็นองค์กรขนาดใหญ่มาก (จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป) 3) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำ 4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน คือ ความต้องการมีความปลอดภัย 6) ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร คือ ความต้องการความน่าเชื่อถือ 7) ปัจจัยด้านระยะทางในการเดินทาง คือ ความต้องการความสะดวกในการเดินทาง และ 8) ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร คือความต้องการทำงานในสถานประกอบการที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงานพบว่า 1) ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน 2) ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน น้อยกว่า 50 คน) 3) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับงานที่เลือกจะต้องมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัจจัยทางด้านเพศมีความสัมพันธ์กับสถานประกอบการที่เลือกจะต้องมีความมั่นคง และ 5) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับสถานประกอบการที่เลือกต้องมีการจัดวางสถานที่อย่างเป็นระเบียบ

คำสำคัญ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน บัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

* คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

E-mail: sethawut@feu.ac.th

** หัวหน้าภาควิชาการสื่อสารการตลาด คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

E-mail: satchuset@feu.ac.th

Abstract

The purposes of the research were; 1) to study the factors influencing the choice of job for Bachelor Graduates, The Far Eastern University and 2) to study the relationship between personal factors and external factors that influence the choice of job of Bachelor Graduates. The study was a survey research. The research sample consisted of 218 fourth year students in The Far Eastern university whose names are graduates in the academic year 2011. The employed research instrument was a questionnaire. Statistical procedures for data analysis were the Percentage, Mean, Standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed wages and earnings factor that is 1) the need to earn enough for cost of living had 2) size of organization that is large size organization (more than 500 employees) 3) opportunity of work process factor that was the chance to be accepted as full time staff 4) job description factor that is the need of work stability 5) the job environment factor that was the need for safety 6) the organization stability factor that was the need of credibility 7) distance for journey factor that was the need for ease of journey and 8) reputable organization factor's. The result showed that the testing of relationship between personal factors with external factor affecting in the choice of work found that 1) gender factor had positive correlation with need of obvious work sequence process 2) Age factor had positive correlation with decision to work in small size organization (less than 50 employees) 3) work experience factor had positive correlation with choice of the work must be equitable and have justified rules for promoting 4) gender factor had positive correlation with organization stability and 5) work experience had correlation with the standardized work place.

Keywords

Factors Affecting in the Choice of Work, Undergraduate Student, the Far Eastern University

บทนำ

ประเทศไทยประสบกับปัญหาทางด้านสถานการณ์ทางการเมืองและสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการค้าและการลงทุนในประเทศและส่งผลต่อภาวะทางด้านแรงงานโดยตรง ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เปิดเผยถึงแนวโน้มเศรษฐกิจภูมิภาคในปี พ.ศ. 2557 โดยคาดว่าเศรษฐกิจภูมิภาคจะเติบโตได้ 2.5% ขณะที่แนวโน้มเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคจะมีการเติบโตดังนี้ ภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก-ตะวันตก) 3.2% กรุงเทพฯ และปริมณฑล 2.4% ภาคใต้ 2.0% ภาคเหนือ 1.9% และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.5% โดยปัจจัยบวกที่ยังช่วยสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาค ได้แก่ การค้าชายแดน จำนวนนักท่องเที่ยว การเร่งเบิกจ่ายงบประมาณ และสถานการณ์เศรษฐกิจโลกเริ่มมีการฟื้นตัว ส่วนปัจจัยลบที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการเมืองขาดเสถียรภาพ ความไม่แน่นอนในการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก แนวโน้มราคาพืชผลทางการ

เกษตรชะลอตัวลง ปัญหาภัยธรรมชาติ ราคาสินค้าอุปโภค-บริโภคที่สูงขึ้น และงบประมาณการลงทุนภาครัฐที่ยังล่าช้า เป็นต้น (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ, 2557)

จากข้อมูลประมาณการประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2557 ประชากรคาดประมาณ ณ กลางปี พ.ศ. 2557 (กรกฎาคม) โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งหมด 64,871,000 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 31,542,000 คน และเพศหญิง 33,329,000 คน โดยมีจำนวนประชากรแยกตามภาค ดังนี้ กรุงเทพมหานคร 7,980,000 คน ภาคกลาง (ไม่รวมกรุงเทพฯ) 18,142,000 คน ภาคเหนือ 11,313,000 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 18,666,000 คน ภาคใต้ 8,770,000 คน โดยมีจำนวนประชากรวัยแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี จำนวนทั้งสิ้น 42,989,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.26 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2557)

ทั้งนี้ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงานระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2556 หรือกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาใหม่เกิดจากการที่นายจ้างนิยมจ้างแรงงานที่มีทักษะ ประสบการณ์และคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงาน ในขณะที่แรงงานจบใหม่เลือกสมัครงานที่ตนมีความสนใจเท่านั้น นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากการชะลอการจ้างงานใหม่ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับฐานเงินเดือนข้าราชการระดับปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท ทำให้ภาคเอกชนต้องปรับเงินเดือนตามไปด้วย และแรงงานใหม่ที่หางานไม่ได้หรือต้องการอิสระในการทำงานจึงหันไปประกอบธุรกิจส่วนตัวที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นภาวะว่างงานและสภาพตลาดขาดแคลนแรงงานจึงทวีความรุนแรงขึ้น (กลุ่มบริษัทเด็คโก้ประเทศไทย, 2557)

สำหรับการคาดการณ์แรงงานในปี พ.ศ. 2557 ยังคงสะท้อนปัญหาภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานที่มีความสามารถสูง แรงงานที่มีทักษะ หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ที่เป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ ในระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับบริหาร อัตราการเจริญเติบโตของการบริโภคภาคเอกชนคาดว่าจะอยู่ประมาณ 4% อันเนื่องมาจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มรายได้ของประชาชน อย่างไรก็ตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของประเทศไทยต้องการการสนับสนุนด้านแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อลดภาวะการขาดแคลนแรงงาน (Low-Skilled Labor) ในขณะที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับปฏิบัติการ (Semi to Skilled Labor) อย่างต่อเนื่องในขณะที่ภาคการศึกษาควรสร้างบุคลากรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง (กลุ่มบริษัทเด็คโก้ประเทศไทย, 2557)

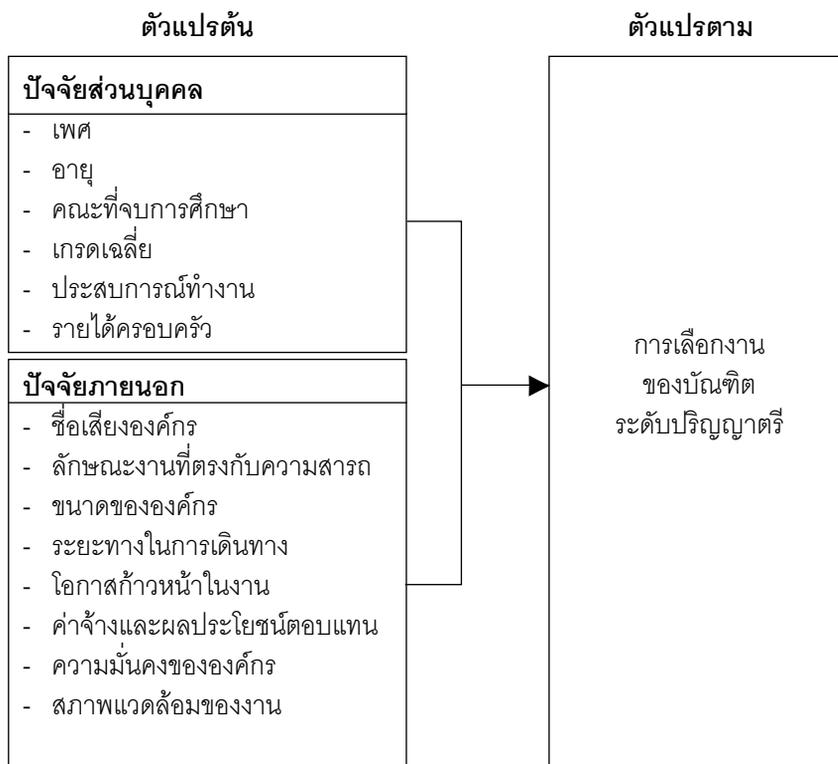
จากรายงานสรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (มกราคม พ.ศ. 2557) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด คือ ระดับอุดมศึกษา 1.13 แสนคน รองลงมาคือระดับประถมศึกษา 7.2 หมื่นคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้ว่างงานระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3.1 หมื่นคน รองลงมาคือผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นเท่ากัน 2.7 หมื่นคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557ก)

จากประมาณการประชากร จำแนกตามเพศและจังหวัด ปี พ.ศ. 2543 - 2563 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี พ.ศ. 2557 จังหวัดเชียงใหม่ จะมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,619,637 คน จำแนกเป็นเพศชาย 800,237 คน เพศหญิง 819,400 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) โดยมีอัตราการว่างงานเฉลี่ย 0.8% (อัตราการว่างงานของประเทศ 0.7% อัตราการว่างงานของภาคเหนือ 0.6%) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557 ข)

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษา รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาเพื่อให้ออกสนองต่อตลาดแรงงาน และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ โดยศูนย์ส่งเสริมอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น มีหน้าที่ให้บริการอบรมเทคนิคการสมัครงาน และการสัมภาษณ์งาน บริการข้อมูลตำแหน่งงานว่าง จากแหล่งต่างๆ บริการให้คำปรึกษาทางด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาส่วนตัว เป็นต้น บริการแบบทดสอบทางด้านจิตวิทยา จัดการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพให้นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา (เสฏฐวุฒินันท์ หนู่มคำ, 2556, การสื่อสารส่วนบุคคล) ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการของทางศูนย์ฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบัณฑิตที่มาใช้บริการในรุ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงาน ของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น



วิธีการวิจัย

ประชากร

กลุ่มประชากร คือ กลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นทุกคนที่มีรายนามเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2554 รวม 5 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารรัฐกิจ และคณะนิเทศศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 482 คน (มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น สำนักบริการการศึกษา, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้สูตรในการคำนวณด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ 218 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรจำแนกตามคณะที่ศึกษาออกเป็นทั้งสิ้น 5 ชั้นภูมิ (คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะบริหารรัฐกิจ คณะนิเทศศาสตร์)

จากนั้นทำการสุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เนื่องจากจำนวนประชากรในแต่ละคณะได้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อจัดเรียงตามรหัสนักศึกษาอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว ในการสุ่มจึงทำการคำนวณหาช่วงเว้น (Interval) ระหว่างประชากร หลังจากนั้นจะทำการสุ่มหมายเลขเริ่มต้นจากบัญชีรายชื่อของประชากรทั้งหมดในแต่ละคณะจนครบ 218 ตัวอย่าง

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คณะที่จบการศึกษา เกรดเฉลี่ย ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ตำแหน่งงานที่สมัคร ประเภทของผู้สมัครงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่สำรวจถึงปัจจัยภายนอกที่มีแนวโน้มของการเลิกงาน ได้แก่ ชื่อเสียงองค์กร ลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ ขนาดขององค์กร ระยะทางในการเดินทาง โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตในด้านชื่อเสียงองค์กรพบว่า ปัจจัยในประเด็นสถานประกอบการที่เลือกเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตมากที่สุด สำหรับปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ตรงตามความสามารถนั้น พบว่าบัณฑิตต้องการงานที่มีความมั่นคงมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ตัวเองมีความถนัด และในด้านขนาดขององค์กรนั้นพบว่า องค์กรขนาดใหญ่มาก (จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป) มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิต

สำหรับในประเด็นด้าน ระยะเวลาในการเดินทางพบว่า บัณฑิตต้องการทำงานในสถานประกอบการที่สะดวกในการเดินทางมากที่สุด รองลงมาคือสถานประกอบการอยู่ใกล้ที่พัก ในส่วนของด้านโอกาสก้าวหน้าในงานพบว่า บัณฑิตให้ความสำคัญกับงานที่มีโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำมากที่สุด สำหรับในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทนนั้น พบว่า บัณฑิตให้ความสำคัญงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพเป็นหลัก ในด้านความมั่นคงขององค์กรนั้น พบว่าความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในส่วนของสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นพบว่า ความปลอดภัยของสถานประกอบการเป็นปัจจัยหลักในการเลือกงานทำเช่นกัน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงาน ของบัณฑิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน งานที่เลือกจะต้องมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและเงินเดือนที่ได้รับ งานที่เลือกจะต้องมีเวลาทำงานที่เป็นปกติ และสถานประกอบการที่เลือกจะต้องมีความมั่นคง

2.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับการเลือกงานโดยพิจารณาจากความยากง่ายของงานและ องค์กรขนาดเล็ก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน

2.3 ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับงานที่เลือกจะต้องมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และสถานประกอบการที่เลือกต้องมีการจัดวางสถานที่อย่างเป็นระเบียบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

งานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพ เป็นองค์กรขนาดใหญ่มาก (จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป) เป็นอาชีพที่มั่นคง มีโอกาสบรรจุเป็นพนักงานประจำ มีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับระดับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) (Huit, 2007) ที่ว่าเมื่อความต้องการทางกายภาพ (บัณฑิตสำเร็จการศึกษาตามที่ตั้งใจ) ได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีผลต่อพฤติกรรม ซึ่งเห็นได้จากความต้องการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ ที่ว่า เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อผลต่างๆ (ERG motivation theory alderfer, n.d.)ซึ่งเทียบได้กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ของ มาสโลว์ (Williams, 2003) นอกจากนี้ จากปัจจัยในเรื่องของงานที่มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพยังสอดคล้อง

กับปัจจัยค่าจูง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในประเด็นปัจจัยด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งที่ทำให้เกิดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งส่งผลถึงปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Hygiene) (ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก, 2555)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงาน

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกงานนั้นพบว่า ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ และต้องการทำงานที่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Williams, 2003) ในประเด็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งนี้บัณฑิตที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อนจะให้ความสนใจในเรื่อง ความเสมอภาคและมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก, 2555) เนื่องจาก การเลื่อนตำแหน่ง ถือเป็นความก้าวหน้า (Advancement) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจขั้นพื้นฐาน รวมทั้งความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งก็สอดคล้องกับปัจจัยค่าจูงใจ ในประเด็น เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technical) ซึ่ง หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยค่าจูงใจที่สำคัญ

ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า บัณฑิตผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่สนใจในปัจจัยค่าจูงใจอื่นๆที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่กลับให้ความสนใจกับขนาดขององค์กรและจำนวนวันในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งถือว่ายังคงอยู่ในกลุ่มแรงจูงใจเบื้องต้น (Deficit motive or D Motive) นับเป็นแรงจูงใจในระดับต่ำ โดยยังไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในระดับสูง (Growth Motive)

สรุป

ลักษณะงานที่มีผลต่อการเลือกงานของบัณฑิตมากที่สุด คือ งานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพ เป็นองค์กรขนาดใหญ่มาก (จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป) เป็นอาชีพที่มั่นคง มีโอกาสบรรจุเป็นพนักงานประจำ มีความเสมอภาคและมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ศูนย์ส่งเสริมอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการอบรมเทคนิคการสมัครงาน และการสัมภาษณ์งาน บริการข้อมูลตำแหน่งงานว่าง จากแหล่งต่างๆ ควรกำหนดลักษณะงานตามความถนัดเฉพาะด้านของนักศึกษาในแต่ละคณะและสาขาวิชา งานที่มีการแนะนำจะต้องเป็นองค์กรขนาดใหญ่ หรือเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง การนำเสนอค่าตอบแทนในการทำงาน ควรมีการระบุขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มบริษัทโตเติ้โก้ประเทศไทย. (2557). **ภาพรวมตลาดแรงงานประเทศไทยปี 2556**. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก <http://www.adecco.co.th/employers/adecco-news-detail.aspx?id=1443&c=1>.
- มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. สำนักบริการการศึกษา. (2554). **รายงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2554**. [เอกสารอัดสำเนา].
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ. (2557). **ม.หอการค้าฯ คาดศก.ภูมิภาคปีนี้โต 2.5% การค้าชายแดนหนุน-การเมืองยังกดดัน**. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก http://cebf.utcc.ac.th/news_detail.php?typeid=1&newsid=216.
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2557). **ข้อมูลประชากรในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr-th/population_thai.html.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). **ประมาณการประชากร จำแนกตามเพศ และจังหวัด (จากข้อสมมติฐานภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง) ปี พ.ศ. 2543 - 2563 รายปี**. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=82&template=2R1C&yetype=M&subcatid=1.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557 ก). **สรุปผลภาวะการทำงานของประชากร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. _____.(2557 ข). **อัตราการว่างงาน**. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries04.html>.
- เสฐรัฐวุฒิ หนุ่มคำ. (2556, 3 กรกฎาคม). **คณบดีคณะบริหารรัฐกิจและหัวหน้าศูนย์ส่งเสริมอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. (สัมภาษณ์เสฐรัฐ เวียงเดชสุวรรณ, ผู้สัมภาษณ์)**
- จารุวรรณ งามพิสุทธิ์ไพศาล. (2547). **ปัจจัยที่คนหางานเลือกใช้บริการสำนักงานจัดหางานเอกชน. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศวรรณ กัมพลเชษฐ์. (2548). **การศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของศูนย์จัดหางาน (E- job Center). สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Williams, J. K. (2003). **Maslow's Hierarchy of Needs and Alderfer's ERG Theory**. Retrieved 26 March 2014, from <http://www.learningsouthwest.org.uk/asset/Reading%20Material%20-%20Maslow's%20Hierarchy%20and%20Alderfer's%20ERG%20Theory.pdf>.
- ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก. (2555). สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2557, จาก <http://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก>.
- ERG motivation theory alderfer. (n.d.). Retrieved 26 March 2014, from <http://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/erg-motivation-theory-alderfer.php>.
- Huitt, W. (2007). **Maslow's hierarchy of needs**. In *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved 26 March 2014, from <http://www.edpsycinteractive.org/topics/regsys/maslow.html>