

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Factor Influence to the Graduates' Job Satisfaction: The Case Study of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ธิติมา พลับพลึง^{1*}, ปิยพงษ์ พลับพลึง¹, เกวาลี แก่นจันดา¹, สัตยา ตันจันทรพงษ์²

Thitima Plubplueng^{1*}, Piyapong Plubplueng¹, Kaewalee Kanchunda¹, Sathaya Thanjunpong²

¹Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

²Faculty of Business Administration, Maejo University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2556 จำนวน 476 คน และวิเคราะห์ตามแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial logistic model) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และสถิติเชิงบรรยาย ปรากฏว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2556 มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่คิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต คือ ทักษะการทำงาน รองลงมา คือ กระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้ องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนที่เพิ่มขึ้น 1 เท่า จะเพิ่มโอกาสที่บัณฑิตจะพึงพอใจในงานที่ตนทำประมาณ 1.68 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นผลการประเมินและติดตามบัณฑิตเป็นที่น่าพอใจมากและผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเน้นทักษะการทำงาน อีกทั้งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการคาดหวังให้บัณฑิตสำเร็จการศึกษาเป็นผู้ประกอบการในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, บัณฑิต

*Corresponding author. E-mail: thitima.plu@rmutr.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this study were to analyze the graduates' job satisfaction based on Human Capital and Career Development Theories. Primary data for the graduate survey were collected from 476 graduates between A.D.2010–2013. The statistical analyses employed in this study were Descriptive, Multinomial Logistic Model and Exploratory Factor Analysis. The results showed that 80% of them were satisfied with their jobs and the most important factors affecting the graduates' job satisfaction were teaching process. A double of learning and teaching components led to 1.68% increasing opportunity of graduates' job satisfaction when compared to those with job dissatisfaction. Therefore, the curriculum should be revised and focused more on basic work skills of the undergraduate majors. Furthermore, it should be applicable to entrepreneurial opportunities consistent with the university's identity.

Keywords: Employment status, Job satisfaction, Graduate

ความนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างและสะสมทุนทางปัญญา ความรู้ และทักษะแก่นมนุษย์ เพื่อใช้ในการสร้างกิจกรรมเพิ่มผลผลิตและหารายได้ในอนาคต ซึ่งมีความสำคัญต่อการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลและครัวเรือนในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กด้อยโอกาสที่มีฐานะยากจน (Kane, 2004) นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสู่ตลาดแรงงาน บัณฑิตจึงเป็นผลผลิตของกระบวนการเรียนการสอน คุณภาพของบัณฑิตจึงเป็นเครื่องสะท้อนถึงกระบวนการผลิตและคุณภาพของมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายคล้ายกับการผลิตสินค้า คือ ทำอย่างไรให้ผู้บริโภครู้สึกพอใจในคุณภาพสินค้า เช่นเดียวกับทำอย่างไรให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีงานทำเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับบัณฑิตที่จบจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้ ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งปริมาณและคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาภายใต้การบริหารงานของสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา ก่อตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 เริ่มต้นเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีจนมีผู้สำเร็จการศึกษารุ่นแรกใน พ.ศ. 2553 และปัจจุบันมหาวิทยาลัย มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทรวมกันตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 ประมาณ 9,641 คน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีอายุการก่อตั้งมานาน ดังนั้นการริเริ่มนโยบายหรือโครงการใด ๆ ของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นลักษณะก้าวกระโดด เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และก้าวทันคู่แข่งทางการศึกษา สิ่งที่จะเป็นเครื่องพิสูจน์มาตรฐานหรือคุณภาพของสถาบันการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิต ซึ่งในการวัดคุณภาพของบัณฑิตสามารถวัดได้จากความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (นายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา) นอกจากจะวัดคุณภาพของบัณฑิตจากบุคคลภายนอกแล้ว บัณฑิตเองเป็นผู้ตัดสินใจทำงานนั้น ดัชนีตัวหนึ่งที่เราให้ความสำคัญคือ ความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวัดความสำเร็จของการทำงานในอนาคตของบุคคล (Sutherland, 2012) ดังนั้นการใช้ความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตเป็นตัวชี้วัดคุณภาพบัณฑิตหลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นมิติใหม่ที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาเป็นกระบวนการหาข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการแนะแนวและให้บริการแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญของการวิจัยติดตามและประเมินคุณภาพของบัณฑิต โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของสังคมและวิชาชีพแขนงต่าง ๆ หรือไม่ นอกจากนี้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2556 มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำหรือไม่อย่างไร ตลอดจนได้ใช้ประโยชน์จากวิชา ความรู้ ทักษะใดบ้างจากการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของหลักสูตร และเตรียมความพร้อมในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับการแข่งขันและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมการประกอบการ (บัณฑิตมีธุรกิจเป็นของตนเอง)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบัณฑิต
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะการทำงานและกระบวนการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดซึ่งมีผลต่อโอกาสที่บัณฑิตจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

หน่วยวิเคราะห์ในบริบทนี้ คือ บัณฑิต โดยที่บัณฑิตต้องการหางานทำที่ดี มีความเหมาะสมกับตนเอง มีรายได้และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งระหว่างทำงานในองค์กรสามารถฝึกอบรมเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญ ในอาชีพ จึงสามารถได้รับการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งและมีรายได้มากขึ้น เพื่อสะท้อนกรอบความคิดให้กระชับ โดยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตสามารถวัดได้จากฟังก์ชันของอรรถประโยชน์ (Utility function) (Clark and Oswald, 1994) แบ่งความพอใจเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่พอใจ ไม่แน่ใจ และพอใจ สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$U = u(y, h, p, w)$$

โดย U คือ อรรถประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน (ความพึงพอใจ)

y คือ รายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน

h คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุ)

p คือ ลักษณะความแตกต่างรายบุคคล

w คือ ความสามารถในการเรียนหรือการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบัณฑิตทุกคณะ ทุกสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาคปกติและภาคสมทบ) ตั้งปีการศึกษา 2553-2556 รวมทั้งหมด 9,420 คน ประกอบด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 581 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ 360 คน คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 700 คน คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว จำนวน 374 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 5,688 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 539 คน และวิทยาลัยเพาะช่าง จำนวน 1,178 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ใช้ฐานข้อมูลของบัณฑิตทุกคนที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 จากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ผู้วิจัยกำหนดซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Cochran (1953) $n = z^2p(1-p)/e^2$ โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง p คือ สัดส่วนบัณฑิตที่มีงานทำเฉลี่ยในแต่ละปีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงกำหนดให้เท่ากับ 0.8 e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 และ z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่างคนจน คือ $n = (1.96)^2(0.8)(0.2)/(0.05)^2 = 246$ คน (อย่างต่ำ) แต่สามารถเก็บจริงจำนวน 476 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมี

ระบบตามเลขรหัสประจำนักศึกษาที่ลงท้ายด้วย 5 ตั้งแต่รายชื่อแรกจนรายชื่อสุดท้ายตามปีที่สำเร็จการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะการทำงานของบัณฑิต มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 11 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลครอบครัว จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อมูลภาวะการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 4 แนวโน้มการเป็นผู้ประกอบการในอนาคต จำนวน 3 ข้อ และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่มหาวิทยาลัย จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาจากคณาจารย์หลายท่านก่อนนำไปแก้ไขและวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปหลายช่องทาง ได้แก่ จดหมายผ่านทางไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) และแบบสอบถามออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน - 15 ตุลาคม พ.ศ. 2558 หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามจากทุกช่องทางเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เช่น ความถี่และร้อยละ และแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่มเพื่อวิเคราะห์โอกาสที่บัณฑิตจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบของปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานปัจจุบันของบัณฑิต เพื่อลดตัวแปรให้มีจำนวนน้อยลง และตั้งชื่อกลุ่มตัวแปรใหม่เพื่อใช้คำนวณหาค่าคะแนนปัจจัย (Factor score) ในสมการถดถอย ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระในแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่มต่อไป

2. กำหนดแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial logit model) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

กันของฟังก์ชันอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจในการทำงาน โดย y คือ รายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน h คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุ) p คือ ความแตกต่างรายบุคคล และ w คือ ความสามารถเฉพาะในการเรียนหรือการทำงานกับอรรถประโยชน์สูงสุด (Max U) ของความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตคนที่ i จากคณะที่ j เขียนแสดงความสัมพันธ์ในลักษณะฟังก์ชันอรรถประโยชน์ (1) ได้ว่า

$$(1) \quad U(C_{ij}) = f(y_{ij}, h_{ij}, p_{ij}, w_{ij})$$

$$(2) \quad U(C_{ij}) = a_1 y_{ij} + a_2 h_{ij} + a_3 p_{ij} + a_4 w_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

$$(3) \quad \Pr(C_i = n) = \frac{e^{\beta_n x_i + \theta_n h_n}}{\sum_{j=0}^2 e^{\beta_j x_j + \theta_j h_j}}$$

จากการประมาณสมการ (3) จะได้ค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood) ซึ่งมีความเที่ยงตรง (Consistent) และประสิทธิภาพเชิงเส้น (Asymptotically efficient) ภายใต้ข้อจำกัดของพารามิเตอร์

3. กำหนดให้อยู่ในรูปของสมการเชิงเส้น โดยกำหนดตัวแปรอิสระต่าง ๆ ในฟังก์ชันอรรถประโยชน์ ตรวจสอบค่าผิดพลาดของตัวแปรอิสระแต่ละตัว แล้วจึงสร้างสมการจากแบบจำลอง และใช้การเลือกตัวแปรอิสระด้วยวิธี Enter method แล้วจึงประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ ในแบบจำลองเชิงเส้นสมการที่ (4) โดยวิธี Maximum likelihood method ดังนี้

$$(4) \quad \text{Log}(U(C_i)) = a_0 + a_1 \text{INC} + a_2 \text{SEX} + a_3 \text{Fac} + a_4 \text{GPA} + a_5 \text{AGE} + a_6 \text{SIZE} + a_7 \text{HOU} + a_8 \text{F1} + a_9 \text{F2} + a_{10} \text{F3} + a_{11} \text{F4} + a_{12} \text{F5} + a_{13} \text{F6}$$

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต (C_i) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

$C_i = 0$ หมายถึง กลุ่มที่ไม่พอใจในการทำงาน (ไม่พอใจมากและไม่พอใจ)

$= 1$ หมายถึง กลุ่มที่ไม่แน่ใจ

$= 2$ หมายถึง กลุ่มที่มีความพอใจในการทำงาน (พอใจและพอใจอย่างยิ่ง)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- INC หมายถึง เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษต่อเดือน
 - SEX1 หมายถึง เพศชาย 0 หมายถึง เพศหญิง
 - FAC หมายถึง คณะที่สำเร็จการศึกษา
 - GPA หมายถึง เกรดเฉลี่ยสะสมที่สำเร็จการศึกษา
 - AGE หมายถึง อายุ (ประสบการณ์ในการทำงาน)
 - SIZE หมายถึง จำนวนบุตรในครัวเรือน (คน)
 - HOU1 หมายถึง การมีบ้านเป็นของตนเอง
 - 0 หมายถึง การไม่มีบ้านเป็นของตนเอง
 - F1 หมายถึง ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน (Education process)
 - F2 หมายถึง ปัจจัยด้านทักษะความเชี่ยวชาญ (Professional skills)
 - F3 หมายถึง ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์กับงานและผู้ร่วมงาน (Entrepreneurship)
 - F4 หมายถึง ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน (Soft skills)
- โดยปัจจัย F1-F4 เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ (มากหรือน้อย) ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตแต่ละคน โดยแบ่งน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยดังกล่าวเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้
- 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก
 - 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย
 - 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

บัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำแล้ว จำนวน 431 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 ทำงานและกำลังศึกษาต่อด้วย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ศึกษาต่อ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และยังไม่ได้ทำงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกลุ่มนักศึกษาที่ยังไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ. 2556 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของบัณฑิตที่ยังไม่ได้งานทำ โดยประเภทหน่วยงานที่บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงาน ได้แก่ บริษัทเอกชน ร้อยละ 65.50 หน่วยงานราชการ ร้อยละ 16.60 และรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 6.70 ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละ

คณะก็จะมีสัดส่วนสอดคล้องกับภาพรวมทุกคณะเช่นกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอาชีพอิสระ ซึ่งมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 4.60 แต่ก็ให้ความสำคัญกับประเภทงานอิสระที่บัณฑิตทำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจส่วนตัวหรือธุรกิจของครอบครัว รองลงมา คือ ค้าขาย และรับจ้าง/งานบริการ หลังสำเร็จการศึกษาแล้ว บัณฑิตร้อยละ 22.30 คิดว่าสาขาวิชาที่ตนสำเร็จนั้นสามารถหางานทำได้ยาก และเมื่อพิจารณาในรายคณะ พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ตอบว่าหางานยาก มีมากกว่าร้อยละ 50 และเมื่อพิจารณาเหตุผลในการหางานยากของบัณฑิตจากทุกคณะ พบว่า เหตุผลที่สำคัญเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สาขาที่จบมีการแข่งขันกันสูง ร้อยละ 10.90 วุฒิการศึกษาที่จบไม่ตรงกับวุฒิที่สมัคร ร้อยละ 9.70 เงินเดือนน้อยกว่าวุฒิที่จบ ร้อยละ 8.60 หน่วยงานเลือกสถาบันที่มีชื่อเสียง ร้อยละ 6.30 และหางานที่ตนชอบไม่ได้ ร้อยละ 6.10 โดยรายได้ในการทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยประมาณ 20,077 บาท ซึ่งบัณฑิตส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 15,000 บาท และมีค่ามัธยฐาน 16,000 บาท บัณฑิตมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ปัจจุบันในระดับพอใจและพอใจอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 62.60 และ 16.90 ตามลำดับ หรือกล่าวได้ว่าร้อยละ 80 มีความพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ ปัญหาที่บัณฑิตส่วนใหญ่พบขณะทำงาน คือ ค่าจ้างค่าตอบแทนน้อย และทำงานไม่ตรงกับความรู้และความสามารถที่มี เป็นต้น ลักษณะงานที่บัณฑิตทำมีความสอดคล้องกับหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 41.80 สอดคล้องบางส่วน ร้อยละ 39.50 ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 14.30 และไม่ตอบร้อยละ 4.40 และเมื่อพิจารณาลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จตามสัดส่วนของแต่ละคณะ จากมากไปน้อย พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์มีความสอดคล้องมากที่สุด ร้อยละ 79 รองลงมาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ร้อยละ 70 ซึ่งใกล้เคียงกับวิทยาลัยเพาะช่าง ร้อยละ 68 คณะบริหารธุรกิจ ร้อยละ 38 คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว ร้อยละ 33 และคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ร้อยละ 31

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของบัณฑิต

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. การสำเร็จการศึกษาในสาขาดังกล่าว	3.84	0.97	มาก
2. การฝึกงาน	3.79	0.99	มาก
3. การเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรเพียงพอ	3.74	0.94	มาก
4. การนำความรู้ไปใช้ทำงานได้จริง	3.70	0.90	มาก
5. การมีความรู้และเข้าใจในงานและระบบการทำงาน	3.84	0.86	มาก
6. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.54	0.99	มาก
7. ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	3.43	1.05	มาก
8. ความขยัน และพยายามในการทำงาน	4.11	0.80	มาก
9. ความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ในการทำงาน	4.42	0.67	มากที่สุด
10. ความกระตือรือร้นและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.43	0.63	มากที่สุด
11. ความชอบและรักในงานที่ทำ	4.22	0.76	มากที่สุด
12. ความสามารถในการนำเสนองาน	3.98	0.81	มาก
13. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี	3.88	0.78	มาก
14. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.87	0.75	มาก
15. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น	3.95	0.77	มาก
16. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.14	0.74	มาก
17. เคยทำงานแบบเดียวกันมาก่อน	3.81	1.04	มาก
18. เคยฝึกอบรมงานแบบเดียวกันมาก่อน	3.18	1.16	ปานกลาง
19. เคยทำงานในวิชาชีพที่ใกล้เคียงกัน	3.10	1.16	ปานกลาง
20. ครอบครัวสนับสนุนทางการเงิน	3.14	1.20	ปานกลาง
21. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในบริษัท	3.59	1.17	มาก
รวม	3.79	0.48	มาก

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเท่ากับ 1-1.80 คือ น้อยที่สุด 1.81-2.60 คือ น้อย 2.61-3.40 คือ ปานกลาง 3.41-4.20 คือ มาก และ 4.21-5.00 คือ มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความกระตือรือร้นและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ในการทำงาน และความชอบและรักในงานที่ทำ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต

การสกัดตัวแปรให้ลดลง โดยการคำนวณค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมขนาด 21x21 และ เมื่อตรวจสอบเงื่อนไขของการใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) พบว่าเป็นตามเกณฑ์และข้อมูลมีความเหมาะสมในการใช้วิธีดังกล่าว ซึ่งพิจารณาจากค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ 0.856 (มีค่ามากเข้าใกล้หนึ่ง) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยวิธีดังกล่าว ต่อจากนั้นใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ

หลัก (Principal component analysis) และหมุนแกน ตัวประกอบแบบอโรคอนอลด้วยวิธีเวรีแม็กซ์ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าตัวประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 และจะต้องประกอบด้วย

ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรจะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป พบว่า จากเดิม 6 องค์ประกอบ สกัดเหลือ 4 องค์ประกอบ ที่สำคัญและตั้งชื่อปัจจัยใหม่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวนรวม
1	6.192	29.483	29.483
2	2.380	11.333	40.817
3	2.103	10.014	50.831
4	1.681	8.007	58.838

จากตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.192 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 29.483 ตัวประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.380 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 11.333 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน 2.103 มี

ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 10.014 และองค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน 1.681 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 8.007 หลังจากนั้นแสดงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมของแต่ละตัวแปร ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการทำงาน

ตัวแปร	ทักษะการทำงาน	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ความกระตือรือร้นและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	0.739
2	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี	0.734
3	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	0.726
4	ความชอบและรักงานที่ทำ	0.685
5	ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน	0.683
6	ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น	0.666
7	ความสามารถในการนำเสนองาน	0.655
8	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	0.649
9	ความขยันและความพยายามในการทำงาน	0.50
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 29.483		
ค่าไอเกน เท่ากับ 6.192		

จากตารางที่ 3 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการทำงาน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ตัวแปรแรก ได้แก่ ความกระตือรือร้นและชอบเรียนรู้

สิ่งใหม่ ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี และความสามารถ ในการเป็นผู้นำ ตามลำดับ องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 29.483 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.192

ตารางที่ 4 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการเรียนการสอน

ตัวแปร	กระบวนการเรียนการสอน	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	0.806
2	การฝึกงานขณะศึกษา	0.787
3	การนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการทำงานได้จริง	0.753
4	การเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรเพียงพอกับคุณสมบัติที่จะสามารถทำงาน	0.652
5	การมีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน	0.640
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 11.333		
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.380		

จากตารางที่ 4 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ตัวแปรแรก ได้แก่ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา การฝึกงาน ระยะเวลา 11.333 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.380

ตารางที่ 5 องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์และการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว

ตัวแปร	ประสบการณ์และการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	เคยฝึกอบรมงานแบบเดียวกันมาก่อน	0.852
2	เคยทำงานในวิชาชีพที่ใกล้เคียง	0.837
3	การสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว	0.722
4	เคยทำงานแบบเดียวกันมาก่อน	0.418
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 10.014		
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.103		

จากตารางที่ 5 องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์และการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแรก ได้แก่ เคยฝึกอบรมงานแบบเดียวกันมา เคยทำงานในวิชาชีพที่ใกล้เคียง และการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว ตามลำดับ องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 10.014 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.103

ตารางที่ 6 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถเฉพาะบุคคล

ตัวแปร	ความสามารถเฉพาะบุคคล	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในบริษัท	0.701
2	ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	0.568
3	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	-0.401
ค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 8.007		
ค่าไอเกน เท่ากับ 1.681		

จากตารางที่ 6 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในบริษัท ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ตามลำดับ องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 8.007 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.681

ดังนั้นจาก 21 ตัวแปร ยุบรวมเหลือเพียง 4 ตัวแปร โดยกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ เพื่อคำนวณหาคะแนนองค์ประกอบ (Factor score) ใช้เป็นตัวแปรอิสระในแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่มต่อไป และทำให้ทราบว่า องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสอง

องค์ประกอบนี้สถาบันการศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมในหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาก่อนที่สำเร็จการศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ตามแบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่ม

การนำเสนอข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 476 คน เมื่อแบ่งระดับความพึงพอใจในงานที่ตนทำ 3 ระดับ ได้แก่ ไม่พอใจ ไม่แน่ใจ และพอใจ เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ในแบบจำลอง ปรากฏว่า กลุ่มที่ไม่พอใจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9 กลุ่มที่ไม่แน่ใจ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และกลุ่มที่พึงพอใจในงาน จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และนำไปวิเคราะห์ในแบบจำลอง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประมาณความน่าจะเป็นของโอกาสที่บัณฑิตจะพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	RRR	S.E.	คำอธิบายตัวแปร
Multinomial logistic regression			
Number of obs = 261 LR chi2(32) = 51.36 Prob > chi = 0.0164 Pseudo R ² = 0.1488			
Log likelihood = -146.86007			
Not sure no satisfied (base outcome)			ไม่แน่ใจ (ว่าพอใจหรือไม่พอใจ)
Inc	1.000025	.000054	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน
Sex	.753396	.595403	เพศหญิง
Fac			คณะวิศวกรรมศาสตร์
2	.331832	918.5129	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
3	2.690862	7727.154	คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
4	.599472	2493.286	คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว
5	1.05e-07	.000212	คณะบริหารธุรกิจ
6	2.26e-07	.000455	วิทยาลัยเพาะช่าง
7	.954443	2697.222	คณะศิลปศาสตร์ เกรดเฉลี่ยสะสม
GPA	.597192	.379584	อายุ
AGE	.875098	1428768	จำนวนบุตรในครอบครัวเดิม
SIZE	.724175	.14306	ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง
HOU	.481494	.388668	ทักษะการทำงาน
F1	.871081	.242806	กระบวนการเรียนการสอน
F2	1.347982	.408411	ประสบการณ์และการเงินของครอบครัว
F3	1.025789	.329940	ความสามารถเฉพาะบุคคล

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	RRR	S.E.	คำอธิบายตัวแปร
Satisfied no satisfied (base outcome)			พึงพอใจในงานที่ทำ
F4 Inc	.5282271*	.186321	รายได้ทั้งหมดต่อเดือน
Sex	1.000046	.000048	เพศหญิง
Fac	1.16843	.844517	คณะวิศวกรรมศาสตร์
2	1.246894	3,451.41	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
3	2.709002	7,779.25	คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
4	2.038752	8,479.44	คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว
5	2.46e-07	.000497	คณะบริหารธุรกิจ
6	2.03e-07	.000409	วิทยาลัยเพาะช่าง
7	1.594184	4,505.11	คณะศิลปศาสตร์
GPA	.658778	.355519	เกรดเฉลี่ยสะสม
AGE	1.070036	.135245	อายุ
SIZE	.898800	.127462	จำนวนบุตรในครอบครัวเดิม
HOU	.867191	.578733	ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง
F1	1.379935	.332979	ทักษะการทำงาน
F2	1.679949*	.447385	กระบวนการเรียนการสอน
F3	1.242753	.343365	ประสบการณ์และการเงินของครอบครัว
F4	1.140727	.327295	ความสามารถเฉพาะบุคคล

* ที่ระดับนัยสำคัญ .10, Relative-Risk Ratios (RRR), Standard Error (S.E.)

จากตารางที่ 7 ผลการประเมินระบบความสัมพันธ์ กำหนดให้ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดย 0 คือ กลุ่มที่ไม่พอใจในการทำงาน (กลุ่มที่ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบ) 1 คือ กลุ่มที่ไม่แน่ใจ และ 2 คือ กลุ่มที่พอใจในการทำงาน โดยมีข้อสันนิษฐานว่าตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรอิสระ โดยใช้แบบจำลองโลจิสติกพหุกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ .10 ผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ ผลการศึกษาที่ได้จากสมการแรก ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในกลุ่มบัณฑิตที่ไม่แน่ใจในความพึงพอใจที่มีต่องานที่ทำอยู่นั้น พบว่า ปัจจัยที่เรียกว่า *ความสามารถเฉพาะบุคคล* ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในบริษัท 2) ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ 3) ความสามารถในการใช้

ภาษาอังกฤษ เมื่อไรก็ตามที่ความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มขึ้น 1 เท่า จะลดโอกาสที่บัณฑิตจะมีความไม่แน่ใจว่าพึงพอใจในงานที่ทำ ประมาณ 0.53 เท่า (ลดลงร้อยละ 47) เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ผลการศึกษาที่ได้จากสมการสอง ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในกลุ่มบัณฑิตที่พึงพอใจที่มีต่องานที่ทำอยู่นั้น พบว่า ปัจจัยที่เรียกว่า *กระบวนการเรียนการสอน* ซึ่งประกอบด้วย 1) สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา 2) การฝึกงานขณะศึกษา 3) การนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการทำงานได้จริง 4) การเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรเพียงพอกับคุณสมบัติที่จะสามารถทำงาน และ 5) การมีความรู้และเข้าใจระบบการทำงาน เมื่อไรก็ตามที่สถาบันการศึกษาเตรียมพร้อมปัจจัยต่าง ๆ ในกระบวนการเรียน

การสอนเหล่านี้เพิ่มขึ้น 1 เท่า จะเพิ่มโอกาสที่บัณฑิตจะพึงพอใจในงานที่ตนทำประมาณ 1.68 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต คือ กระบวนการเรียนการสอน และเมื่อพิจารณาโอกาสที่บัณฑิตจะมีความพอใจในงานที่ตนทำเพิ่มขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอน หรือกล่าวได้ว่าถ้าเราปรับปรุงหรือเตรียมพร้อมปัจจัยต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น 1 เท่า จะเพิ่มโอกาสที่บัณฑิตจะพึงพอใจในงานที่ตนทำประมาณ 1.68 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในงานที่ตนทำ

อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรในกระบวนการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญในการได้งานทำที่เหมาะสมหรือมีความพึงพอใจในงานนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Diem and Ha (2013) ซึ่งกล่าวว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกระบวนการเรียนสอนจากสถาบันการศึกษา เช่น สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา การฝึกงาน ประสบการณ์จากการเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ

ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาและสร้างความพึงพอใจในงานที่ตนทำในท้ายที่สุด งานวิจัยนี้ได้นำเสนอตัวชี้วัดเชิงคุณภาพตัวใหม่ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต ซึ่งเป็นการวัดผลคุณภาพบัณฑิตระยะยาว นอกเหนือจากอัตราการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษาของบัณฑิตซึ่งเป็นการวัดคุณภาพบัณฑิตระยะสั้นเท่านั้น เพราะเราเชื่อว่าบุคคลที่ทำงานด้วยความสุขหรือความพึงพอใจในไม่ช้าก็จะประสบความสำเร็จในที่สุด และถือเป็นภารกิจในสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ “เก่ง ดี มีสุข” ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรเพิ่มดัชนีชี้วัดเชิงคุณภาพอีก 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต เพื่อเพิ่มมิติการประเมินบัณฑิตที่มีคุณภาพอย่างรอบด้านตามนิยาม “เก่ง ดี มีสุข” สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

References

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, 104 (4), 341-372.

Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Diem, P. T., & Ha, N. M. (2013). Analyzing the employment status of graduate students: The case of Kent International College in Vietnam. *Advances in Management & Applied Economics*, 3(4), 235-248.

Kane, T. J. (2004). *College-going and inequality*. In K. M. Neckerman (Ed.), *Social inequality*. New York: Sage, 319-353.

Sutherland J. (2012). *Employment status and job satisfaction*. Evidence-base HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 1, 187-216.