



ทัศนคติในการเลือกงานและการลาออกจากงานของบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร Attitudes of Naresuan University BBA Business Management Graduates towards Job Selection and Resignation

ชาตรี ปรีดาอนันตสุข¹

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

Chatree Preedaanantasuk¹

Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University

บทคัดย่อ

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทยแต่ละปีมีจำนวนมาก บัณฑิตเหล่านั้นใช้เกณฑ์สำคัญอะไรในการเลือกงานทำ บัณฑิตเหล่านั้นมีความพอใจกับงานที่ทำภายหลังสำเร็จการศึกษา มากน้อยเพียงใด และเหตุผลสำคัญที่ทำให้บัณฑิตเหล่านั้นลาออกจากงานที่เคยทำภายหลังสำเร็จการศึกษาคืออะไร คำถามเหล่านี้มีความสำคัญเพื่อที่มหาวิทยาลัยและสถานประกอบการจะได้วางแผนในการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและรักษานักงานให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรต่อไป

งานวิจัยนี้ทำการสำรวจทัศนคติในการเลือกงานทำและเหตุผลในการลาออกของบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเหตุผลสำคัญในการเลือกทำงานของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร เรียงจากมากไปหาน้อยคือ มีโอกาสได้ดูแลบิดามารดา, งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า, เป็นงานที่ชอบและถนัด, งานที่ทำมีความมั่นคง, งานที่ทำมีโอกาสได้แสดงความสามารถและศักยภาพเต็มที่, ใกล้ภูมิลำเนา ประหยัดค่าใช้จ่าย และผลตอบแทนที่น่าพอใจ และเหตุผลในการลาออกจากงานคือ งานนั้นไม่ท้าทาย, งานนั้นไม่มีโอกาสให้แสดงภาวะผู้นำ และงานนั้นไม่มีความก้าวหน้า

คำสำคัญ: 1) ทัศนคติ 2) การเลือกทำงาน 3) การลาออกจากงาน 4) มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

There are a large number of students graduating with Bachelor degrees in Thailand each year. What were the most significant criteria for those students when they selected their jobs? For graduate students who found work, how satisfied are they with their jobs? For those who have worked after graduation, but later resigned from their jobs, what were the most significant causes of their resignation? These questions are important for universities and workplaces to plan for providing undergraduate students with the skills and knowledge they need to cope with the labor market and retain employees as valuable resources for organizations.

The study conducted questionnaire surveys to access the attitudes of former students of the Bachelor of Business Administration, Business Management Major, Naresuan University towards job selection and resignation. Results showed that the major reasons of job selection are as follows: looking after parents, progress in career path, interest in the field, stable job, chance to prove abilities, saving money and favorable income. Reasons for resignation are as follows: no challenge, no chance to present leadership and no progress in career path.

Keywords: 1) Attitude 2) Job Selection 3) Job Resignation 4) Naresuan University

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ (Department of Business)

Email: pichaiaroon@hotmail.com



บทนำ (Introduction)

ในแต่ละปีมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศไทยจำนวนมาก ข้อมูลสถิติการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาระบุว่า มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2558 จากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศจำนวน 265,012 คน (Office of the Higher Education Commission, 2016) บัณฑิตใหม่ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจเลือกทำงานในสถานประกอบการต่างๆ บัณฑิตใหม่มีความพอใจในการทำงานองค์กรต่างๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด และบัณฑิตใหม่ที่เคยทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาแต่ตัดสินใจลาออกจากงาน มีเหตุผลจูงใจมาจากอะไร คำถามเหล่านี้มีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่สามารถตอบคำถามเหล่านี้ได้นั้นมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและมหาวิทยาลัยจะได้ทราบความต้องการที่แท้จริงของตัวบัณฑิตในการเลือกทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาว่าบัณฑิตเลือกสถานที่ทำงานเพราะเหตุผลใด เนื่องจากการที่บัณฑิตเลือกทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตนย่อมมีความสุขในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการเลือกทำงานโดยที่ไม่มีความสุขสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตนเอง (Saari and Judge, 2004, pp. 395-396) นอกจากนี้ ข้อมูลเหตุผลในการลาออกก็เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเพื่อหาทางที่จะรักษานักงานให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุขและอยู่ทำงานเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตในระยะยาว

มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและได้รับการจัดอันดับอยู่ในลำดับที่ 8 ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยตามเกณฑ์ของ Webometrics ในเดือนมกราคม 2559 (Webometrics, 2016) มหาวิทยาลัยนเรศวรประกอบไปด้วย 16 คณะและ 5 วิทยาลัย ซึ่งแบ่งกลุ่มการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มการศึกษาใหญ่คือ กลุ่มสายวิทยาศาสตร์

สุขภาพ กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสายสังคมศาสตร์ (Naresuan University, 2016) มหาวิทยาลัยนเรศวรผลิตบัณฑิตรับใช้สังคมในแต่ละปีจำนวนมาก ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนเกี่ยวกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2555 มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาทั่วประเทศจำนวน 226,193 คน ในจำนวนนี้เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยนเรศวรจำนวน 3,916 คน (Office of the Higher Education Commission, 2016)

ในฐานะมหาวิทยาลัยของรัฐและเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับอยู่ในลำดับที่ 8 ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มหาวิทยาลัยนเรศวรจะต้องทราบถึงจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาว่ามีบัณฑิตในอัตราร้อยละเท่าไรที่มีงานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา บัณฑิตเหล่านั้นทำงานในองค์กรประเภทใดบ้าง บัณฑิตของมหาวิทยาลัยนเรศวรใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจเลือกทำงานในสถานประกอบการ บัณฑิตเหล่านั้นมีความพอใจกับงานที่ทำมากน้อยเพียงใด การทราบข้อมูลดังกล่าวช่วยทำให้มหาวิทยาลัยนเรศวรสามารถวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอนให้ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการแท้จริงของตลาดแรงงานและสนองความต้องการแท้จริงของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในกลุ่มการศึกษาสายสังคมศาสตร์ และเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีหลายสาขาวิชา สาขาการจัดการธุรกิจเป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่อยู่ในสังกัดภาควิชาบริหารธุรกิจ (Naresuan University, 2016) ซึ่งหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ เป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตที่สามารถทำงานได้หลากหลายอาชีพทั้งในองค์กรราชการและรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน รวมถึงสามารถไปประกอบธุรกิจส่วนตัว การที่บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจสามารถเลือกที่จะทำงานได้หลากหลายอาชีพ บัณฑิตเหล่านี้ใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณาตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรต่างๆ เหล่านี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ หลักสูตรเดิมนั้นมีการใช้กับนิสิตชั้นปีที่ 1 สาขาการจัดการธุรกิจ ปีการศึกษา 2552 ซึ่งนิสิต



ปริญญาตรีรุ่นดังกล่าวสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2555 บัณฑิตเหล่านี้ภายหลังสำเร็จการศึกษาได้งานทำเป็นอัตราส่วนร้อยละเท่าไร สถานประกอบการที่บัณฑิตเหล่านี้ไปทำงานแยกประเภทได้เป็นสถานประกอบการประเภทใดบ้าง และแต่ละประเภทเป็นอัตราส่วนร้อยละเท่าไร บัณฑิตเหล่านี้ใช้เกณฑ์ใดในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงาน ภายหลังจากเริ่มต้นทำงานหลังสำเร็จการศึกษา บัณฑิตเหล่านี้มีความพอใจในงานที่ทำมากน้อยแค่ไหน และบัณฑิตเหล่านี้ตัดสินใจลาออกจากการที่ทำงานครั้งแรกภายหลังสำเร็จการศึกษามีอัตราส่วนร้อยละเท่าไร สาเหตุจริงใจที่ทำให้บัณฑิตเหล่านั้นตัดสินใจลาออกคือเหตุผลอะไร คำถามเหล่านี้มีความน่าสนใจและต้องการคำตอบเพื่ออธิบายให้เกิดความกระจ่างในเหตุผลของการตัดสินใจเลือกทำงานและการลาออกของบัณฑิตใหม่สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ผ่านมายังไม่มีงานวิจัยที่มาศึกษาถึงในรายละเอียดเกี่ยวกับทัศนคติการเลือกงานทำและเหตุผลในการลาออกจากงานของบัณฑิตใหม่สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้มหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้วางแผนเพื่อดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ของสาขาการจัดการธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและความต้องการที่แท้จริงของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรนี้ ขณะเดียวกันสถานประกอบการสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ในการออกแบบปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาวอย่างมีความสุข

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related Literature)

ในตลาดแรงงาน ระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาซึ่งกลายเป็นแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสถานประกอบการซึ่งเป็นแหล่งที่รับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเข้าไปทำงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างกันของแต่ละฝ่ายมีความน่าสนใจ เนื่องจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษากลายเป็น

ผลผลิตของมหาวิทยาลัย คุณภาพของบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานสะท้อนถึงคุณภาพของหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นให้แก่บัณฑิตในระหว่างที่ศึกษาตลอดหลักสูตรปริญญาตรีนั้นก็มีส่วนช่วยหล่อหลอมให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีอัตลักษณ์เฉพาะตัว จำนวนบัณฑิตที่ได้งานทำในแต่ละปีจึงช่วยสะท้อนให้มหาวิทยาลัยตระหนักถึงคุณภาพของหลักสูตรและสภาพความต้องการของตลาดแรงงานที่มหาวิทยาลัยควรต้องกลับมาทบทวนเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง จำนวนพนักงานที่สถานประกอบการแต่ละแห่งรับเข้าไปทำงาน คุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการ เงื่อนไขเหล่านี้ส่งผลต่อการปรับตัวของบัณฑิตและมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตเพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการเหล่านั้น ดังนั้นคุณสมบัติและพฤติกรรมของบัณฑิต การดำเนินนโยบายและเงื่อนไขในการจ้างงานของสถานประกอบการ รวมถึงการกำหนดและการดำเนินนโยบายเรื่องของหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างมีผลกระทบซึ่งกันและกันตามแนวคิดเรื่องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) (Freeman, et al., 2010, p. 5)

สถานประกอบการต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความคาดหวังในตัวบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่พร้อมจะเข้าสู่การเป็นแรงงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยคาดหวังว่าบัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 พบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 43,179 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ขาดแคลน 25,553 คน ในขณะที่มีบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่เป็นผู้ว่างงานจำนวน 78,589 คน (National Statistical Office, 2014, p. 25) ตัวเลขสถิตินี้ชี้ให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่ว่างมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามาก ดังนั้นสถานประกอบการแต่ละแห่งจึงต้องเงื่อนไขในการคัดเลือกรับบัณฑิตที่จบใหม่



เข้ามาเป็นพนักงานในหน่วยงานของตนแตกต่างกัน คุณสมบัติของพนักงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการแต่ละแห่งส่งผลทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำเป็นต้องมีการปรับตัว พัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติ ให้สอดคล้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบในหน่วยงานนั้น คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการแต่ละแห่งย่อมส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตเหล่านั้น ตลอดจนสร้างระดับความเชื่อมั่นในคุณภาพของหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตเหล่านั้นออกมาสู่ตลาดแรงงาน

ดังนั้นเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิต มหาวิทยาลัย และสถานประกอบการ จะพบว่าการกระทำของฝ่ายหนึ่งมีผลกระทบต่ออีกฝ่ายหนึ่ง และการกระทำของอีกฝ่ายก็ส่งผลกระทบที่ได้รับเช่นกัน ซึ่งทุกฝ่ายจำเป็นต้องตระหนักในความสัมพันธ์ดังกล่าว รวมทั้งผลกระทบที่ตามมาจากความสัมพันธ์ดังกล่าว รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Donaldson and Preston, 1995, pp. 77-88; Freeman, et al., 2010, pp. 24-29; Clarkson, 1995, pp. 100-112) การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญเพราะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผิดพลาด อาจส่งผลทำให้เกิดเหตุฉุกเฉินใหญ่โต และบางครั้งนำไปสู่การเกิดวิกฤตที่รุนแรงขึ้นได้ (Preedaanantasuk, 2013, p. 36; Preedaanantasuk, 2014, p. 152) ดังนั้น สถานประกอบการ มหาวิทยาลัย รวมทั้งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน แต่ละคนมีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย พฤติกรรม ความชอบ ความสนใจ ความสามารถ ความคาดหวัง และคุณค่าในชีวิตที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พื้นฐานของครอบครัว ความผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู ส่งผลทำให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกงานทำของบัณฑิตแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เมื่อบัณฑิตเข้าทำงานในสถานประกอบการในฐานะ

พนักงานขององค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานย่อมส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อสถานประกอบการ การตระหนักในคุณค่าของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ของพนักงานในระดับต่างๆ ภายในองค์กร ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย ความภูมิใจในตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการยอมรับในตนเองของพนักงาน ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานหรือไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การไม่ได้รับการยอมรับงานที่ทำมีความซ้ำซาก น่าเบื่อ ไม่ท้าทาย งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถและความรู้ความสามารถที่แท้จริงของพนักงาน สถานที่ทำงานอยู่ไกล มีความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง หรือสถานที่ทำงานอยู่ไกลจากครอบครัว มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ภาระค่าใช้จ่ายไม่สมดุลกับรายได้ที่ได้รับ ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีแนวโน้มจะลาออกจากงานและเปลี่ยนงานใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตัวเองพนักงานเอง และเลือกทำงานในสถานประกอบการใหม่ที่เชื่อว่าจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากกว่าสถานประกอบการเดิมที่เคยทำอยู่

ในฐานะของสถานประกอบการที่ใช้เวลาในการพิจารณาก่อนการจ้างจะคัดเลือกบัณฑิตใหม่เข้ามาทำงานเป็นพนักงานใหม่ขององค์กร มีการอบรมให้ความรู้ สอนงานและมอบหมายงานให้แก่พนักงานใหม่เพื่อเปิดโอกาสได้พิสูจน์ผลงาน เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าแรง ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัสและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน การลงทุนกับพนักงานใหม่เพื่อสร้างให้พนักงานเหล่านี้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรใช้เวลาและใช้เงินลงทุนที่สูง ดังนั้นองค์กรจึงมีความคาดหวังว่าจะใช้ประโยชน์คุ้มค่าจากพนักงานที่องค์กรได้ทุ่มเทด้านงบประมาณและเวลาเพื่อสร้างให้พนักงานเหล่านี้มีคุณค่าสำหรับองค์กร องค์กรมีความคาดหวังว่าพนักงานจะอยู่



ทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตระยะยาว สิ่งเหล่านี้สถานประกอบการต่างๆ คงคาดหวังกับพนักงานของตนไม่แตกต่างกัน การที่พนักงานใหม่ทำงานให้กับองค์กรได้ในระยะเวลาที่สั้นและลาออกจากงานที่ทำอยู่เท่ากับว่าองค์กรได้สูญเสียเงินที่ลงทุนไปกับการสร้างพนักงาน สัญญาณการลาออกจากงานของพนักงานเป็นสิ่งที่สถานประกอบการต่างๆ ควรใส่ใจและควรจะวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกของพนักงานว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยใด การเข้าใจถึงสาเหตุของการลาออกของพนักงาน การเข้าใจถึงปัญหาสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดีของสถานประกอบการ และรีบดำเนินการแก้ไขจะมีส่วนช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมส่งผลทำให้พนักงานมีความอยากรอยู่ทำงานต่อไปให้กับองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้เติบโตในระยะยาว

งานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตยังไม่มีการศึกษาลงลึกในรายละเอียดเรื่องทัศนคติของบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีต่อการเลือกงานทำและการลาออก งานวิจัยนี้สนใจที่จะค้นคว้าหาคำตอบของคำถามวิจัยว่าอะไรคือเหตุผลของความแตกต่างในการเลือกงานทำของบัณฑิต คุณสมบัติด้านใดเป็นความแตกต่างระหว่างบัณฑิตที่ได้งานทำทันทีภายหลังสำเร็จการศึกษากับบัณฑิตที่ใช้เวลาหลายเดือนกว่าจะได้งานทำ บัณฑิตที่เคยทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาแต่กลับลาออกจากงานที่ทำในเวลาต่อมา อะไรคือสาเหตุจูงใจให้บัณฑิตลาออกจากงานที่เคยทำ ความเข้าใจที่ถูกต้องในประเด็นดังกล่าวสามารถนำไปสู่การวางแผนปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการแท้จริงของตลาดแรงงานและตัวบัณฑิตที่จบใหม่

วิธีดำเนินการ (Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม (Survey Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้แก่บัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร สาขา

การจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมดที่เข้าซ่อมพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ปีการศึกษา 2555 ยอดบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจที่ลงทะเบียนเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ปีการศึกษา 2555 มีจำนวน 126 คน ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาแบบสมบูรณ์จำนวน 116 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม 92.06%

แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับที่อยู่ติดต่อได้ในปัจจุบัน ภูมิสำเนา สถานภาพการทำงานปัจจุบัน ส่วนที่ 2 สำหรับผู้มีงานทำเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของงานที่ทำในปัจจุบัน เหตุผลในการเลือกทำงานในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ความพอใจในการทำงาน สาเหตุที่ไม่พอใจในการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ที่แรกภายหลังสำเร็จการศึกษา เหตุผลในการลาออก ความถี่ในการเปลี่ยนแปลงงาน ส่วนที่ 3 สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ยังไม่ได้งานทำ ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแผนการศึกษาต่อ ส่วนที่ 5 เป็นการประเมินความสามารถของตัวบัณฑิตเอง

งานวิจัยนี้ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ในการวัดสถานภาพการทำงานของบัณฑิต ประเภทของงานที่บัณฑิตทำงานอยู่ในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ได้งานทำ เหตุผลในการเลือกทำงานในปัจจุบัน ค่าเพียร์สัน-ไคสแควร์ถูกนำมาใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของบัณฑิตกับระยะเวลาที่ได้งานทำ

ผลการศึกษา (Results)

จากข้อมูลของงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2555 มีจำนวน 116 คน ในจำนวนนี้ได้งานทำแล้วจำนวน 84 คน (คิดเป็น 72.4%) ได้งานทำแล้วและกำลังศึกษาต่อมีจำนวน 2 คน (คิดเป็น 1.7%) เคยทำงานแต่ปัจจุบันว่างงานมีจำนวน 8 คน (คิดเป็น 6.9%) ยังไม่ได้งานทำตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจำนวน 17 คน (คิดเป็น 14.7%) และกำลังศึกษาโดยไม่เคยทำงานเลยตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจำนวน 5 คน (คิดเป็น 4.3%)

ในบรรดาบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจที่ทำงานแล้วภายหลังสำเร็จการศึกษารวมทั้งที่ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อจำนวน 86 คน แบ่งประเภทของงานที่บัณฑิตทำในปัจจุบันเรียงจาก



มากไปหาน้อยได้ดังนี้ พนักงานบริษัทเอกชน 58.1% ช่วยกิจการครอบครัว 16.3% ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ 11.6% ดำเนินธุรกิจอิสระหรือเป็นเจ้าของกิจการ 8.1% พนักงานรัฐวิสาหกิจ 5.8% จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่ามากกว่าครึ่งของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจเลือกทำงานในบริษัทเอกชน และประมาณ 24.4% เลือกที่จะช่วยกิจการของครอบครัวหรือทำธุรกิจส่วนตัว ถือเป็นอัตราส่วนที่ค่อนข้างมาก ในขณะที่รับราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจมีประมาณ 17.4%

เหตุผลที่บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจเลือกงานที่ทำในปัจจุบันนั้น งานวิจัยนี้เลือกนำเสนอเฉพาะปัจจัยที่บัณฑิตเลือกตอบว่าปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ การเลือกทำงานในปัจจุบันมากและมากที่สุดโดยมีค่าความถี่สะสมของคำตอบทั้งสองอย่างรวมกันมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเหตุผลที่บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจเลือกงานที่ทำในปัจจุบันเรียงจากมากไปหาน้อยตามอัตราส่วนร้อยละแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 เหตุผลที่บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจเลือกงานที่ทำในปัจจุบัน

ปัจจัยที่เลือกงานที่ทำในปัจจุบัน	(%)
1. อยู่ในภูมิสำเนา มีโอกาสได้ดูแลบิดามารดา	65.5
2. งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า	60.7
3. เป็นงานที่ตนเองถนัดและชอบ	59.6
4. งานที่ทำมีความมั่นคง	59.5
5. มีโอกาสได้แสดงความสามารถและศักยภาพเต็มที่	57.1
6. ใกล้ภูมิสำเนา ประหยัดค่าใช้จ่าย	57.1
7. เงินเดือนและผลตอบแทนน่าพึงพอใจ	54.7

ข้อมูลจากตาราง 1 สะท้อนคุณค่าของความเป็นครอบครัวที่บัณฑิตส่วนมากให้ความสำคัญในการเลือกทำงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ งานที่ตนเองถนัดและชอบ งานนั้นมีความมั่นคง ตลอดจนงานนั้นเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ ก็เป็นเหตุผลหลักที่บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจใช้เลือกงานที่ทำในปัจจุบัน ซึ่งมีอัตราส่วนร้อยละมากกว่าเหตุผลเรื่อง ประหยัดค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ

ภายหลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 40.4 ของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

งานทำทันที ในขณะที่ร้อยละ 34.0 ได้งานทำภายในระยะเวลา 1-2 เดือนภายหลังสำเร็จการศึกษา และร้อยละ 14.9 ได้งานทำภายในระยะเวลา 3-4 เดือนภายหลังสำเร็จการศึกษา และร้อยละ 7.4 ได้งานทำภายในระยะเวลา 5-6 เดือนภายหลังสำเร็จการศึกษา และร้อยละ 3.2 ได้งานทำระยะเวลาตั้งแต่ 7 เดือนขึ้นไปภายหลังสำเร็จการศึกษา

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ได้งานทำของบัณฑิตกับทักษะที่ต้องใช้สำหรับงาน ได้ผลลัพธ์ที่แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่ใช้ในงานกับระยะเวลาที่ใช้ในการรอคอยจนได้งานทำ

ระยะเวลาที่ใช้ในการรอคอยจนได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา*ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน	Pearson Chi-Square Value	Sig.
-งานที่ทำเน้นการใส่ใจในคุณภาพ	59.945	0.000**
-งานที่ทำเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	40.144	0.000**
-งานที่ทำเน้นการทำงานเป็นทีม	31.763	0.046**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ข้อมูลจากตาราง 2 แปลผลลัพธ์ได้ว่า บัณฑิตที่ใช้ระยะเวลาที่สั้นในการคอยรอจนได้งานทำ ภายหลังสำเร็จการศึกษา ได้ทำงานที่เน้นการใส่ใจในคุณภาพ งานที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม มากกว่าบัณฑิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานในการคอยรอจนได้งานทำ หรืออาจจะอธิบายได้ว่าสถานประกอบการต้องการบัณฑิตที่มีคุณสมบัติเน้นการใส่ใจในคุณภาพของงาน เป็นคนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นคนที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติดังกล่าว จึงได้รับการคัดเลือกเข้าไปทำงานในระยะเวลารวดเร็ว ภายหลังสำเร็จการศึกษา ในขณะที่บัณฑิตที่ขาดคุณสมบัติดังกล่าวใช้เวลาคอยรอเป็นเวลานานกว่าจะได้งานทำ หรืองานที่บัณฑิตได้ทำในปัจจุบันนั้น อาจจะไม่ได้เน้นเรื่องคุณสมบัติดังกล่าว

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าร้อยละ 78.3 ของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจได้ทำงานตรงกับสาขา

ที่สำเร็จการศึกษา และร้อยละ 81.4 พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจที่มีงานทำแล้วจำนวน 86 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นคนที่ทำงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานเดียวกับงานแรกที่ทำ ภายหลังสำเร็จการศึกษาคิดเป็น 72.1% ที่เหลือ 27.9% เคยเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายหลังสำเร็จการศึกษา ในจำนวนคนที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว พบว่าเป็นคนที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง มีจำนวน 66.67% เป็นคนที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 ครั้ง มีจำนวน 23.33% และเป็นคนที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 3 ครั้ง จำนวน 10.0%

เมื่อพิจารณาหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลในการลาออกจากงานและระยะเวลาทำงานที่บัณฑิตใช้ในการทำงานที่แรก ตลอดจนการประเมินทักษะและสมรรถนะของตัวบัณฑิตเอง ได้ผลลัพธ์ที่แสดงในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 เหตุผลในการลาออกจากงาน

เหตุผลในการลาออกจากงาน	Pearson Chi-Square Value	Sig.
-ระยะเวลาในการทำงานที่แรก	17.789	0.038**
* งานขาดความก้าวหน้า		
-ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	30.690	0.015**
* งานขาดความน่าสนใจ ไม่ท้าทาย		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลในตาราง 3 แปลผลลัพธ์ได้ว่าบัณฑิตที่ใช้เวลาในการทำงานที่แรกได้ไม่นานและพบว่างานที่ทำขาดความก้าวหน้ามีแนวโน้มจะลาออกจากงาน ในขณะที่บัณฑิตที่ทำงานที่แรกแล้วพบว่างานนั้นมีความก้าวหน้ามีแนวโน้มจะทำงานในสถานประกอบการที่แรกนั้นนานขึ้น สำหรับบัณฑิตที่พบว่าตนเองมีทักษะในด้านความเป็นผู้นำและพบว่างานที่ทำขาดความน่าสนใจ ไม่ท้าทาย มีแนวโน้มจะลาออกจากงานเนื่องจากงานที่ทำไม่มีพื้นที่ให้แสดงความสามารถทักษะด้านความเป็นผู้นำ ข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมที่น่าสนใจของงานวิจัยนี้พบว่าระยะเวลาที่บัณฑิตใหม่ใช้ในการพิจารณาว่างานแรกที่ทำภายหลังสำเร็จการศึกษานั้นมีความก้าวหน้าหรือไม่ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากงาน อยู่ที่

ระยะเวลา 3-4 เดือนซึ่งเท่ากับระยะเวลาทดลองงาน บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร สัดส่วนร้อยละ 61.2 วางแผนจะศึกษาต่อในอนาคต

สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)

ผลการวิจัยนี้ช่วยอธิบายให้ความกระจ่างถึงทัศนคติในการเลือกงานทำและเหตุผลในการลาออกของบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร บัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวรร้อยละ 74.1 ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา และส่วนมากได้ทำงานตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา (78.3%) และส่วนมากพอใจกับงานที่ทำ (81%) ข้อมูลที่ได้ชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรเดิมของสาขาการจัดการธุรกิจ ปีการศึกษา 2552



ของมหาวิทยาลัยนเรศวรผลิตบัณฑิตออกมาได้ตรงกับเป้าหมายในการทำให้บัณฑิตสาขาการจัดการมีความรู้ความสามารถในศาสตร์แขนงของการจัดการธุรกิจและใช้ประโยชน์ได้ในการทำงาน บัณฑิตที่จบมาส่วนมากสนใจไปทำงานในองค์กรเอกชน (58.1%) และเกือบ 1 ใน 4 ของบัณฑิตใหม่ช่วยกิจการของครอบครัวและประกอบอาชีพอิสระหรือเป็นเจ้าของกิจการ (24.4%) ดังนั้นหลักสูตรใหม่ของสาขาการจัดการธุรกิจอาจจะต้องมีการปรับเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ได้ด้วยการออกแบบหลักสูตรให้เน้นการนำเนื้อหาไปใช้กับธุรกิจจริงหรือการสร้างบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจให้เป็นผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลในการเลือกงานทำของบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าเหตุผลที่บัณฑิตให้น้ำหนักสูงเป็นอันดับ 1 ในการเลือกงานที่ทำในปัจจุบันเพราะต้องการอยู่ในภูมิลำเนา ได้ดูแลบิดามารดา สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับความผูกพันของครอบครัว ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องดูแลบิดามารดา ดังนั้นมหาวิทยาลัยอาจจะต้องปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแท้จริงในบริบทของบัณฑิตที่ต้องการทำงานในภูมิลำเนาเพื่อดูแลบิดามารดา มากกว่าตั้งเป้าหมายให้บัณฑิตไปทำงานในต่างประเทศ ความก้าวหน้าในงานที่ทำและงานที่ทำเป็นงานที่ตนเองชอบและถนัด รวมทั้งงานนั้นมีความมั่นคง เป็นเหตุผลรองลงมาลำดับถัดไปในการเลือกงานทำของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ ข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการนำไปสร้างแรงจูงใจให้บัณฑิตสนใจมาสมัครงานกับสถานประกอบการและทำงานอย่างมีความสุข ความก้าวหน้าในงานที่ทำไม่เพียงแต่เป็นเหตุผลหลักในการเลือกทำงานของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่างานที่ขาดความก้าวหน้าก็เป็นเหตุจูงใจให้บัณฑิตลาออกจากงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นสถานประกอบการควรใส่ใจในการออกแบบเนื้อหาให้น่าสนใจ และมีความก้าวหน้าในงานที่ทำเพื่อจูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

การที่บัณฑิตให้น้ำหนักของเหตุผลในการเลือกงานทำในเรื่องของงานที่ทำมีโอกาสแสดงความสามารถ

และศักยภาพของตนเองเป็นประเด็นที่สถานประกอบการควรใส่ใจ เพราะเหตุผลในการลาออกของพนักงานที่น่าสนใจที่พบในงานวิจัยนี้ก็คือบัณฑิตที่พบว่าตนเองมีศักยภาพทางด้านความเป็นผู้นำแต่ไม่มีโอกาสได้แสดงศักยภาพนั้นและงานขาดความน่าสนใจ ไม่ท้าทาย ตัดสินใจลาออกจากงาน สถานประกอบการควรจะได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพในความเป็นผู้นำจากบัณฑิตเหล่านั้นแต่เนื่องจากงานที่ทำไม่เปิดโอกาสให้บัณฑิตเหล่านั้นแสดงภาวะผู้นำจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้บัณฑิตเหล่านั้นลาออกจากการเป็นพนักงานของสถานประกอบการ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นอีกปัจจัยที่สถานประกอบการควรให้ความสำคัญเพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องการพนักงานที่เน้นความสำคัญเรื่องการใส่ใจในคุณภาพ งานที่ทำมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติข้างต้นเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ และมีแนวโน้มจะได้งานทำที่รวดเร็วกว่าผู้ที่ขาดคุณสมบัติดังกล่าว ดังนั้นนิสิตที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรการจัดการธุรกิจควรจะต้องมีการเตรียมพร้อมตนเองก่อนจะสำเร็จการศึกษา โดยมีการพัฒนาทักษะในเรื่องของการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฝึกเป็นคนที่มีไหวพริบในเรื่องของคุณภาพ ซึ่งทักษะดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการสมัครงานในอนาคต

แม้งานวิจัยนี้ได้ค้นพบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทัศนคติในการเลือกงานทำและเหตุผลในการลาออกของบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ช่วยทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งสามฝ่ายคือ มหาวิทยาลัย บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และสถานประกอบการ ได้เข้าใจดีขึ้นในเหตุผลและบริบทในการเลือกทำงานของบัณฑิต ตลอดจนปัจจัยที่สามารถเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานเลือกทำงานและขณะเดียวกันก็เป็นสาเหตุจูงใจในการลาออกจากงานของพนักงานเช่นกัน แต่งานวิจัยนี้ก็มีข้อจำกัดที่ควรอธิบาย งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลและอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา



2555 ในบริบทของบัณฑิตสาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยอื่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือมหาวิทยาลัยในเขตภาคอื่นในประเทศไทย อาจจะมีปัจจัยอื่นที่มาเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อ งานวิจัยที่แตกต่างไป ซึ่งงานวิจัยในอนาคตควรศึกษา เปรียบเทียบเพิ่มเติมเพื่อทำให้ความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของทัศนคติในการเลือกงานทำและการลาออก จากงานของบัณฑิต สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgments)

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ให้ทุน วิจัยสนับสนุนการทำวิจัยในเรื่อง โครงการศึกษา ทัศนคติและภาวะการมีงานทำของบัณฑิต บริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2555 สาขาการจัดการ ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร จนโครงการสำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรณานุกรม (Bibliography)

- Clarkson, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. **Academy of Management Review**, 20(1), 92-117.
- Donaldson, T. and Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence and implications. **Academy of Management Review**, 20(1), 65-91.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, C. A., Parmar, B. and de Colle, S. (2010). **Stakeholder theory: The state of the art**. New York: Cambridge University Press.
- Naresuan University. (2016). **Faculties/Colleges/Schools**. Retrieved April 20, 2016, from http://www.nu.ac.th/b1_faculties_colleges_school.php
- National Statistical Office. (2014). **The 2013 labour demand of establishment survey**. Retrieved April 15, 2016, from <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/labourDemRep56.pdf>
- Office of the Higher Education Commission. (2016). **Information of educational statistics**. Retrieved April 15, 2016, from http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=3
- Preedaanathasuk, C. (2013). Change crisis management viewpoints with integrated crisis management approach. **Journal of Business, Economics and Communications**, 8(1), 27-38.
- Preedaanathasuk, C. (2014). Integrated crisis management: What did we learn from flood management in Thailand?. **Universal Journal of Industrial and Business Management**, 2(7), 151-155.
- Saari, L. M. and Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. **Human Resource Management**, 43(4), 395-407.
- Webometrics. (January 2016). **Thailand**. Retrieved May 10, 2016, from <http://www.webometrics.info/en/Asia/thailand>