บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เกี่ยวกับสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการมีงานทำและสภาพการทำงานของผู้สอบแข่งขันใน 2 ช่วงเวลา คือช่วงเวลาก่อนที่จะมาสอบแข่งขันครั้งที่ 2 ปี 2529 และช่วงเวลาหลังการสอบแข่งขัน เพื่อทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขัน อันจะเป็นแนวทางประกอบความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการมีงานทำของผู้ที่จบทางศึกษาศาสตร์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้สอบแข่งขันที่สมัครและเข้าทดสอบ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 2 ปี 2529 ตำแหน่งอาจารย์ 1 (ปริญญาตรี) สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 817 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มวิชาที่สมัครสอบแข่งขัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพการมีงานทำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ สภาพการทำงานก่อนการสอบแข่งขัน และสภาพการมีงานทำหลังการสอบแข่งขัน และอีกลักษณะหนึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานที่ทำหลังการสอบแข่งขันของผู้สอบแข่งขัน จำนวน 10 ข้อ และแบบสอบถามสภาพปัญหาเดือดร้อนของผู้ที่ยังไม่มีงานทำ จำนวน 25 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสภาพการมีงานทำทางไปรษณีย์ โดยแนบจดหมาย เพื่อชี้แจงจุดมุ่งหมายและความสำคัญในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้สอบแข่งขันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เอ็กซ์ ($SPSS^X$) คำนวณค่าความถี่และร้อยละ หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ความแตกต่างของสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขันที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งเสนอข้อมูลในรูปตาราง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะสรุปในด้านสถานภาพทั่วไปของผู้สอบแข่งขัน สภาพการมีงานทำก่อนที่จะมาสอบแข่งขัน และสภาพการมีงานทำหลังการสอบแข่งขันดังนี้

1. สถานภาพของผู้สอบแข่งขัน

1.1 ภูมิหลังที่เกี่ยวกับตนเองและทางบ้าน และภูมิหลังทางด้านการศึกษา

ลักษณะของกลุ่มผู้สอบแข่งขันที่สำรวจได้ มีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (สอดคล้องกับสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ในช่วงปีการศึกษา 2524-2528) ผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-24 ปี สถานภาพเป็นโสด มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางและกรุงเทพมหานคร ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างต่ำ บิดาของผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม ส่วนมารดาเป็นแม่บ้านหรือไม่ได้ประกอบอาชีพใด ๆ เมื่อพิจารณาภูมิหลังทางด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางครู จบการศึกษาจากวิทยาลัยครู ในช่วงปีการศึกษา 2527-2529 สาขาวิชาเอกสังคมศึกษา พลศึกษา และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในระดับปานกลาง คือตั้งแต่ 2.50-2.99 และระดับต่ำกว่า 2.50

1.2 ปัญหาและระยะเวลาในการหางานทำ

ในช่วงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีใหม่ ๆ นั้น ผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการหางานทำด้านสอบเข้าทำงานไม่ได้มากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานไม่ต้องการวุฒิหรือสาขาวิชาที่เรียนมาซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกสังคมศึกษา พลศึกษา และภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นสาขาวิชาเอกที่มีการผลิตผู้จบการศึกษาในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านไม่ทราบแหล่งงานอีกด้วย

ผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการหางานทำนาน 3-6 เดือนจึงได้งานทำครั้งแรก แต่มีสัดส่วนใกล้เคียงกับผู้ที่จบแล้วได้งานทำทันที นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าการสอบแข่งขันเป็นวิธีการในการหางานทำอย่างหนึ่งของผู้ที่ยังไม่มีงานทำหรือผู้ที่กำลังจะเปลี่ยนงาน การมาสอบแข่งขันของผู้สอบแข่งขันในครั้งนี้มิได้เป็นการสอบครั้งแรก เพราะผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่เคยผ่านการสอบแข่งขันเข้ารับราชการครูในทุกสังกัดมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีถึงร้อยละ 10.12

ที่เป็นผู้ที่เคยผ่านการสอบแข่งขันมาแล้วตั้งแต่ 4 ครั้งขึ้นไปซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.50

2. สภาพการมีงานทำก่อนที่จะมาสอบแข่งขัน

2.1 สภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขันที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

ผู้ที่มาสอบแข่งขันในครั้งนี้ มีทั้งผู้ที่ยังไม่มีงานทำและผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วแต่ต้องการที่จะเปลี่ยนงาน โดยมีสัดส่วนของผู้ที่ยังไม่มีงานทำร้อยละ 56.65 และผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วร้อยละ 43.35

เมื่อพิจารณาสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขันที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่าสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขันมีความแตกต่างกันในด้านอายุ ภูมิลำเนาเดิม ปีการศึกษาที่สำเร็จและสาขาวิชาเอกที่สำเร็จ แต่ไม่พบความแตกต่างของสภาพการมีงานทำในด้านเพศ สถานภาพสมรส การประกอบอาชีพของบิดา การประกอบอาชีพของมารดา สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ คุณวุฒิที่ได้รับและคะแนนเฉลี่ยสะสม

2.2 สภาพการทำงานของผู้สอบแข่งขันที่มีงานทำอยู่แล้ว

เกือบครึ่งหนึ่งของผู้สอบแข่งขันนั้นเป็นผู้ที่มีงานทำอยู่ก่อนแล้ว แต่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสภาพการทำงานต่ำระดับ (คือมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ต่ำกว่า 35 ชั่วโมงหรือได้รับค่าจ้างจากงานที่ทำประจำต่ำกว่าคุณวุฒิที่ทาง ก.พ. กำหนด คือต่ำกว่าเดือนละ 2,765 บาท) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากที่สุด รองลงมาคือทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ส่วนอีก 1 ใน 3 เป็นผู้ที่ทำงานต่ำระดับทั้งชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และรายได้ มีเพียง 1 ใน 6 ของผู้สอบแข่งขันที่มีงานทำทั้งหมดเท่านั้นที่มีการจ้างงานเต็มที่

นอกจากสภาพการทำงานซึ่งต่ำระดับและไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายประการที่ทำให้ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วเหล่านี้ไม่พึงพอใจ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ความไม่มั่นคงของงาน (ยกเว้นผู้ที่เป็นข้าราชการ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนรัฐบาล และข้าราชการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาจารย์มีความพึงพอใจความมั่นคงของงานทุกคน) ความไม่ก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการและไม่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ

ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน และเพื่อร่วมงานสำหรับผู้ที่ทำงานเป็นกรรมกรมักถูกคนดูถูกหาว่าทำงานชั้นต่ำ ส่วนผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวนั้นมีปัญหาเรื่องขาดเงินทุนในการดำเนินกิจการ

การที่ผู้มีงานทำอยู่แล้วยังมาสอบแข่งขันอีก มิได้หมายความว่าเขาจะต้องไม่พึงพอใจงานที่ทำเสมอไป มีผู้สอบแข่งขันที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ที่ตนเองคิดว่ามีโอกาสต่าง ๆ ที่ดีกว่างานเดิมถึงร้อยละ 18.12 ส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ที่ทำงานเป็นอาจารย์โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานรัฐบาล และลูกจ้างเอกชน (ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับการสอน) ซึ่งงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นตรงหรือมีส่วนสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เรียนมาและเป็นผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

2.3 เหตุผลที่มาสมัครสอบแข่งขัน

เหตุผลของผู้ที่มาสมัครสอบแข่งขันในครั้งนี้ คือ ต้องการรับราชการมากที่สุด รองลงมาคือต้องการทำงานและยังหางานทำไม่ได้ เมื่อมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันจึงได้มาสอบ นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอื่น ๆ ที่เป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่ทำอยู่ นั่นก็คืองานที่ทำอยู่ในขณะนั้นไม่มีความมั่นคง ไม่มีความก้าวหน้า ได้ค่าตอบแทนจากงานที่ทำน้อย สวัสดิการไม่ดีพอ และงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มาลองสอบเพื่อดูแนวข้อสอบ และสอบเพื่อขอโอนสังกัดหรือสอบเอาตำแหน่งเพื่อโอนจังหวัด โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานเป็นอาจารย์โรงเรียนรัฐบาล

3. <u>สภาพการมีงานทำหลังการสอบแข่งขัน</u>

หลังจากการสอบแข่งขันแล้ว จำนวนผู้ที่ยังไม่มีงานทำลดลงจากก่อนการสอบแข่งขันถึง 2.31 เท่า ในขณะที่จำนวนผู้ที่มีงานทำได้เพิ่มขึ้นถึง 1.74 เท่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ได้งานใหม่อันเป็นผลมาจากการสอบแข่งขันได้ และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู หรือเป็นผู้ที่สามารถหางานอื่นได้กรณีที่สอบแข่งขันครั้งนี้ไม่ได้ และอีกร้อยละ 20.39 เป็นผู้ที่ยังคงทำงานเดิม ซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ที่ทำงานเป็นอาจารย์โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานรัฐบาล และลูกจ้างเอกชน (ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับการสอน)

3.1 สภาพการทำงานของกลุ่มที่มีงานทำหลังการสอบแข่งขัน

หลังจากการสอบแข่งขันแล้วจะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ที่มีการจ้างงานเต็มที่ (คือมีชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา ได้รายได้ตรงตามคุณวุฒิและทำงานตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา) เพิ่มมากขึ้นแม้ว่าส่วนใหญ่ยังคงมีสภาพการทำงานต่ำระดับอยู่ แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าก่อนการสอบแข่งขัน นอกจากนี้จำนวนผู้ที่ทำงานไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมาก็ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 12.63 เท่านั้น

ภายหลังจากการเปลี่ยนงานและสภาพการทำงานแล้วผู้ที่มีงานทำหลังการสอบแข่งขันมีความพึงพอใจปัจจัยต่าง ๆ ในงานที่ทำสูงขึ้นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงของงาน ความมีเกียรติของงาน ด้านสวัสดิการ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในสาขาที่ตนเรียนมา ลักษณะงานที่ทำและวิธีทำงานซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพรับราชการ เช่น อาจารย์โรงเรียนรัฐบาลและข้าราชการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาจารย์ รวมทั้งผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ถึงแม้ว่าจะมีความพึงพอใจปัจจัยด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่ก็มีความพึงพอใจปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีเกียรติของงาน สวัสดิการ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ลักษณะงานและวิธีทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

แต่สำหรับผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพรับราชการ เช่น อาจารย์โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานรัฐบาล และลูกจ้างเอกชน (ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับการสอน) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังคงทำงานเดิมก็ยังมีความพึงพอใจงานที่ทำส่วนรวมอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด โดยเฉพาะด้านความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและสวัสดิการ

3.2 สภาพปัญหาของกลุ่มที่ยังไม่มีงานทำ

ผู้ที่ยังไม่มีงานทำหลังการสอบแข่งขันส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการหางานทำไม่ได้เลยหรือหางานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาไม่ได้ และผู้ที่กำลังศึกษาต่อให้เหตุผลว่าถ้าได้งานรับราชการในระหว่างที่กำลังศึกษาต่อก็จะพักการศึกษาไว้แล้วไปทำงานก่อน แต่ถ้าได้งานของหน่วยงานเอกชนในระหว่างที่กำลังศึกษาต่อ ส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อโดยไม่สนใจจะทำงาน

ในขณะที่ยังไม่มีงานทำอยู่นี้ ผู้ที่ไม่มีงานทำส่วนใหญ่ยังคงเป็นภาระของบิดามารดา ญาติพี่น้องและคู่สมรสในการส่งเสียเงินทองสำหรับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในแต่ละเดือน นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ไม่มีงานทำอีกจำนวนหนึ่งที่ต้องทำงานหาเลี้ยงตนเองหรือรับภาระเลี้ยงดูบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวโดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใดเลย จำนวนเงินที่ได้รับจากบิดามารดา ญาติพี่น้องและคู่สมรสและจากการหาใช้เอง เพียงประมาณเดือนละ 500-1,000 บาท เป็นสาเหตุให้ผู้ที่ยังไม่มีงานทำได้รับความเดือดร้อนทางด้านเศรษฐกิจอันได้แก่เงินทองไม่พอใช้ ไม่มีเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในเรื่องเกี่ยวกับส่วนตัว ต้องเป็นภาระพึ่งพาบิดามารดาและผู้อื่น มีปัญหาเศรษฐกิจของตนเองและปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

นอกจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจแล้ว ผู้ที่ยังไม่มีงานทำเหล่านี้ยังต้องประสบกับปัญหาทางด้านสังคม โดยเฉพาะขาดการพบปะกับเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน และขาดโอกาสที่จะได้รู้จักและติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่มีปัญหาด้านสังคมอื่น ๆ ได้แก่บิดามารดาไม่พอใจเร่งให้ออกไปหางานทำ ญาติพี่น้องมักมีท่าทีดูถูก ถูกเพื่อนบ้านซุบซิบนินทา หลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้อื่น ถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียว และมีเรื่องถกเถียงโต้แย้งกับผู้อื่นอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ปัญหาที่สำคัญที่สุดอีกด้านหนึ่งที่เป็นผลมาจากการไม่มีงานทำ คือปัญหาด้านสภาพจิตใจ ผู้ที่ไม่มีงานทำมีปัญหาสะเทือนใจง่าย รู้สึกทุกข์ใจ รู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง รู้สึกน้อยหน้าเพื่อนฝูง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีหลักประกันที่มั่นคงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนปัญหาด้านสภาพจิตใจอื่น ๆ ได้แก่ ตื่นเต้นตกใจง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียวโกรธง่าย มีอารมณ์เศร้าอยู่เสมอ รู้สึกว้าเหว่ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าคณะที่ตนสำเร็จมาด้อยกว่าคณะอื่น และรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากมีชีวิตอยู่ มีอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขัน

ทุกครั้งที่มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู จะพบว่ามีผู้สมัครสอบนับแสนคนและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทุกปี ดังข้อมูลสถิติการสอบแข่งขันในระหว่างปี พ.ศ. 2524-2529 มีผู้มาสมัครสอบจำนวน 132,137 คน 113,845 คน 134,814 คน 140,020 คน 130,284 คน และ195,788 คน ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู: 2529) เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งว่าง ซึ่งเคยมีเป็นจำนวนหมื่น ๆ แล้วลดลงเป็นจำนวนพันนับปีหลัง ๆ จากข้อมูลดังกล่าวทำให้บุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายวางแผนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนสื่อสารมวลชนต่าง ๆ มีความวิตกเกี่ยวกับการไม่มีงานทำของบัณฑิตที่จบทางการศึกษา เพราะจำนวนการผลิตบัณฑิตดังกล่าวมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า โดยแท้จริงแล้วผู้ที่มาสอบแข่งขันมีทั้งผู้ที่ยังไม่มีงานทำ (ร้อยละ 56.65) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ หรือจบการศึกษาไปแล้วประมาณ 1-2 ปี และผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว (ร้อยละ 43.35) แต่ต้องการเปลี่ยนงาน เนื่องจากความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานต่ำระดับของตนเอง คือมีชั่วโมงการทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมง หรือได้รับค่าจ้างจากงานที่ทำต่ำกว่าคุณวุฒิที่ทาง ก.พ.กำหนด คือต่ำกว่า 2,765 บาท หรือเป็นผู้ที่ทำงานมากกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ยังคงได้รายได้ต่ำกว่าวุฒิ นอกจากนี้แม้ว่าจะทำงานเต็มตามเวลาและได้รับรายได้ตรงตามวุฒิของการจบระดับปริญญาตรีแล้ว แต่ก็ทำงานไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา ความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก (1959: 60-63) ว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ คือ เงินเดือน และสภาพการทำงาน" ผลงานวิจัยของอับราฮัม แซเลซนิคและคณะ (1958: 40) ว่า "ความต้องการภายนอกซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับรายได้ตอบแทน การได้ทำงานที่ตนถนัด" คูเปอร์ (1958: 31-33) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีหลายประการ คือความต้องการทำงานที่เขาสนใจและได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม วอน ฮัลเลอร์ บี กิลเมอร์ และคณะ

(1966: 255) พบว่า ค่าจ้าง ลักษณะงานที่ทำ และสภาพการทำงานรวมถึงชั่วโมงการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิฟฟิน และแมคคอร์มิค (1968:399) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะงานของเอกชน คือ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและลักษณะงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวเป็นการสนับสนุนว่าการมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เหมาะสม ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวุฒิและการทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้สอบแข่งขันเหล่านี้ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

นอกจากสภาพการทำงานต่ำระดับแล้วยังพบว่า การไม่ได้เป็นข้าราชการก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วไม่พึงพอใจ จะเห็นได้ว่า ร้อยละ 90.59 ของผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วนั้นไม่ได้รับราชการ แต่ส่วนใหญ่ทำงานเป็นอาจารย์โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างเอกชน (ไม่เกี่ยวกับการสอน) ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานรัฐบาล และอื่น ๆ ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีสภาพการจ้างงานเต็มที่ก็ตาม ทั้งนี้เพราะงานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความมั่นคง ไม่มีความก้าวหน้า และค่าตอบแทนน้อย และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่พึงพอใจ คือสวัสดิการ การไม่ได้ใช้ความรู้ในสาขาที่เรียนมาหรือถูกจำกัดความคิดทำให้ใช้ความรู้ได้ไม่เต็มที่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ทำงานใช้แรงงานมักถูกคนดูถูกหาว่าทำงานชั้นต่ำ ผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวแต่ไม่มีเงินทุนในการดำเนินกิจการ ส่วนผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วมาสอบแข่งขันอีกมีเพียงร้อยละ 9.41 เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่ไม่พอใจสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ทฤษฎีสิ่งจูงใจของมาสโลว์ (1954: 80-91) ว่า "มนุษย์มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน" ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบอร์ก (1959: 60-63) ว่า "ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานซึ่งรวมถึงการมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เป็นปัจจัยจูงใจที่จะช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน

เป็นปัจจัยที่คอยค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยและไม่พึงพอใจในการทำงาน" ดูเปอร์ (1959: 31-33) กล่าวว่า "บุคคลมีความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ " เอ็ดวิน อี ไกเซลลิ และ คลาเรนซ์ ดับบลิว บราวน์ (1965: 430-433) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นิยมของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น และรายได้ได้แก่จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษ วอน ฮัลเลอร์ บี กิลเมอร์ และคณะ (1966: 255) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่สำคัญคือ ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ คือ ค่าจ้างและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หรือสิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและรักษาพยาบาล สวัสดิการ เป็นต้น

ผลงานวิจัยของ กมล รักสวน (2524: 190) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการและผลตอบแทน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนึง นกแก้ว (2524: 82-83) ที่พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาไม่พึงพอใจ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้มีงานทำอยู่แล้วมาสอบแข่งขันอีก มิได้หมายความว่าจะต้องไม่พึงพอใจงานที่ทำเสมอไป จะเห็นได้ว่าผู้สอบแข่งขันร้อยละ 18.12 มีงานทำอยู่แล้วและมีความพึงพอใจงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น แต่เป็นเพราะต้องการเปลี่ยนงานทำหรือหางานใหม่ที่ตนเองคาดคิดว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ของงานใหม่ที่ดีกว่างานเดิมเข้ามาสอบแข่งขันในครั้งนี้ การมาสอบแข่งขันจึงเป็นเพียงการลองเพื่อการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานเท่านั้น ถ้าสอบแข่งขันไม่ได้ก็ยังคงกลับไปทำงานเดิมซึ่งก็เป็นปกติวิสัย แสดงให้เห็นว่าการทำงานของบุคคลนั้นย่อมไม่มีใครที่จะมีความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำทั้งหมด ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ย่อมมีทั้ง

ปัจจัยที่เขาพึงพอใจและไม่พึงพอใจควบคู่กันไป ถ้าในหน่วยงานมีปัจจัยที่ทำให้เขาพึงพอใจได้มากที่สุด เขาก็ยังคงทำงานให้กับหน่วยงานนั้นต่อไป

จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการไม่มีงานทำของผู้ที่จบทางศึกษาศาสตร์มิใช่ปัญหาที่วิกฤติดังที่บุคคลหลายฝ่ายเข้าใจกัน การมีผู้มาสมัครสอบแข่งขันมากไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้ที่ไม่มีงานทำโดยสิ้นเชิง ปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นแต่เพียงการสอบแข่งขันเข้าสู่ระบบงานข้าราชการและเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานไปสู่สภาพการทำงานที่ดีกว่า มีความมั่นคงและถาวรกว่าเท่านั้น

2. การมาสอบแข่งขันเข้าสู่ระบบราชการ

การมาสอบแข่งขันเป็นข้าราชการครู เป็นวิธีการที่จะเข้าสู่อาชีพรับราชการสำหรับผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ นั้น การมาสอบแข่งขันเป็นวิธีต่อสู้อย่างเสมอภาคที่จะได้งานทำของบัณฑิตที่จบมาจากสถาบันต่าง ๆ กัน ซึ่งมีจำนวนมากกว่างานจะรองรับได้ ร้อยละ 86.91 ของผู้ที่จบในปีการศึกษา 2527-2529 เป็นผู้ที่ได้งานทำจากการสอบแข่งขันในครั้งนี้ทั้งสิ้น นอกจากการได้งานทำแล้วยังได้เป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงตลอดจนมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นระบบ

ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วแต่ทำงานต่ำระดับและไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา การสอบแข่งขันก็เป็นโอกาสอีกครั้งหนึ่งที่ให้ความหวังในการเปลี่ยนงาน ซึ่งจากการสอบครั้งนี้ทำให้เปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานดังกล่าวเป็นสภาพการจ้างงานเต็มที่ คือมีชั่วโมงการทำงานเต็มตามเวลา ได้รายได้ตรงตามวุฒิ และได้ใช้ความรู้ในงานที่ทำตรงกับที่เรียนมา การได้งานใหม่ เปลี่ยนสภาพการทำงาน และเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมเดิมที่ไม่พึงพอใจ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจปัจจัยต่าง ๆ สูงขึ้น การมาสอบแข่งขันอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวเขามากขึ้น นอกจากนี้ยังอาจเพิ่มแรงจูงใจให้คนเหล่านี้อยากจะทำงานให้กับหน่วยงานเดิมมากขึ้นอีกด้วย

โดยสรุปการมาสอบแข่งขันเป็นวิธีการเปิดโอกาสที่เสมอภาคในการสอบเพื่อเป็นข้าราชการของผู้ที่ยังไม่มีงานทำและผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว แต่ต้องการเปลี่ยนงานและเปลี่ยนสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้สอบแข่งขันส่วนใหญ่เคยผ่านการสอบแข่งขันเข้ารับราชการครู

ทุกสังกัดมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู (2527: 18) ว่า "ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่หางานโดยวิธีสอบแข่งขัน" และถ้าสอบครั้งนี้ไม่ประสบผลสำเร็จก็จะกลับมาสอบอีกหลายครั้ง จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มากกว่าร้อยละ 11.93 เคยมาสอบถึง 3 ครั้ง และร้อยละ 10.12 เคยผ่านการสอบมาถึง 4 ครั้ง เป็นต้น

3. ปัญหาในการหางานทำของผู้สอบแข่งขัน

เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้ที่มาสอบแข่งขันส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบจากวิทยาลัยครู (ร้อยละ 48.94) ผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกสังคมศึกษา พลศึกษา คณิตศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป อุตสาหกรรมศิลป์ ศิลปกรรม ช่างยนต์ ภาษาเยอรมัน และภาษาไทย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังไม่มีงานทำ ส่วนผู้ที่จบสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ การศึกษาพิเศษ ดนตรีไทย วัดผลการศึกษา ดนตรีสากล ภาษาฝรั่งเศส ไฟฟ้า-อีเลคโทรนิคส์ และช่างก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำแล้ว โดยเฉพาะผู้สอบแข่งขันที่จบสาขาวิชาเอกการพยาบาล และวิทยาการคอมพิวเตอร์เป็นผู้ที่มีงานทำแล้วทุกคน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีปัญหาด้านการทำงานไม่ต้องการวุฒิหรือสาขาวิชาที่เรียนมา ส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกสังคมศึกษาและพลศึกษา จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกเหล่านี้ต้องประสบกับปัญหาการไม่มีงานทำมากกว่าผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก ศรีสุโข และสิทธิชัย หาญสมบัติ (2519: 7-13) ว่า "ผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เรียนสาขาวิชาเอกสังคมศึกษาและคณิตศาสตร์" ผลงานวิจัยของกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู (2526: 1-3, 13-22) ว่า "บัณฑิตที่ยังหางานทำไม่ได้คือบัณฑิตสาขาพลศึกษา สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และเกษตรศาสตร์" ผลงานวิจัยของสุทธนู ศรีไสย และจิตต์นิภา ศรีไสย (2528: 35-39) ว่า "สาขาวิชาที่บัณฑิตว่างงานคือการสอนวิชาเฉพาะ (พลศึกษา)"

การผลิตครูตามสาขาวิชาดังกล่าว มีแนวโน้มว่าเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน และมีสัญญาณเตือนจากผลงานวิจัยของหน่วยงาน ที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการว่างงานของผู้ที่จบในสาขาวิชาเอกเหล่านี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 แต่จากสถิติการศึกษาช่วงปี 2525-2529 ของกรมการฝึกหัดครูกลับพบว่าแนวโน้มของผู้สำเร็จการศึกษาวิชาเอกสังคมศึกษา ในปีการศึกษา 2524-2528 มีจำนวนสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือในปีการศึกษา 2524 มีจำนวน 1,049 คน

ปี 2525 จำนวน 1,252 คน ปี 2526 จำนวน 1,126 คน และปี 2527 จำนวน 1,530 คน ยกเว้นในปีการศึกษา 2528 ที่ผู้จบวิชาเอกสังคมศึกษา (เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี) มีจำนวนลดลงเหลือเพียง 783 คน แต่ก็ยังเป็นสาขาวิชาเอกที่มีผู้จบการศึกษามากที่สุดเช่นเดียวกับแนวโน้มของผู้ที่จบการศึกษาวิชาเอกพลศึกษา สถิติผู้สำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2524-2527 พบว่า มีจำนวนผู้จบการศึกษาวิชาเอกพลศึกษา 582 คน ในปี 2524 และได้เพิ่มจำนวนถึง 1,193 คนในปี 2527

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปริมาณการผลิตครูในสาขาวิชาต่าง ๆ ของสถาบันฝึกหัดครูเท่าที่ผ่านมา เป็นไปตามความพร้อมของสถาบัน บุคลากร และเป็นไปเพื่อสนองความต้องการผู้เรียน ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครูหรือตลาดแรงงาน ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าหน่วยงานผลิตยังไม่สามารถวางแผนในเรื่องการผลิตครูในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ขาดการใช้ผลงานวิจัยเพื่อการวางแผน ตลอดจนมีการบริการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้ามาศึกษาแล้ว ปัญหาการล้นงานของครูในบางสาขา และปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาก็คงจะปรากฏต่อไปเรื่อย ๆ และจะเพิ่มความวิกฤติไปตามกาลเวลา

เนื่องจากหน่วยงานฝ่ายผลิตบัณฑิตศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นของรัฐและหน่วยงานที่จะรับผู้ที่จบทางศึกษาศาสตร์เข้าทำงานเป็นข้าราชการก็เป็นหน่วยงานของรัฐเช่นเดียวกัน การประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานผลิตทั้งสถาบันผลิตครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานใช้ครู จำเป็นต้องกระทำอย่างให้ได้มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นเรื่องยากลำบากก็ตาม เมื่อเป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณจากแหล่งเดียวกัน ความพยายามในการประสานงานและความร่วมมือในการปรับลดแก้ไขการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ ดังกล่าว จะต้องถือว่าเป็นเรื่องเร่งด่วน

จากการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าผู้ที่มาสอบแข่งขันตั้งแต่ 4 ครั้งขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ต่ำกว่า 2.50 ในขณะที่ผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไปมาสอบเพียง 1 ครั้งเท่านั้น ระบบการสอบแข่งขันเป็นระบบที่เปิดกว้างสำหรับผู้ที่มีสิทธิสอบทุกคน โดยไม่เลือก เพศ วัย สถานภาพสมรส ฯลฯ การสอบได้หรือไม่ได้ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล จำนวนครั้งในการสอบจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพทางการเรียนของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ได้ประการหนึ่ง อันมีผลเชื่อมโยงไปถึงคุณภาพการผลิตบัณฑิตของสถาบัน

ผลิตครูที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตในเชิงปริมาณมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของคุณภาพ มีผลทำให้ผู้ที่จบการศึกษาออกมาแล้วไม่สามารถสอบเข้าทำงานได้ทำให้มีไม่มีงานทำในที่สุด หรือจำเป็นต้องทำงานที่ต่ำระดับ หรือไม่ตรงกับการฝึกฝนตามสาขาวิชาที่เรียนมา

อนึ่ง เมื่อสถาบันผลิตครู ก็คงหวังว่าผู้ที่จบจากสถาบันดังกล่าวจะออกไปทำงานหรือได้งานตรงกับการได้รับฝึกอบรมมา อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องพึ่งสถาบันโรงเรียนและตัวนักเรียน ดังนั้นการที่สถาบันฝึกหัดครูมีมาตรการหรือโครงการที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตสามารถประกอบอาชีพอิสระและสร้างงานได้เอง ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 6 ของกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู: 17) เพื่อลดปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาให้ไปประกอบอาชีพและสร้างงานได้ส่วนตัวนั้น ผู้วิจัยคิดว่าเป็นการตั้งความหวังที่ไกลความจริง เพราะบุคลากรผู้สอนต่างก็เป็นบุคลากรของรัฐ ซึ่งไม่เคยประกอบอาชีพอิสระและไม่เคยเสี่ยงกับอัตราการลงทุนเลย การประกอบอาชีพอิสระยังจะต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวสูงมาก มีความคิดริเริ่มเพื่อความสามารถในการดำเนินกิจการและแก้ปัญหาได้ทัน การประกอบอาชีพอิสระหลายอย่างมีลักษณะของการเสี่ยงค่อนข้างมาก เพราะไม่มีหลักประกันผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (ชวน หลีกภัย, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูส่วนใหญ่มาจากฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง บิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งขาดแหล่งทุนอุดหนุน แต่การลงทุนในการประกอบอาชีพอิสระนั้น จะต้องใช้จำนวนเงินลงทุนเริ่มต้นและในการดำเนินกิจการสูง จากการไม่มีแหล่งเงินทุนในการดำเนินกิจการและลักษณะงานที่ไม่มั่นคงดังกล่าว ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระจึงมุ่งหวังรับราชการ

ดังนั้น เพื่อสนองนโยบายเรื่องการประกอบอาชีพอิสระสำหรับผู้สำเร็จในสายการศึกษานั้น สถาบันการสอนควรปรับปรุงหลักสูตร วิธีสอน ซึ่งมิใช่แต่เพียงให้ความรู้เรื่องต้นทุน กำไรและการจัดการเท่านั้น แต่จะต้องมีภาคปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกทัศนคติในการคิดงานที่ทำด้วยตนเองได้ สถาบันควรติดตามผลผู้ที่จบการศึกษาแล้วออกไปประกอบอาชีพอิสระจริง ๆ เพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ระบบราชการ

ระบบราชการเป็นระบบที่ให้แรงจูงใจทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจสูง แม้ว่าจะได้รับรายได้น้อยกว่าเมื่อเทียบกับงานบางอย่างของหน่วยงานเอกชนก็ตาม จึงทำให้ผู้สอบ

แข่งขันทุกคนอยากเข้ามาอยู่ในระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2525: 6-13, 15) ที่พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับฝึกหัดครูที่ยังไม่มีงานทำส่วนใหญ่มีความต้องการรับราชการมากกว่าผู้ที่ต้องการทำงานเอกชน ทั้งนี้เพราะอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ กล่าวคือ มีกฎหมายคุ้มครอง ข้าราชการสามารถที่จะยึดเอาการทำราชการเป็นอาชีพได้ตลอดไปตราบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความประพฤติดี ข้าราชการจะไม่ถูกออกจากงานโดยวิธีอื่นใดก่อนถึงเวลาที่กำหนดไว้ นอกจากตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือความสมัครใจของตนเอง ความมั่นคงในอาชีพรับราชการนี้ประการที่สำคัญที่สุดคือ การมีเงินเดือนที่แน่นอนเพื่อใช้ในการครองชีพ ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนน้อย เมื่อเทียบกับการทำงานบางอย่างในองค์การธุรกิจเอกชน จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์โรงเรียนรัฐบาลและข้าราชการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาจารย์มีความพึงพอใจงานที่ทำด้านความมั่นคงของงานทุกคน และไม่มีใครให้เหตุผลว่าที่มาสอบแข่งขันในครั้งนี้เป็นเพราะงานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง ข้อค้นพบดังกล่าวจึงเป็นการสนับสนุนคำกล่าวข้างต้นได้เป็นอย่างดี แม้แต่อายุมากแล้วยังอยากรับราชการ ดังจะเห็นได้ว่ามีผู้สอบแข่งขัน ร้อยละ 4.68 ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ก็ยังมาสอบแข่งขัน

นอกจากนี้ อาชีพรับราชการยังมีผลประโยชน์พิเศษในรูปต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญอันได้แก่ สิทธิพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน สิทธิในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร และสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี ลาคลอดบุตร เป็นต้น และเมื่อข้าราชการเกษียณอายุ คือออกจากราชการแล้วก็ยังได้รับเงินเดือนในรูปของบำนาญหรือเงินในรูปของบำเหน็จกินตลอดชีวิตด้วย นอกจากนี้ยังเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้า กล่าวคือ ผู้ที่เป็นข้าราชการสามารถลาไปศึกษาต่อได้ โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างที่กำลังศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็สามารถปรับวุฒิทางการศึกษาของตนได้ ทั้งนี้เนื่องจากระบบราชการให้ความสำคัญต่อวุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีคุณวุฒิสูงก็จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิที่เพิ่มขึ้น (กฎเกณฑ์แห่งความสามารถ) ซึ่งเป็นทางลัดที่ดีกว่าการมุ่งทำงานไต่เต้า

นอกจากแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวแล้ว ยังมีแรงจูงใจทางด้านสังคมที่สำคัญคือ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีอำนาจและมียศฐาบรรดาศักดิ์ จากผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528: 87-88) ซึ่งได้ทำการวิจัยเมื่อประมาณปี 2523 พบว่า อาชีพที่มีโครงสร้างแรงจูงใจทางสังคมหรือความมีหน้ามีตาอยู่ในอันดับสูงล้วนเป็นอาชีพรับราชการเกือบทั้งหมด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่เป็นอาจารย์โรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมาสอบเพื่อขอโอนสังกัดหรือสอบเอาตำแหน่งเพื่อโอนจังหวัด ถึงร้อยละ 8.01 ทั้งนี้เพราะผู้ที่เป็นอาจารย์โรงเรียนรัฐบาลเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในจังหวัดที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาเดิมของตน ดังนั้นเมื่อมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันจึงได้มาสอบเพื่อขอโอนจังหวัด ซึ่งเป็นวิธีที่รวดเร็วกว่าการที่จะขอโอนจังหวัดโดยวิธีอื่น ถ้าพิจารณาด้านปัจจัยต่าง ๆ ในงานที่ทำ จะเห็นว่าผู้ที่ทำงานเป็นอาจารย์โรงเรียนรัฐบาลเป็นอาชีพที่มีปัจจัยต่าง ๆ ทั้งความมั่นคงของงานความก้าวหน้าในการทำงานและสวัสดิการตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ดีอยู่แล้วจึงไม่น่าที่จะมาสอบแข่งขันใหม่อีก พฤติกรรมดังกล่าวอธิบายได้ด้วยทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (1954: 80-91) ที่ว่า "มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ตามลำดับ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม"

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

1. จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มาสมัครสอบแข่งขันมีสัดส่วนของผู้ที่ยังไม่มีงานทำและผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วแต่ต้องการเปลี่ยนงานเกือบครึ่งต่อครึ่ง ดังนั้นหน่วยงานที่เปิดรับสมัครสอบและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการมีงานทำและสภาพการทำงานของผู้ที่มาสมัครสอบแข่งขันให้หน่วยงานทางการศึกษา บุคคลทั่วไป ตลอดจนสื่อสารมวลชน เพื่อความกระจ่างและเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของผู้สอบแข่งขัน

2. เพื่อเป็นการปรับกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานครู อันจะมีผลทำให้อัตราการว่างงานของครูในระดับและบางสาขาลดลง สถาบันผลิตครูควรมีนโยบายในการปรับลดปริมาณการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่มีอัตราการว่างงานสูง

โดยเฉพาะสาขาวิชาสังคมศึกษา และพลศึกษา เพราะปัญหาการว่างงานของครูในสาขาดังกล่าวได้มีสัญญาณเตือนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 แล้ว

3. สถาบันผลิตครูทุกแห่งควรมีการสำรวจสภาพการมีงานทำและสภาพการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วทุก ๆ ปี เพื่อเป็นข้อมูลสถิติสำหรับแนะแนวหรือเป็นแนวทางให้กับผู้ที่จะเข้ามาศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ในการเลือกเรียนสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และสำหรับผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วแต่มีสภาพการทำงานต่ำระดับ อันจะมีผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้ตรงกับวุฒิทางการศึกษายิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการหางานทำนาน 3-6 เดือน จึงได้งานทำครั้งแรก ดังนั้นการสำรวจสภาพการมีงานทำและสภาพการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว จึงควรกระทำภายหลังจากที่บัณฑิตจบการศึกษาไปแล้วอย่างน้อย 6 เดือน เพื่อที่จะได้จำนวนตัวเลขของผู้ว่างงานใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4. จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานต่ำระดับ (คือมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ต่ำกว่า 35 ชั่วโมง หรือได้รับค่าจ้างจากงานที่ทำประจำต่ำกว่าวุฒิ) นอกจากนี้ยังทำงานไม่ตรงกับความรู้ที่ได้เรียนมา จึงควรมีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นโดยเพิ่มรายได้ให้สัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย หรือสำหรับผู้ที่ทำงานในอัตราชั่วโมงที่มากกว่า 35 ชั่วโมงแล้ว แต่ยังคงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคุณวุฒิ นายจ้างควรมีการปรับปรุงค่าจ้างให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ทำงาน เพื่อจูงใจให้คนเหล่านี้อยากจะทำงานให้หน่วยงานต่อไป นอกจากนี้ควรให้ผู้ทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถโดยใช้ความรู้ที่เรียนมาในงานที่ทำให้มากที่สุด จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนผู้ที่กำลังศึกษาต่อเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าการศึกษาต่อเป็นการชะลอการว่างงานของบัณฑิต จึงควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่กำลังศึกษาต่อว่าเป็นผู้ที่ยังไม่มีงานทำเนื่องจากหางานทำไม่ได้ หรือเป็นผู้ที่มุ่งศึกษาต่อจริง ๆ โดยไม่ประสงค์จะทำงาน หรือเป็นผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว ตลอดจนศึกษาสภาพการทำงานของผู้ที่มีงานทำ เพราะปัจจุบันทุกสถาบันการศึกษามีการเปิดสอนในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ การศึกษาข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการผลิตคนในระดับที่สูงขึ้นไป มิฉะนั้นอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาการล้นงานของผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. ผู้ที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ควรปรับปรุงตัวเลือกของข้อกระทงบางข้อ เช่น ปีการศึกษาที่สำเร็จ ควรแยกตัวเลือกผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ เป็นตัวเลือกเดียวไม่รวมอยู่ในตัวเลือกผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว 1-2 ปี นอกจากนี้ตัวเลือกประเภทของงานที่ทำได้แก่ อาจารย์โรงเรียนรัฐบาล ควรระบุให้ชัดเจนว่าได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้วหรือเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น จะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น