



บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้แบ่งวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การศึกษากับการมีงานทำของบัณฑิตทางศึกษาศาสตร์
- ตอนที่ 2 แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 อาชีพรับราชการ
- ตอนที่ 4 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ
- ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 1 การศึกษากับการมีงานทำของบัณฑิตทางศึกษาศาสตร์

ปัจจุบันปัญหาการว่างงาน เป็นปัญหาหนึ่งซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจ และเร่งหาทางแก้ไขเพื่อมิให้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ปัญหานี้มิใช่จะเกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น แต่ได้เกิดขึ้นทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา ประเทศไทย เป็นประเทศหนึ่งที่เผชิญกับปัญหาการว่างงาน โดยเฉพาะการว่างงานของบัณฑิตทางศึกษาศาสตร์ ดังจะเห็นได้จากข่าวสารและภาพจากสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการว่างงานอย่างเด่นชัด เช่น มีจำนวนผู้มาสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู เกือบสองแสนคน ในขณะที่มีตำแหน่งว่างรับได้จำกัดเพียงร้อยละ 1.94 เท่านั้น (สถิติการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1 ปี 2529 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529) สาเหตุของการว่างงานดังกล่าวมีหลายประการด้วยกันทั้งด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม

ด้านประชากร เนื่องจากในอดีตประเทศไทยยังไม่มี การวางแผนประชากรที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้อัตราการเพิ่มของประชากรสูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2503-2513 ถึงร้อยละ 3-3.2 ต่อปี แม้ว่าในระยะต่อมาได้มีการวางแผนประชากรอย่างจริงจังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เป็นต้นมา ก็ยังไม่ส่งผลในระยะนี้มีผลทำให้ความต้องการครูเพื่อสอนในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากในช่วงปี 2510-2519 จึงมีการขยายการผลิตครูเพิ่มมากขึ้นในสถาบันที่มีอยู่เดิม และจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูขึ้นใหม่เพิ่มมากขึ้นทั้งที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

และในมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อมีการตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ครั้งใดก็จะต้องมีการเปิดคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งใหม่ทุกครั้ง โดยเหตุผลสำคัญคือ เพื่อผลิตครูให้สนองกับปริมาณนักเรียนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น

ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลได้มีนโยบายจำกัดอัตราการเพิ่มของประชากรโดยการวางแผนครอบครัว ซึ่งเป็นไปอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้อัตราการเพิ่มของประชากรที่จะเข้าศึกษาในระดับประถมศึกษาเริ่มลดลงในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 และลดลงอย่างชัดเจนในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 แม้ว่ารัฐจะพยายามส่งเสริมให้ผู้จบระดับประถมศึกษาเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากขึ้น แต่ความต้องการครูที่เคยมีมากในอดีตมีแนวโน้มลดลง และความต้องการครูในระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังจะเห็นได้จากเมื่อสิ้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 แล้ว ยังมีจำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่าเป้าหมายถึง 187,240 คน หรือร้อยละ 12.52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529: 7) ซึ่งจำนวนนักเรียนดังกล่าวทำให้เกิดการจ้างครูได้มากกว่าหมื่นคน

ด้านเศรษฐกิจ ปรากฏว่า ทภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำมาเป็นเวลาหลายปีติดต่อกัน จึงมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วย ผลกระทบดังกล่าวทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัวได้ช้าลง และมีผลเชื่อมโยงทำให้ตลาดแรงงานในภาครัฐบาลต้องชะลอการขยายตัวลงจากร้อยละ 7.2 เหลือเพียง ร้อยละ 2 ต่อปี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2524 เป็นต้นมา ส่วนตลาดแรงงานภาคเอกชนนั้นก็มิอัตราการขยายตัวที่ช้ามาก เมื่อสถานการณ์ด้านตลาดแรงงาน เป็นเช่นนี้จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ที่สำเร็จทางครูที่มีจำนวนแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ดังข้อมูลในปี 2525 มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูจากสถาบันจำกัดรับนักศึกษาประมาณ 20,324 คน ได้เพิ่มจำนวนเป็น 22,847 คนในปี 2527 สำหรับผู้ที่จบการศึกษาฝึกหัดครูจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับนักศึกษาในปี 2525 ประมาณ 21,389 คน ได้เพิ่มจำนวนเป็น 23,665 คนในปี 2527 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529: 12-14)

ด้านสังคม ปรากฏว่าประชาชนโดยทั่วไปนิยมเรียนต่อในระดับสูงเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากโอกาสในการเรียนต่อเพิ่มมากขึ้นบวกกับโครงสร้างการจูงใจในการทำงานของผู้มีการศึกษาสูง จะมีส่วนแปรผันตามรายได้ที่สูงขึ้นด้วย เมื่อค่านิยมของสังคมไทยในการเรียนต่อในระดับสูงมีความ

ต้องการเพิ่มขึ้น กลายเป็นการผลักดันให้รัฐขยายการศึกษาในระดับสูง ขณะเดียวกันรัฐได้มีนโยบายให้เอกชน เข้ามามีส่วนร่วมรับภาระการลงทุนจัดการศึกษา ทำให้มีการขยายการศึกษาระดับต่าง ๆ ในภาคเอกชนมากขึ้น มีผลทำให้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและขยายตัวได้เร็วกว่าการขยายตัวและความต้องการของตลาดแรงงาน

สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของผู้ที่มีความรู้ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งทุกฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกันคือ การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จากการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529: 22) ในส่วนของการฝึกหัดครู พบว่า สถาบันฝึกหัดครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งประเภทจำกัดรับนักศึกษาและไม่จำกัดรับนักศึกษา มีการผลิตครูวิชาสามัญออกมาโดยส่วนรวมแล้วเกินความต้องการของหน่วยงานใช้ครูเป็นจำนวนมากในขณะเดียวกันผลิตครูสาขาวิชาชีพได้น้อยและมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอแก่ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เช่น สาขาไฟฟ้ากำลัง สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขาคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เนื่องจากสาขาดังกล่าวยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานสูง

บัณฑิตว่างงานของแต่ละสาขาในแต่ละปีนั้น ยังไม่มีข้อมูลที่แสดงจำนวนและตัวเลขที่แท้จริง ณ เวลาหนึ่งเวลาใด เนื่องจากการสำรวจของแต่ละหน่วยงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

เมื่อพิจารณาด้านการลงทุนทางการศึกษา จะเห็นว่างบประมาณรายจ่ายของรัฐที่ลงไปในการศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี กล่าวคือประมาณ 32,000 ล้านบาทในปี 2525 37,000 ล้านบาทในปี 2526 39,000 ล้านบาทในปี 2527 และ 40,000 ล้านบาทในปี 2528 งบประมาณทางการศึกษานี้มากเป็นอันดับสองรองจากงบประมาณด้านการป้องกันประเทศ ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วนโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณรวมทั้งประเทศและในส่วนของค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการศึกษาฝึกหัดครู ช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (2525-2529) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการศึกษาฝึกหัดครูโดยเฉพาะของวิทยาลัยครู 36 แห่ง ในเวลา 5 ปี ใช้งบประมาณ 3,451.588 ล้านบาท เป็นงบดำเนินการร้อยละ 90.57

งบลงทุนร้อยละ 9.43 ส่วนคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวม 10 แห่ง ใช้งบประมาณ 1,124.420 ล้านบาท เป็นงบดำเนินการร้อยละ 85.90 และงบลงทุนร้อยละ 14.10 (สำเร็จ ประเสริฐสุข 2527: 8)

จะ เห็นว่าการผลิตบัณฑิตศึกษาศาสตร์แต่ละคนออกมานั้นจะต้องลงทุนไปเป็นจำนวน มากทั้งในส่วนของรัฐและส่วนที่ผู้เรียนต้องจ่ายเอง ไม่ว่าจะเป็นค่าเล่าเรียน อุปกรณ์ทาง การเรียน ตลอดจนค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ หากผู้สำเร็จการศึกษาออกมาแล้ว ไม่มีงานทำ หรือแม้แต่ทำงานต่ำกว่าระดับ ตามหลัก เศรษฐศาสตร์ย่อมจะถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ลงทุน ไปนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับผลตอบแทนเลย แต่ถ้าจะพิจารณาว่าการลงทุน ทางศึกษานั้น เป็นการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อฝึก คนให้มีความรู้ ความคิด ทักษะ สามารถนำความรู้ไปปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสามารถดำรง ชีวิตให้อยู่รอดในสังคม มีความคิดริเริ่มที่จะประกอบอาชีพตามความถนัดและความสามารถ ของตนแล้วการลงทุนทางการศึกษาก็จะมีใช่เป็นการลงทุนที่สูญเปล่าเสียทั้งหมด

ขณะที่ประเทศเรามีทรัพยากรจำกัด การลงทุนในเรื่องใด ๆ ก็ตามย่อมต้องคำนึง ถึงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทั้งสิ้น การลงทุนทางการศึกษาควรตระหนักในเรื่องดังกล่าว

ปัญหาการว่างงานของผู้ที่จบทางศึกษาศาสตร์ ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น แนวคิดที่ว่า "คน เมื่อมีความรู้สูงขึ้นย่อมสามารถปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นเอง" (บุพยงค์ ชวนะ และวรรณดา โยนิชชัยวัฒน์ 2528: 32-33) เป็น เรื่องที่จะต้องได้รับการพิสูจน์ว่าถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คำว่า "ดีขึ้น" นั้นใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ คนที่เรียนสูงหรือสังคม สัดส่วน เท่าใด ฯลฯ นอกจากนี้ความเชื่อที่ว่าผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษาให้ไป ส่วนการมีงานทำ หรือไม่นั้น เป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไป ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษาและวางแผน ตลอดจนผู้ผลิตจะต้องรับผิดชอบที่จะผลิตคนให้มีระบบการจัดการที่มี ประสิทธิภาพและผลิตคนที่มีคุณภาพ และการมีงานทำอย่างเต็มที่ของผู้สำเร็จการศึกษาก็ เป็น ตัววัดความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการและการผลิตนั้นเอง เมื่อเงินลงทุนทางการ ศึกษา เป็น เงินที่มาจากภาษีของราษฎร ผลตอบแทนจากรายได้เป็น เงินภาษีเหล่านั้นย่อมจะต้อง ตกแก่สังคม เป็นส่วนรวม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อบุคคลสำเร็จการศึกษาแล้ว ย่อมมุ่งหวังที่จะทำงานประกอบอาชีพ การทำงานมิเพียงแต่ได้เงินเดือน ค่าจ้างเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่การทำงานยังให้ความภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ การที่บุคคลจะใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานให้กับหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือแรงจูงใจที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ และอยากมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

มาสโลว์ (Maslow 1954: 80-91) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ตามลำดับ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม มาสโลว์ ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging needs) ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

ทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับความสนใจ อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุน (The Motivation Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (1959: 60-63) ซึ่งพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง มี 5 ประการคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานซึ่งรวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยประเภทที่สองคือ ปัจจัยค่าจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันหรือค่าจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน มี 11 ประการคือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน

อับราฮัม แซเลซนิค และคณะ (Abraham Zaleznik and Others 1958: 40) ได้แบ่งความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลไว้เป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นความต้องการภายนอก (The External Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการทำงานที่ถนัด ลักษณะที่สองเป็นความต้องการภายใน (The Internal Needs) ได้แก่ความต้องการเข้าพวกเข้าหมู่ ความต้องการแสดงความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

คูเปอร์ (Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลไว้หลายประการคือ ความต้องการทำงานที่เขาสนใจ ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

เอ็ดวิน อี ไกเซลลี และคลาเรนซ์ ดับบลิว บราวน์ (Edwin E. Ghiselli and Clarence W. Brown 1965: 430-433) ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างจากที่กล่าวมาแล้วคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายความว่า อาชีพนั้นอยู่ในสถานะหรือความนิยมของคนอย่างไร ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต่าง ๆ อยู่ในลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติ
3. ระดับอายุ (Age) จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และอายุ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ
4. รายได้ (Finance Incentives) ได้แก่จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

วอน ฮัลเลอร์ บี กิลเมอร์ และคณะ (Von Haller B. Gilmer and Others 1966: 255) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่สำคัญ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียาอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

3. สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับ เขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The Job) องค์ประกอบนี้ย่อมสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน
7. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หรือสิ่งตอบแทนที่ได้ในการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick 1968: 399) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจและได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะงานของเอกชน เช่น โรงงานและบริษัทต่าง ๆ คือ สภาพการทำงาน บริษัทและการจัดการ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน การมีเทศงานและการเลื่อนตำแหน่ง

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลไว้อย่างกว้างขวางเช่นเดียวกัน แต่ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกมากล่าวเพียง 2 เรื่องเท่านั้น ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยตรง

ในปี พ.ศ. 2524 กมล รักสวน ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย ได้แก่

ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

และในปีเดียวกันนี้ คำนี้ นักแก้ว ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา ๓ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน รายได้ ลักษณะงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานที่ตนถนัด ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ระดับอาชีพหรือความมีเกียรติของงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงานและการคมนาคม มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำของผู้ปฏิบัติงาน หากหน่วยงานใดมีปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้มาก เขาก็จะเกิดความพึงพอใจและยังคงทำงานให้กับหน่วยงานนั้นต่อไป แต่ถ้าหน่วยงานใดไม่มีปัจจัยที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เขาก็จะพยายามหางานใหม่หรือ เปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เขาคิดว่ามีปัจจัยในงานใหม่ที่ดีกว่างานเดิม

ตอนที่ 3 อาชีพรับราชการ

อาชีพรับราชการของคนไทยที่มีหลักฐานพอศึกษาได้ เริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัยประมาณ พ.ศ. 1800-1900 ในสมัยนี้ลักษณะการปกครองมี "พ่อเมือง" เป็นศูนย์กลาง ทุกคนขึ้นตรงต่อพ่อเมือง ยามที่ชาติสงบราชอาณาจักรต่างก็แยกย้ายกันไปประกอบอาชีพ เมื่อเกิดสงครามก็รวมตัวกันต่อสู้ข้าศึกนอกประเทศ สภาพเช่นนี้จึงเป็นการยกที่จะแยกข้าราชการทหารและพลเรือนออกจากกัน

การจัดระบบราชการไทยที่เริ่มเป็นระเบียบแบบแผน พอจะกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถซึ่งรับอิทธิพลด้านการบริหารแผ่นดินมาจากเขมร ในปี พ.ศ. 1991 ได้มีการจัดระบบตั้งตำแหน่ง ขึ้น ยศ สำหรับข้าราชการและราชวงศ์ นอกจากนี้ยังมีการจัดอันดับสำหรับข้าราชการสามัญทั่วไปเพื่อบ่งบอกถึงฐานะและสิทธิ รวมทั้งสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

โครงสร้างของระบบข้าราชการไทยสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถนี้ มีลักษณะเป็นระเบียบสังคม มีการจัดระบบศักดินากำหนดให้ตามตำแหน่งหน้าที่จากต่ำสุด คือการเป็นประชาชนธรรมดาที่กำหนดไว้ 25 ไร่ และสูงสุดกำหนดไว้ 10,000 ไร่ และมี "ราชทินนาม" โดยมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง เป็นตำแหน่งราชการ มีการบันทึกไว้เป็น "ทำเนียบ" บอกตำแหน่งยศศักดิ์สูงสุดลงมาถึงต่ำสุดของแต่ละกรม

พระยาสุนทรพิพิธ (อมร รักษาสมัย และโสรัจ สุจริตกุล อ่างในเกษิมิ หงสนันท์ 2523: 5-6) ได้อธิบายความเป็นมาของการเป็นข้าราชการตั้งแต่สมัยโบราณไว้ว่า การเป็นข้าราชการนั้นเป็น "หน้าที่" บุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องเข้ารับราชการทุกคนด้วยการขึ้นทะเบียนเป็น "ไพร่สม" มีมูลนายเป็นเจ้าของสังกัดสำหรับใช้งาน เมื่ออายุถึง 20 ปี จึงย้ายสังกัดไปขึ้นทะเบียนเป็น "ไพร่หลวง" เข้ารับราชการต่อองค์พระมหากษัตริย์โดยตรง คือมารับราชการในราชธานีมีหน้าที่เข้าเวร ทำงานปีละ 6 เดือนโดยไม่ได้รับเงินเดือน

ครั้นถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411-2453) แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการนำระบบบริหารราชการสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมขึ้น เปลี่ยนคำ "ข้าราชการบริพาร" เป็น "ข้าราชการ" พร้อมทั้งกำหนดเงินเดือนและชั่วโมงทำงาน การรับราชการเป็นอาชีพจึงปรากฏชัดเจน นอกจากนี้ยังให้ตั้งกระทรวงเสนาบดีซึ่งแต่ก่อนมีเพียง 7 กระทรวง เพิ่มขึ้นเป็น 12 กระทรวง ความต้องการคนเข้ารับราชการในกระทรวงต่าง ๆ จึงมีเพิ่มขึ้น ดังจะเห็นได้ในปี พ.ศ. 2442 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง "สำนักฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน" เพื่อผลิตคนเข้ารับราชการให้เพียงพอกับความต้องการของกระทรวงต่าง ๆ

ครั้น พ.ศ. 2445 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ยกสำนักฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็น "โรงเรียนมหาดเล็ก" มีจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปรับราชการเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านี้ส่วนใหญ่มักเข้ารับราชการในกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพราะทางกระทรวงมหาดไทยมีตำแหน่งผู้ตรวจการ สำรองไว้รับนักเรียนมหาดเล็ก ๒ ตำแหน่งรวม 16 มณฑล เป็น ๓2 ตำแหน่ง นอกจากนี้ทางกระทรวงมหาดไทยยังมีความต้องการผู้ที่มีความรู้ไปรับราชการเป็นกรมการตามหัวเมืองมาก นักเรียนมหาดเล็กที่ออกไปเป็นผู้ตรวจการได้เล่าเรียนและรับการฝึกหัดอบรมมาดีกว่าบุคคลภายนอก อยู่ในหน้าที่ตรวจการไม่นานนักก็มีโอกาสได้รับบรรจุตำแหน่งกรมการเมือง เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชสมบัติ ทรงพระราชดำริว่าโรงเรียนมหาดเล็กหลวงซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงแต่งตั้งไว้แล้วนั้น มีประโยชน์เฉพาะฝึกหัดข้าราชการเพื่อส่งไปรับราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนใหญ่ เห็นควรที่จะขยายประโยชน์ของโรงเรียนนี้ให้กว้างขวางออกไป สำหรับส่งคนออกไปรับราชการในทุกกระทรวง ด้วยเหตุนี้จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนมหาดเล็กหลวงเป็น "โรงเรียนข้าราชการพลเรือน ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" ขึ้นในปี พ.ศ. 2453

เมื่อประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรือง ประชาชนมีโอกาสเข้ารับการศึกษามากขึ้น และส่วนมากยังประสงค์จะเข้ารับราชการ แต่ตำแหน่งต่าง ๆ ในวงราชการมีอยู่จำนวนจำกัด จึงต้องมีการแข่งขันกันขึ้น ดังพระราชกระแสรับสั่งตอนหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวความว่า

".....เห็นว่าบัดนี้ถึงเวลาแล้วที่จะวางระเบียบการรับคนเข้าทำราชการตาม
กระทรวงต่าง ๆ และระเบียบการปกครองภายในกระทรวง อนุโลมตามที่เป็นอยู่ใน
กระทรวงทหารบก เรือ ทหารบกทหารเรือต้องมีการสอบไล่มานานแล้ว จึงเป็นนายทหาร
ได้ ส่วนราชการพลเรือนนั้นยังไม่มีกำหนดความรู้ อย่างไรก็ตาม เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมาก
แล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้าทำราชการแต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบทั้ง
เวลานี้ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมด มีน้อยไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ
จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีเลือกเฟ้นคนเข้ารับราชการ โดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม
และให้โอกาสแก่ผู้ที่ได้อุตสาหะพยายามเล่าเรียนมีความรู้ดี....."

จากพระราชกระแสรับสั่งดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการร่างและประกาศใช้
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ขึ้นใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1
เมษายน 2472 เป็นกฎหมายฉบับแรกของระบบข้าราชการพลเรือนไทย ที่มีการสรรหา
และเลือกสรรคนเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ

การที่คนไทยนิยมอาชีพรับราชการสืบกันมาช้านานเช่นนี้ เพราะถือว่าเป็นอาชีพ
ที่มีเกียรติ ดังคำกล่าวที่ว่า "สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง" อันหมายถึง ผู้ที่มีการศึกษาสูง
และเป็นข้าราชการย่อมมีเกียรติภูมิสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยและไม่ได้ เป็นข้าราชการ
ในสมัยโบราณการรับราชการ เป็นการรับใช้ใกล้ชิดเบื้องยุคลบาทในองค์พระมหากษัตริย์
อันเป็นสถาบันสูงสุดของประเทศที่คนไทยทั้งชาติเคารพและเทิดทูน ข้าราชการที่ออกไป
ตรวจราชการตามหัวเมืองต่าง ๆ ถือเสมือนตัวแทนขององค์พระมหากษัตริย์ ทำหน้าที่ต่าง
พระเนตรพระกรรณ การทำงานรับใช้ใกล้ชิดกับองค์พระมหากษัตริย์และการเป็นตัวแทน
ขององค์พระมหากษัตริย์ดังกล่าว จึงถือเป็นเกียรติอันสูงสุดของคนไทย นอกจากนี้สังคมไทย
ยังยกย่องข้าราชการว่าเป็นชนชั้นปกครองที่มีศักดิ์ศรี ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตราชการ
มักจะได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพแขนงอื่นด้วย

นอกจากความมีเกียรติและศักดิ์ศรีแล้ว อาชีพรับราชการยังนำมาซึ่งอำนาจและ
ยศฐาบรรดาศักดิ์ทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของชีวิตคนไทย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผล
ของระบบการปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งฝังรากลึกอยู่ในสังคมไทยมาเกือบ 700 ปี

โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบศักดินาที่ได้ให้ความสำคัญแก่ขุนนาง ทำให้สังคมไทยยอมรับบุคคลที่มีเกียรติ มีอำนาจและยศฐาบรรดาศักดิ์สูงในสังคมคือคนที่ เป็นเจ้านายคนหรือคนที่ เป็นใหญ่ในวงราชการ ดังจะเห็นได้จากการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่มักจะอบรมสั่งสอนให้ลูกหลานได้มุ่งศึกษาหาความรู้ว่าเรียนสูง ๆ เพื่อจะได้รับราชการเป็นใหญ่เป็นโต มียศฐาบรรดาศักดิ์ ได้เป็นเจ้านายคน มีความมั่งมีศรีสุขและเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป การเป็นเจ้านายคนจึงกลายเป็นค่านิยมที่ฝังแน่นอยู่ในจิตใจของคนไทยมาจนกระทั่งถึงทุกวันนี้ ลักษณะของผู้เป็นเจ้านายคนคือการ เป็นคนมีตำแหน่งมีเกียรติในสังคม เป็นบุคคลพิเศษ เป็นตัวแทนของบ้านเมือง นอกจากนี้การ เป็นเจ้านายยังหมายถึงการมีอำนาจในหน้าที่การงานและควบคุมผู้อื่น ได้ทำงานเบาหรือทำงานนึ่งโต๊ะ เป็นต้น

ปัจจุบันการรับราชการแม้จะได้รับผลตอบแทนทาง เศรษฐกิจต่ำ คือเงิน เดือนน้อย เมื่อเทียบกับการทำงานในองค์การธุรกิจเอกชน แต่ก็ เป็นอาชีพที่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งสูงที่สุด กล่าวคือมีกฎหมายคุ้มครอง ข้าราชการสามารถที่จะยึดเอาการทำราชการเป็นอาชีพได้ตลอดไปตราบเท่าที่ยังมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความประพฤติดี ข้าราชการจะไม่ถูกออกจากงานโดยวิธีอื่นใดก่อนถึงเวลาที่กำหนดไว้ นอกจากตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือความสมัครใจของตนเอง ความมั่นคงในอาชีพรับราชการนี้ประการสำคัญที่สุดก็คือการมีเงินเดือนที่แน่นอนเพื่อใช้ในการครองชีพ และยังมีผลประโยชน์พิเศษในรูปต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้าน เศรษฐกิจที่สำคัญอันได้แก่ สิทธิพิเศษนอกเหนือจากเงิน เดือนประจำ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน สิทธิในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เช่น การลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลากิจไปต่างประเทศ ลาพักผ่อนประจำปี และลาอุปสมบท เป็นต้น เมื่อข้าราชการเกษียณอายุ คือออกจากราชการแล้วก็ยังได้รับ เงิน เดือนในรูปของบำนาญหรือเงินในรูปของบำเหน็จกินตลอดชีวิตด้วย

นอกจากนี้อาชีพรับราชการยัง เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าคือผู้ที่ เป็นข้าราชการสามารถลาไปศึกษาต่อได้ โดยได้รับ เงิน เดือนระหว่างที่ลาศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็สามารถปรับวุฒิทางการศึกษาของตนได้ ทั้งนี้ เนื่องจากระบบราชการให้ความสำคัญต่อวุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีคุณวุฒิสุงก็จะได้รับ เงิน เดือนตามวุฒิที่เพิ่มขึ้น (กฎเกณฑ์แห่งความสามารถ) ซึ่งเป็นทางลัดที่ดีกว่าการมุ่งทำงานไต่เต้า

แรงจูงใจทางสังคม ซึ่งเป็นมูลเหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้คนไทยส่วนใหญ่นิยมอาชีพรับราชการมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่อาชีพเหล่านั้นให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าแรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญได้แก่ การมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีอำนาจ มียศฐาบรรดาศักดิ์ มีโอกาสที่จะไฝ่หาความมั่นคงให้แก่ชีวิตได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้อาชีพรับราชการแม้จะได้รับเงินเดือนน้อย แต่เมื่อมีตำแหน่งการงานสูงขึ้นไป มีอำนาจมากขึ้นก็อาจจะ เป็นสิ่ง เบิกทางในการแสวงหาทรัพย์สิน เงินทองต่อไปในภายภาคหน้าได้อีกด้วย

นอกจากนี้กลุ่มข้าราชการด้วยกัน มีอิทธิพลอื่น ๆ อีกนานัปการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อราชการกับหน่วยราชการด้วยกัน ถ้าผู้ที่มาติดต่อเป็นข้าราชการยิ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากเท่าใด การติดต่อกับหน่วยราชการก็ยิ่งง่ายและยิ่งสะดวกมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งถ้า เป็นราษฎรมาติดต่อกับหน่วยงานราชการก็จะได้รับการบริการอีกอย่างหนึ่ง

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัดการขยายตัวของกำลังคนภาครัฐบาลลง จึงทำให้มีแนวโน้มว่าคนหันไปประกอบอาชีพในองค์การธุรกิจ เอกชนกันมากขึ้น แต่อาชีพรับราชการก็ยังคงเป็นที่ต้องการของคนอีก เป็นจำนวนมาก ดังจะ เห็นได้จาก เวลาที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ เปิดรับสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกบุคคล เข้ารับราชการในแต่ละครั้ง จะปรากฏว่ามีจำนวนผู้มาสมัครสอบมากกว่าตำแหน่งงานที่ทางหน่วยงานประกาศรับมากมายหลายเท่า ยกเว้นบางตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการคนที่มีคุณวุฒิสูง ๆ อาจจะหาคนมาสมัครไม่ค่อยได้ ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพราะมูลเหตุจูงใจทั้งทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับการมีอิทธิพลนานัปการจึงทำให้คนอยาก เป็นข้าราชการ นอกจากนี้การสรรหาบุคคล เข้ารับราชการยังยึดหลักความยุติธรรม และหลักความ เสมอภาคในโอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติมีสิทธิที่จะสมัครสอบทุกคนไม่ว่าจะ เป็นหญิงหรือชาย หรือ เป็นผู้ที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมอย่างไรก็ตาม อาชีพรับราชการจึง เป็นอาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่มีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมต่ำ มีโอกาสเลื่อนฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมของตนให้สูงขึ้นได้มากที่สุด

ตอนที่ 4 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

ระบบการเข้ารับราชการก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) โดยเฉพาะก่อน พ.ศ. 2435 นั้น ขึ้นอยู่กับชาติกำเนิดของบุคคลอยู่มาก เพราะบุคคลที่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เข้ารับราชการในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจำกัดอยู่กับบุคคล 3 ประเภท คือ เจ้านาย ขุนนาง และไพร่ วิธีการที่จะให้บุคคลเหล่านี้เข้ารับราชการมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1. ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ การที่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ผู้ใดเข้ารับราชการสนองพระเดชพระคุณนั้น บุคคลประเภทแรกได้แก่ เจ้านายพระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าถือกำเนิดมาเพื่อรับราชการโดยแท้ กล่าวคือเมื่อเจริญพระชันษาและทรงได้รับการศึกษาอันควรแล้ว ก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงอิสริยยศและโปรดเกล้าฯ ให้ทรงรับราชการในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งอันควรแก่ฐานะ ยศ หรือบรรดาศักดิ์ ดังเช่น ในสมัยรัชกาลที่ 1-4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ตำแหน่งพระมหาดูปราชมักจะได้แก่สมเด็จพระอนุชาธิราช เป็นต้น

บุคคลประเภทที่สองที่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เข้ารับราชการ ได้แก่ ขุนนาง ผู้มีความดีความชอบในราชการอยู่ก่อนแล้ว หรือได้รับราชการสนองพระเดชพระคุณมาแต่เดิมและลาออกไป ภายหลังโปรดให้เข้ารับราชการดังเดิมแต่อาจเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ บุคคลไม่จำกัดว่าจะดำรงฐานะเป็นชนชั้นใด คือเจ้านาย ขุนนาง หรือไพร่สามัญชน แต่เป็นที่ต้องพระราชหฤทัยหรือมีความสามารถเป็นที่ปรากฏ หรือได้แสดงความซื่อสัตย์สุจริตให้ปรากฏต่อพระเนตรพระกรรณ ก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ หรือชุบเลี้ยงให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในราชการตามควรแก่ฐานะ หรือสุดแต่พระราชอัธยาศัย ทั้งนี้อาจทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามคำกราบบังคมทูลของเจ้านายหรือขุนนางชั้นผู้ใหญ่อีกต่อหนึ่งก็ได้

2. ถวายตัวให้เข้ารับราชการ สำหรับการถวายตัวให้เข้ารับราชการนั้น เป็นธรรมเนียมของผู้เป็นขุนนางในสมัยโบราณ ซึ่งมีบุตรแล้วต้องถวายตัวพระเจ้าแผ่นดินเป็นมหาดเล็ก เพื่อฝึกหัดงานในหน้าที่ราชการ แต่การถวายตัวให้เข้ารับราชการนี้มีได้จำกัด เฉพาะบุตรของ

ขุนนางเท่านั้น บุตรคฤหบดีซึ่งสมัครเข้าฝึกหัดเข้ารับราชการเป็นเสมียนหรือยอมเป็นศิษย์ ใ้หมายเวรใช้สอยอยู่ชั่วระยะหนึ่ง จนรู้ราชการดีแล้วก็จะได้รับการถวายตัวให้เข้ารับราชการเช่นเดียวกัน ส่วนพวกที่มีโอกาสน้อยที่สุดเห็นจะได้แก่ ไพร่หรือสามัญชนโดยทั่วไป

3. เกณฑ์ให้เข้ารับราชการ ก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก (รัชกาลที่ 1) พวกไพร่ต้องเข้ามารับราชการเดือนหนึ่ง ออกไปทำมาหากินของตนเดือนหนึ่ง สลับกันไปเรียกว่า "เข้าเดือน ออกเดือน" ครั้นถึงสมัยรัชกาลที่ 1 ทรงพระกรุณาผ่อนผันให้พวกไพร่เข้ามารับราชการเดือนหนึ่ง ออกไปเป็นอิสระแก่ตนสองเดือน ในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) โปรดเกล้าฯ ให้เข้ารับราชการเดือนหนึ่ง ออกเวร 3 เดือน โดยมีประกาศพระบรมราชโองการออกมาในปี พ.ศ. 2353 และมีผลประกาศใช้ต่อมาถึงต้นสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) จึงมีประกาศพระบรมราชโองการออกมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2420 ว่าไพร่มีหลายจำพวก การถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการก็มีแตกต่างกันไปบ้าง เช่น ไพร่หลวงและไพร่สมเป็นบุคคลสองจำพวกที่มีสภาพและฐานะไม่เหมือนกัน คือไพร่หลวงมีหน้าที่ต้องรับราชการปีหนึ่ง 3 เดือน ส่วนไพร่สมมีหน้าที่รับราชการเพียงเดือนเดียว

นอกจากนี้พวกทาสจะถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการด้วย แต่เข้ามารับราชการปีหนึ่งเพียง 8 วันเท่านั้น ผู้ที่ถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการมีสิทธิ์ที่จะชำระเงินช่วยราชการแทนตัว คือไม่ต้องเข้าไปรับราชการ โดยไพร่หลวงจะต้องจ่ายปีละ 18 บาท ไพร่สมปีละ 6 บาท และทาสปีละ 6 สลึง (ขจร สุขพานิช อ้างถึงใน ทรงวิทย์ แก้วศรี และสุดใจ นิลวัฒน์ 2526:152)

ทั้งไพร่และทาสนี้จะถูกเกณฑ์ให้เข้ามารับราชการทั้งในยามสงครามและยามปกติ ยามสงครามไพร่และทาสที่ขึ้นสังกัดอยู่กับเจ้าขุนมูลนายใดก็จะถูกเรียกตัวให้ออกไปรบ ส่วนในยามปกติก็จะต้องถูกเกณฑ์ให้เข้ารับราชการเพื่อทำงานประเภทต่าง ๆ เช่น ขุดลอกคูคลอง หรืองานสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ของแผ่นดิน เป็นต้น

4. คัดเลือกให้เข้ารับราชการ การคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญซึ่งปฏิบัติกันมาทุกยุคทุกสมัย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริตและจงรักภักดีต่อพระเจ้าแผ่นดินหรือเจ้านายผู้ทรงอุปถัมภ์เลี้ยงตนเป็นที่ตั้ง ดังเช่นการที่พระเจ้าแผ่นดินจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ผู้ใดผู้หนึ่งเข้ารับราชการนั้น มักปฏิบัติตามขนบ

ธรรมนิยมประเพณี และข้อที่ปฏิบัติกันสืบมา โดยคัดเลือกจากผู้มีวิชาความรู้และมีความซื่อสัตย์สุจริต

อนึ่ง บุตรขุนนางที่ถวายตัวให้เข้ารับราชการก็เช่นกัน ก่อนที่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เข้ารับราชการในตำแหน่งใด ต้องทรงคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ แม้แต่ไพร่ที่ถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการที่เรียกว่า "เข้าเดือน" นั้น ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง เช่นในทางช่าง เมื่อพระเจ้าแผ่นดินทรงทราบแล้วก็จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ชูเลี้ยงให้เข้ารับราชการ หรือเจ้านายบางพระองค์อาจจะนำเข้าถวายตัว บางกรณีอาจมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เจ้านายหรือขุนนางทำการคัดเลือกไพร่เหล่านั้นให้เข้าไปถวายตัวในหน้าที่ที่ต้องการกำลังคนฝีมือดี มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี

จะเห็นได้ว่าการเข้ารับราชการในสมัยแรก ๆ พระเจ้าอยู่หัวซึ่งเป็นผู้ปกครองสูงสุดของประเทศได้เป็นผู้เลือกเห็นข้าราชการด้วยพระองค์เองเป็นส่วนใหญ่ เมื่อการปกครองแผ่นดินได้ขยายอำนาจออกไปอย่างกว้างขวาง การเลือกเห็นข้าราชการด้วยพระองค์เองทั้งหมด เป็นการสุดวิสัยที่จะทรงทำได้ จึงมอบหมายอำนาจดังกล่าวให้เป็นหน้าที่ของเจ้ากระทรวง ทบวงกรม หรือ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีอิสระในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดยไม่มีกฎระเบียบควบคุมกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับราชการให้เป็นที่น่าพอใจ อาชีพรับราชการจึงอยู่ในวงจำกัด ใครอยากเข้าทำราชการต้องชวนขวดยหาความรู้และเมื่อมีความรู้แล้ว ต้องเข้าฝากเนื้อฝากตัวกับเจ้าขุนมูลนายของกระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ เพื่อจะได้รับการอุปถัมภ์ให้เข้ารับราชการในกระทรวงนั้น

ครั้นถึงสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นยุคแห่งการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินและปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ แต่ระบบการเข้ารับราชการก็ยังคงมี 4 วิธีตามแบบเดิมคือ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถวายตัวให้เข้ารับราชการ เกณฑ์ให้เข้ารับราชการ และคัดเลือกให้เข้ารับราชการ มีสิ่งพิเศษที่ถือว่าการปฏิรูปครั้งใหญ่ในรัชสมัยนี้ก็คือกระบวนการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับราชการเปลี่ยนแนวไป โดยทรงหันไปจัดตั้งโรงเรียนเพื่อเตรียมบุคคลเข้ารับราชการ และทรงเลิกวิธีการเกณฑ์ไพร่และทาสเข้ามารับราชการ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2468 ตรงกับสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงดำริเห็นว่าควรได้มีการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ เพราะข้าราชการนั้นถือเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหาร งานจะก้าวหน้าจนบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความตั้งใจและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติของข้าราชการทุกคน และข้าราชการเหล่านี้จะต้องปฏิบัติโดยตรงต่อประชาชน จึงจำเป็นต้องมีกฎหมาย หลักเกณฑ์ขึ้นควบคุม เพื่อให้การทำงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพประกอบกับในช่วงเวลานั้นตำแหน่งหน้าที่ราชการมีจำนวนลดลง ไม่เพียงพอกับปริมาณของคนที่อยากเข้ารับราชการ จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการโดยยึดหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาคในโอกาส

หลังจากนั้นก็ ได้ทรงตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกของระบบข้าราชการพลเรือนไทย ขึ้นใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 ตามพระราชบัญญัตินี้ได้มีการกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ อันเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรม ((Merit System)

ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ เรื่อยมา จนถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้มีข้าราชการพลเรือนเพิ่มขึ้นจากเดิม คือข้าราชการครู

คำว่าข้าราชการครูนี้จะหมายถึง ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นในกระทรวงศึกษาธิการอันเกี่ยวกับการให้การศึกษา ตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 กำหนดให้ครูสภาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการบริหารงานบุคคล ในระยะแรกข้าราชการครูมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

เมื่อข้าราชการครูเริ่มมีจำนวนมากขึ้นและกระจายอยู่ทั่วประเทศ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบก็แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญโดยทั่วไป นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายที่จะปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพของการบริหารการศึกษา จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

พ.ศ. 2523 ขึ้น โดยกำหนดให้ข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลขององค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะคือ คณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามหลักการของระบบคุณธรรมไว้ดังนี้

มาตรา 36 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

มาตรา 40 หน่วยงานทางการศึกษาใดมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด

มาตรา 47 การเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันหรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

จากหลักกฎหมายดังกล่าวสามารถแบ่งการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูเป็นระบบใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภทคือ

1. การสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการครู มี 2 วิธีคือ
 - 1.1 การสอบแข่งขัน (ม.36)
 - 1.2 การคัดเลือก (ม.40)

2. การสรรหาบุคคลภายในเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น มี 3 วิธีคือ

2.1 การสอบแข่งขัน (ม.47)

2.2 การสอบคัดเลือก (ม.47)

2.3 การคัดเลือก (ม.47)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้สรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
ได้ 3 วิธีคือ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้

การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันใช้ทั้งการสรรหาบุคคลจากภายนอกเข้ามารับราชการและการสรรหา
บุคคลภายในหน่วยงานนั้นเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ส่วนมากจะใช้การสอบแข่งขันเพื่อสรรหา
บุคคลจากภายนอกเข้ามารับราชการเท่านั้น

มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ให้อำนาจ ก.ค.
เป็นผู้กำหนดหลักสูตรและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน และให้ ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการสอบ
แข่งขันหรือ ก.ค. จะมอบหมายให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม)
อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) หรือหน่วยงานทางการ
ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่ ก.ค. เคยมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการ
สอบได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการเขต

หลักของการสอบแข่งขันนั้น ต้องการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีที่สุดตาม
ที่กำหนดไว้ และต้องเปิดรับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการอย่างกว้างขวาง ยึดหลักความเสมอภาค
ในโอกาส โดยใช้วิธีสอบข้อเขียนและประเมินบุคคล (สอบสัมภาษณ์) หรือสอบข้อเขียน สอบภาค
ปฏิบัติ (Performance Test) และประเมินบุคคล (สัมภาษณ์) การสอบภาคปฏิบัติจะสอบเฉพาะ
ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีการสอบภาคปฏิบัติในโรงเรียน เช่น วิชาดนตรี
นาฏศิลป์ วิชาช่างต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้นั้นจะต้องบรรจุตามลำดับที่ที่สอบ
แข่งขันได้

การสอบคัดเลือก

การสอบคัดเลือกใช้สำหรับการสรรหาข้าราชการครูจากภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

มาตรา 47 กำหนดให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกส่วนหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีสอบคัดเลือกได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด

การสอบคัดเลือกจะใช้วิธีการสอบข้อเขียนและประเมินบุคคล (สอบสัมภาษณ์) ประกอบกัน ก.ค.มีอำนาจในการกำหนดหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอบ ส่วนการดำเนินการสอบเป็นอำนาจของอ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด จะเห็นว่าหลักการสำคัญของการสอบคัดเลือกก็คือ ต้องกำหนดหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การผ่าน ผู้สอบผ่านเกณฑ์เท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งแต่อาจแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ในลำดับใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องบรรจุตามลำดับที่ แต่ในทางปฏิบัติผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 มักจะแต่งตั้งตามลำดับที่ตามหลักการของการแข่งขัน เป็นส่วนใหญ่

การสอบคัดเลือกเป็นการพัฒนาข้าราชการวิธีหนึ่ง เพราะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการได้ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง และช่วยให้ได้คัดเลือกคนจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการ และเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้มาสมัครสอบและได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

การคัดเลือก

การคัดเลือกใช้ได้ 2 กรณี คือ

1. สรรหาข้าราชการครูจากภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. สรรหาบุคคลจากภายนอก เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ

การคัดเลือกกรณีที่ 1 เป็นการดำเนินการตามมาตรา 47 ก.ค. กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว 18 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518 โดยกำหนดให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคล ตามแบบที่ ก.พ. กำหนดแบบท้ายหนังสือดังกล่าว หรือโดยวิธีการอื่นใดก็ได้ ตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกเห็นสมควร การคัดเลือกกรณีนี้จะใช้กับข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ก) และ (ข) คือตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร และให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งตามมาตรา 30 (ค) จะใช้การคัดเลือกในบางตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งสารวัตรนักเรียน นักศึกษา ศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป

การคัดเลือกจะใช้วิธีการประเมินบุคคล โดยวิธีสอบสัมภาษณ์ หรือประเมินผลงานหรือได้ทดลองปฏิบัติงานแล้วประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือให้เข้ารับการอบรมแล้วประเมินผลจากการอบรม หรือจะใช้วิธีการคัดเลือกอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างก็ได้ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง บางตำแหน่ง ก.ค. ก็กำหนดวิธีการคัดเลือกไว้ด้วย เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 3 คัดเลือกโดยประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการประกอบกัน เป็นต้น

การคัดเลือกกรณีที่ 2 เป็นการดำเนินการตามมาตรา 40 ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2526 ซึ่งกำหนดให้คัดเลือกดังนี้

- 2.1 กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนของรัฐบาล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
- 2.2 กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.ค. กำหนด
- 2.3 กรณีอื่นที่ ก.ค. อนุมัติ

การคัดเลือกกรณีนี้ ส่วนมากใช้วิธีประเมินบุคคลหรือทดลองปฏิบัติงานหรืออาจจะมีการทดสอบทางวิชาการประกอบด้วย ส่วนกรณีข้อ 2.3 นั้น บางครั้ง ก.ค. จะกำหนดวิธีการคัดเลือกไว้ด้วย เช่น การคัดเลือกผู้ช่วยครู กำหนดให้ต้องสอบผ่านการสอบแข่งขันของหน่วยสอบใด ๆ ก็ได้ จึงจะบรรจุให้โดยไม่คำนึงถึงลำดับที่ที่สอบได้

สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก ไม่จำเป็นต้องบรรจุตามลำดับที่

จะ เห็นได้ว่าการสอบแข่งขันมีวิธีการที่แตกต่างจากการสอบคัดเลือก และการคัดเลือก กล่าวคือ การสอบคัดเลือกใช้สำหรับการสรรหาข้าราชการครูจากภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนและประเมินบุคคล (สอบสัมภาษณ์) ประกอบกัน ผู้สอบผ่านเกณฑ์ เท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่อาจแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ ในลำดับใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องบรรจุตามลำดับที่

ส่วนการคัดเลือกนั้นใช้สำหรับการสรรหาข้าราชการครูจากภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือใช้สำหรับการสรรหาบุคคลจากภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ใช้วิธีการประเมินบุคคลเป็นหลัก หรือจะให้มีการทดสอบความรู้โดยการสอบข้อเขียนด้วยก็ได้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไม่จำเป็นต้องบรรจุตามลำดับที่

ดังนั้นวิธีการสรรหาบุคคลโดยการสอบแข่งขันจึงเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้สอบแข่งขันมีความมั่นใจ ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมมากกว่าการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จึงได้กำหนดให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันเป็นวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพการมีงานทำของผู้สอบแข่งขันระดับปริญญาตรีนั้น ยังไม่มีผู้วิจัยหรือหน่วยงานทำการศึกษาไว้ ส่วนใหญ่งานวิจัยมักกระทำในรูปของการติดตามภาวะการทำงานทำหรือภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ หรือเป็นการสำรวจข้อมูลทั่ว ๆ ไปของผู้สอบแข่งขัน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู การศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีลักษณะกว้าง มิได้ลงลึกในส่วนที่เป็นรายละเอียดที่จะใช้ เป็นข้อมูลประกอบความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการว่างงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวสามารถแยกพิจารณาสภาพการมีงานทำของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีได้ โดยผู้วิจัยจะ เสนอผลงานวิจัยแยกตามหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานผลิต คือ กรมการฝึกหัดครู กรมอาชีวศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย
2. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานนโยบาย คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
3. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานสำรวจข้อมูลสถิติ คือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
4. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการครู คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
5. งานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานผลิต

- 1.1 กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู ได้เริ่มทำการศึกษาดูตามภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูครั้งแรกในปี 2526 โดยติดตามผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในปีการศึกษา 2524 เพื่อให้ทราบว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูมีงานทำมากน้อยเพียงใด ลักษณะงาน ความพอใจ และการใช้ประโยชน์ความรู้ที่เรียนมาในงานที่รับผิดชอบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวขอทบวงมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครู เก็บรวบรวมข้อมูลขณะที่มีการข้อมิให้รับพระราชทานปริญญาบัตรที่วิทยาลัยครู (หลังจากจบการศึกษาแล้วประมาณ 1 ปี)

จากการติดตามภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในปีการศึกษา 2524 คือ เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาใน พ.ศ. 2525 และเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรใน พ.ศ. 2526 (2526: 1-3, 6, 13-22) พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูทั้งภาคปกติและภาคอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา (อศป.) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอน มีการใช้ความรู้ในงานหน้าที่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพอใจและพอใจมาก มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่พอใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากระบบและลักษณะงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การคมนาคมและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน แต่เมื่อถามถึงความต้องการเปลี่ยนงานพบว่าส่วนใหญ่ไม่ต้องการเปลี่ยนงานมีเพียงร้อยละ 20.8 ที่ต้องการเปลี่ยนงาน

เมื่อพิจารณาเฉพาะบัณฑิตที่ยังหางานทำไม่ได้ จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จ พบว่าบัณฑิตสาขาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ยังหางานทำไม่ได้เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ภาษาไทย พลศึกษา สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ทั่วไป คหกรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศิลปศาสตร์

การติดตามภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2525 คือ เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาใน พ.ศ. 2526 และเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรใน พ.ศ. 2527 (2527: 12-21, 24-31) พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.8) เป็นครูประจำการ ที่มีงานประจำอยู่แล้ว ส่วนพวกที่มีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษามีร้อยละ 26.4 ที่เหลือยังไม่มีงานทำ สาเหตุส่วนใหญ่ของการไม่มีงานทำคือรอฟังคำตอบจากหน่วยงานและหางานทำไม่ได้ สำหรับผู้มีงานทำใช้เวลาในการหางานทำ 10 เดือนขึ้นไป รองลงมาคือหางานได้ภายใน 3 เดือน วิธีการหางานทำแตกต่างกันออกไป แต่พบว่าส่วนใหญ่หางานโดยวิธีสอบแข่งขัน นอกนั้น เป็นการสมัคร เข้ารับการคัดเลือก

การติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2526 คือ เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาใน พ.ศ. 2527 และเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรใน พ.ศ. 2528 ซึ่งยังมีได้มีการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์จนถึงปัจจุบัน จากรายงานการวิจัยฉบับย่อมีผลการวิจัยที่สำคัญหลายประการดังนี้

บัณฑิตที่มีงานทำแล้ว มีอยู่ร้อยละ 90.51 จำแนกเป็นบัณฑิตที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาในวิทยาลัยครู และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วยังคงทำงานเดิม ร้อยละ 79.81 บัณฑิตที่เพิ่งได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 16.91 และบัณฑิตที่ได้เปลี่ยนงานใหม่หลังสำเร็จการศึกษาร้อยละ 3.28 บัณฑิตเหล่านี้ส่วนใหญ่ใช้เวลาหางานทำน้อยกว่า 4 เดือน โดยติดต่อสถานที่ทำงานเพียง 1 หรือ 2 แห่งก็ได้งานทำ และมีถึงร้อยละ 75.27 ที่ได้งานทำโดยการสอบแข่งขัน ปัญหาในการหางานทำคือ การไม่สามารถหางานได้ตรงตามสายวิชาเอก-โท ที่ตนศึกษามา

สำหรับบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำและไม่ได้ศึกษาต่อ มีร้อยละ 7.06 เป็นบัณฑิตภาคปกติ ถึงร้อยละ 88.87 บัณฑิตภาค อคป. เพียงร้อยละ 5.39 สำหรับสาเหตุที่ยังไม่มีงานทำส่วน

ใหญ่เนื่องจากมาจากทางานทำไม่ได้ทั้ง ๆ ที่ได้พยายามทางานทำแล้ว โดยใช้เวลาในการทางานทำ นานกว่า 8 เดือน การทางานมักใช้วิธีสอบแข่งขัน ปัญหาในการทางานทำคือ ไม่สามารถสอบ เข้าทางานหรือทางานที่ตรงตามสาขาวิชา เอก-โทที่ศึกษามาได้

1.2 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ติดตามผลผู้สำเร็จอาชีวศึกษา จากสถาบันการศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละรุ่นปี การศึกษาทั้งในระดับฝึกหัดครู (ปม.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คาบเวลา ที่ทำการสำรวจจะ เริ่มหลังจากที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 6 เดือน (สำรวจประมาณเดือนตุลาคม ของทุกปี) การสำรวจจะครอบคลุม เนื้อหาในด้านจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนที่ติดตามได้ จำนวนผู้ศึกษาต่อ จำนวนผู้มีงานทำและผู้ไม่มีงานทำ จำนวนผู้ปฏิบัติงานตรงตามวุฒิและไม่ตรงตามวุฒิ

จากการติดตามผลการมีงานทำของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการ ศึกษา 2526 (2528: 75-77) มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 68,640 คน ติดตามผลได้ 44,020 คน คิดเป็นร้อยละ 64.13 พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงศึกษาต่อในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาไม่ตรงตามวุฒิที่ เรียนมามีจำนวน เพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว กล่าวคือ ใน พ.ศ. 2524 ร้อยละ 15.9 พ.ศ. 2525 ร้อยละ 21.3 พ.ศ. 2526 ร้อยละ 24.94 แต่ใน พ.ศ. 2527 ร้อยละ 91.69 ซึ่งหมายความว่า ผู้สำเร็จการศึกษายินดีที่จะทำทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ เรียน มาหรือไม่

การนำความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษามาใช้ประโยชน์ในการทางาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.85) มีความเห็นว่าได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ประมาณ 75% ในปี 2526 และร้อยละ 34.93 ในปี 2527 นอกนั้นเห็นว่าได้นำความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการทางาน เพียง 25% และ 50% ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ตรงตามวุฒิ ดังนั้น จึงไม่มีโอกาสนำความรู้ในวิชาชีพที่เรียนมาไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

ส่วนในด้านการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น เรื่อย ๆ กล่าวคือ ร้อยละ 14.20 ร้อยละ 15.40 ร้อยละ 22.82 ร้อยละ 24.01 ในช่วงปี พ.ศ. 2524-2527 (สถิติเหล่านี้เป็นเพียงตัวเลขที่แสดงในช่วงระยะเวลา 6 เดือนแรกที่ทางานทำ)

กล่าวโดยสรุป ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาจะมุ่งศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นซึ่งถ้าหากไม่สามารถเรียนต่อได้ก็จะหางานทำ งานที่ทำไม่ค้ำประกันว่าจะ เป็นงานอะไร ตรงตามวุฒิที่เรียนมาหรือไม่ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจึงทำงานไม่ตรงตามวุฒิที่เรียนมามีจำนวนสูงขึ้นเรื่อย ๆ และมีผู้สำเร็จการศึกษากว่าจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจะทำงานแต่ยังหางานทำไม่ได้

1.3 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้เริ่มโครงการสำรวจภาวะการหางานทำของบัณฑิต ตั้งแต่ปี 2517 ทำการสำรวจบัณฑิตที่จบจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้ทราบถึงภาวะการทำงาน การว่างงาน ระยะเวลาในการหางานทำ ประเภทของงานที่หาได้ สถานที่ทำงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานที่ทำและรายละเอียดอื่น ๆ ของผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว คาบเวลาของการสำรวจได้ใช้วันซ้อมรับพระราชทานปริญญาของบัณฑิตแต่ละสถาบันทั้งนี้ได้แยกแบบสำรวจพร้อมทั้งรวบรวมแบบสำรวจในวันดังกล่าวครั้งหนึ่ง และส่งแบบติดตามผลการสำรวจการหางานทำของบัณฑิตไปยังบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงาน ตามที่อยู่ที่บ้านติดเหล่านั้น กรอกไว้ครั้งแรก เป็นการถามซ้ำครั้งที่ 2 ซึ่งได้กำหนดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ของทุกปีเป็นวันสำรวจ

ผลการติดตามภาวะการหางานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2523-2524 (2525: 1-6) พบว่ามีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษากว่า 31,026 คน บัณฑิตที่กรอกแบบสำรวจมีจำนวน 25,172 คน ในจำนวนนี้เป็นบัณฑิตที่ยังมิได้ทำงานคิดเป็นร้อยละ 27.93 เป็นผู้ที่มีงานทำแล้วคิดเป็นร้อยละ (72.07) ของบัณฑิตที่กรอกแบบสำรวจ

เมื่อวิเคราะห์ภาวะการหางานทำของบัณฑิตที่สำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าบัณฑิตที่ยังมิได้ทำงาน เป็น เพศหญิงและ เพศชายจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เป็น เพศหญิง ร้อยละ 50.5 และ เพศชายร้อยละ 49.47 สาเหตุที่ยังมิได้ทำงาน เป็น เพราะหางานทำไม่ได้มากที่สุดส่วนสาเหตุอื่น ๆ ได้แก่ศึกษาต่อและยังไม่ประสงค์จะทำงาน

ส่วนบัณฑิตที่ทำงานแล้วนั้น เป็น เพศชายมากกว่าเพศหญิงกล่าวคือ เป็น เพศชาย ร้อยละ 53.58 เป็น เพศหญิงร้อยละ 46.42 ส่วนใหญ่ทำงานในสถานที่ทำงานใหม่ แต่มีบางส่วนที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน เดิมที่เคยทำระหว่างศึกษา อาชีพที่ทำคือ เป็นข้าราชการ พนักงานบริษัท/ เอกชน และประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง บัณฑิตส่วนใหญ่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

ที่เรียนมาในงานที่ทำและยังคงพอใจในงานที่ทำอยู่

ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิตมีสาเหตุมาจากการไม่ทราบแหล่งงานร้อยละ 31.85 ซึ่งมีจำนวนพอ ๆ กับบัณฑิตที่ตอบว่าหางานที่ถูกต้องใจไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องได้ รับเงินเดือนน้อย สอบเข้าทำงานไม่ได้ หน่วยงานไม่ต้องการ ขาดคนสนับสนุน ต้องสอบจึงไม่ อยากรสมัคร และขาดคนหรือเงินค่าประกัน

ผลการวิเคราะห์ภาวะการหางานทำของบัณฑิตที่สำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าบัณฑิตที่ยังมิได้ทำงาน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือเป็นเพศหญิงร้อยละ 76.72 เพศชายร้อยละ 23.28 สาเหตุใหญ่ที่ยังมิได้ทำงาน เป็นเพราะหางานทำไม่ได้มากที่สุด เช่นเดียวกับ บัณฑิตที่สำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาเหตุอื่น ๆ ได้แก่ศึกษาต่อ และยังไม่ประสงค์จะ ทำงาน

บัณฑิตที่ทำงานแล้ว เป็นเพศชายเพียงร้อยละ 29.71 เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.29 มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท/เอกชน ข้าราชการ พนักงานองค์การ/รัฐวิสาหกิจ ประกอบอาชีพอิสระ ด้วยตนเอง เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในสถานที่ทำงานใหม่และมีความพอใจในงานที่ทำ บัณฑิตของ สถาบัน เอกชนมักใช้สามัญสำนึกในการทำงานมากกว่าใช้ความรู้ที่เรียนมาโดยตรงหรือใช้ความรู้ ที่เรียนมาบางส่วน

ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิต พบว่าส่วนใหญ่ยังหางานที่ถูกต้องใจไม่ได้ ส่วน ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ไม่ทราบแหล่งงาน ได้เงินเดือนน้อย และสอบเข้าทำงานไม่ได้

2. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานนโยบาย คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527: 4-6) ได้ทำการสำรวจสภาพเกี่ยวกับการว่างงานของผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. โดย สํารวจกับผู้สมัครแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 และเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี 1 จำนวน 29,277 คน ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 81.3 พบว่าเป็น ผู้ที่มีงานทำเพียงร้อยละ 28.1 อีกร้อยละ 71.9 เป็นผู้ที่ยังไม่มียานทำ กลุ่มผู้ว่างงานเป็นหญิง มากกว่าชาย คือเป็นหญิงประมาณร้อยละ 86.7 ร้อยละ 98.1 ของกลุ่มผู้ว่างงานจบการศึกษา ระดับ ปวช. อีกร้อยละ 1.9 จบการศึกษาระดับ ปวส. และปริญญาตรี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-25 ปี

ผู้สมัครสอบแข่งขันที่ว่างงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.3) มีความประสงค์จะเข้ารับราชการมากกว่าทำงานกับหน่วยงานเอกชน แต่มิได้มีการระบุเหตุผล ในกรณีที่เกิดจากการสอบครั้งนี้ ผู้ว่างงานที่มาสมัครสอบร้อยละ 94.6 ยืนยันว่าจะสมัครสอบแข่งขันใหม่อีกถ้ามีการรับสมัครในโอกาสต่อไป และคิดที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาต่ออาจเป็นสาเหตุและผลมาจากการหางานทำไม่ได้ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงพยายามชวนชวยศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก เพื่อเพิ่มโอกาสในการหางานทำของตนและแม้ว่าจะเปิดสอบแข่งขันในตำแหน่ง เฉพาะผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. แต่ผลการสำรวจพบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่ามาสอบด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงานระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีมีความต้องการที่จะทำงานราชการ แม้ว่าจะเป็นการทำงานตำราระดับก็ตาม

3. หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานสำรวจข้อมูลสถิติ คือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้เริ่ม

โครงการสำรวจการทำงานและการว่างงานของกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ในปี พ.ศ. 2518 โดยร่วมดำเนินการกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา 2516-2517 ด้วยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการศึกษาทางไปรษณีย์ และสำนักงานสถิติแห่งชาติทำการสำรวจเองตั้งแต่ พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา คาบเวลาของการสำรวจอยู่ระหว่างเดือน เมษายนถึงเดือนมิถุนายน หลังจากที่ผู้สำเร็จการศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วประมาณ 1 ปี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงาน และการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า และฝึกหัดครู. (ป.กศ. สูงและ ป.กศ.)

รายงานผลการสำรวจการทำงานและการว่างงานของกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ที่จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มรายงานฉบับแรกเริ่มในปี พ.ศ. 2524 ซึ่งสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา 2522-2523 (2524: 5-7, 9-10) โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นตัวอย่างประมาณ 38,206 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาประมาณร้อยละ 40.0 พบว่าในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้นนี้เป็นผู้มีงานทำร้อยละ 53.7 และผู้ไม่มีงานทำร้อยละ 46.3

ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำแล้วส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า ส่วนผู้ที่มีงานทำน้อยที่สุดได้แก่ผู้ที่จบฝึกหัดครู

เมื่อพิจารณาจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ว่างงาน เป็นรายหมวดวิชาที่เรียนสำเร็จ แต่ละระดับการศึกษา จะเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป บางส่วนมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอีก สาขาที่เรียนแล้วว่างงานมากที่สุดตามลำดับคือ นาฏศิลป์และดุริยางค์ สังคมศาสตร์ และนิติศาสตร์ ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับฝึกหัดครูมีการศึกษาต่อประมาณร้อยละ 22.5 ผู้สำเร็จการศึกษาที่ว่างงานมากที่สุดคือ ผู้สำเร็จ ป.กศ. สูง แต่เนื่องจากคำตอบที่ได้รับกลับมีสัดส่วนน้อยจึงไม่สามารถสรุปอัตราการว่างงานและสาขาวิชาที่เรียนสำเร็จแล้วว่างงานอย่างแน่ชัดได้

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่าส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 2,500-2,999 บาท มีร้อยละ 3.8 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงที่สุดคือตั้งแต่ 6,000 บาทขึ้นไป และอีกร้อยละ 1.3 ที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาทซึ่งเป็นรายได้ขั้นต่ำสุด ผู้สำเร็จการศึกษาระดับนี้ส่วนใหญ่ทำงานประจำซึ่งเป็นงานของส่วนราชการ รองลงมาทำงานเอกชน องค์การรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจส่วนตัว เทศบาล องค์การระหว่างประเทศและอื่น ๆ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับฝึกหัดครู (ป.กศ. สูงและ ป.กศ.) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 2,000 บาท มีเพียงร้อยละ 23.5 ที่มีรายได้ระหว่าง 2,000-2,499 บาท เกือบทั้งหมดทำงานประจำที่เป็นงานของส่วนราชการ รองลงมาได้แก่งานของเอกชน เทศบาล องค์การรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ

ในปี 2525 (6-13,15) ได้มีการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา 2523-2524 โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประมาณ 32,122 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา ร้อยละ 49.7 พบว่าในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้นนี้ เป็นผู้ที่มีงานทำประมาณร้อยละ 50.4 เป็นผู้ไม่มีงานทำหรือศึกษาต่อประมาณร้อยละ 49.6

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับฝึกหัดครูที่ยังไม่มีงานทำ ส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่ต้องการทำงานเอกชนมีน้อยมาก ส่วนผู้ที่ต้องการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมีเพียงร้อยละ 27.1 ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 23.5 ในระดับฝึกหัดครู

ในปี 2526 (1-12,15) ได้มีการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา 2524-2525 โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับการศึกษาประมาณ 39,104 คน ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 57.5 สูงกว่าผลการสำรวจในปี 2524 และ 2525 พบว่าในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น เป็นผู้มีงานทำร้อยละ 44.9 เป็นผู้ไม่มีงานทำหรือศึกษาต่อถึงร้อยละ 55.1 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำแล้วส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่ามากที่สุด ส่วนผู้จบฝึกหัดครูมีงานทำน้อยที่สุด

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับฝึกหัดครูที่ยังไม่มีงานทำ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานราชการและรัฐวิสาหกิจ เช่นเดียวกับผลการสำรวจในปี 2525 มีส่วนน้อยที่ต้องการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน หรืองานเอกชน

4. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการครู คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้เริ่มทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ในปี 2527 และได้สำรวจติดต่อกันในปี 2528 และ 2529 เฉพาะการสอบแข่งขันครั้งที่ 1 ในแต่ละปีเท่านั้น โดยขอความร่วมมือและจัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยจัดสอบ เพื่อให้ผู้สมัครสอบแข่งขันกรอกแบบสอบถาม

ผลการสำรวจด้านสถานภาพของผู้สมัครสอบแข่งขันทั้ง 3 ปี พบว่าผู้สมัครสอบแข่งขันส่วนใหญ่อายุ 22 และ 23 ปี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูมากที่สุด โดยสำเร็จในปีการศึกษา ก่อนหน้าปีที่มีการเปิดรับสมัคร (ยกเว้นในปี 2529 มิได้มีการสำรวจ) มีคะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 2.00-2.50 ผู้สมัครสอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 หรือต่ำกว่า 2.00 มีจำนวนน้อยมาก (ยกเว้นในปี 2527 มิได้มีการสำรวจ) นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังว่างงานอยู่ โดยเฉพาะในปี 2528 มีผู้ว่างงานมาสมัครสอบถึงร้อยละ 73.0 นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ ข้าราชการครู ครูโรงเรียนราษฎร์ ครูเทศบาล ข้าราชการอื่นๆ และนักศึกษามาสมัครสอบรวมอยู่ด้วย จำนวนครั้งของผู้มาสมัครสอบและเข้าสอบแตกต่างกันไป ส่วนใหญ่มาสมัครสอบและเข้าสอบเพียง 1 ครั้งซึ่งสอดคล้องกับปีการศึกษาที่สำเร็จ กล่าวคือผู้มาสมัครสอบและเข้าสอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ ๆ ดังนั้นเมื่อมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันจึงมาสมัครสอบ เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้สมัครสอบและเข้าสอบอีกจำนวนเล็กน้อยที่มาสมัครและเข้าสอบเป็นครั้งที่ 4 หรือมากกว่า

จากผลการวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พอสรุปลักษณะภูมิหลังของผู้สมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้ว่า ผู้สมัครสอบแข่งขันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุประมาณ 22-23 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 2.00-2.50 จบการศึกษาจากวิทยาลัยครูมากที่สุด โดยจบการศึกษาในปีการศึกษา ก่อนหน้าปีที่จะเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน จึงทำให้มาสมัครสอบ และเข้าสอบเพียง 1 ครั้ง เท่านั้นและส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ว่างงาน

ส่วนข้อค้นพบของหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูทำการศึกษาไว้ พอสรุได้ว่าการที่บัณฑิตไม่มีงานทำนั้นส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการหางานทำไม่ได้ ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิตได้แก่ การไม่ทราบแหล่งงาน ไม่สามารถสอบเข้าทำงานได้ หางานที่ตรงกับวิชาเอกและโทที่ตนศึกษามาไม่ได้ และหางานที่ถูกใจไม่ได้ โดยใช้ระยะเวลาในการหางานทำน้อยกว่า 4 เดือนและมากกว่า 8 เดือน

มีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ บัณฑิตส่วนใหญ่มีความต้องการจะเข้ารับราชการมากกว่าทำงานกับหน่วยงาน เอกชน บัณฑิตส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการหางานทำโดยการสอบแข่งขันอัน เป็นวิธีหนึ่งที่จะ เข้าสู่อาชีพรับราชการ

5. งานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ

นอกเหนือจากงานวิจัยที่หน่วยงานทำการศึกษาวินิจฉัยแล้ว ยังมีผู้สนใจศึกษาติดตามการทำงาน การว่างงาน และการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต เช่น บุญจิตต์ ณ ลำเลียง (2512: 5, 28-62) ได้สำรวจการทำงานของบัณฑิตทางการศึกษา ปีการศึกษา 2510 ใน 4 สถาบันคือ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร , วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน และวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ประชากรที่ศึกษาคือผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา (ประสานมิตร, ปทุมวันและบางแสน) ในปีการศึกษา 2510 จำนวนทั้งสิ้น 1,148 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 1,086 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาร้อยละ 80.48 ของที่ส่งไปทั้งหมด พบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2510 ประกอบอาชีพ

แล้วร้อยละ 89.96 ส่วนผู้ที่ยังไม่ประกอบอาชีพมีเพียงร้อยละ 10.04 สาเหตุที่บัณฑิตยังไม่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.06) เป็นเพราะศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากครอบครัว งานไม่ถูกใจ งานไม่เหมาะสม รอดตำแหน่ง และแต่งงาน

บัณฑิตที่มีงานทำแล้วมีอาชีพครูถึงร้อยละ 89.99 ที่เหลือเป็นข้าราชการที่ไม่ใช่ครูหรือประกอบอาชีพส่วนตัว สาเหตุที่บัณฑิตได้งานทำส่วนใหญ่เป็นเพราะสอบเข้าทำงานได้ มีเพียงร้อยละ 35.82 เท่านั้นที่เป็นงานเดิม นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ คือบิดามารดาหรือญาติช่วยผู้อื่นช่วย ดูจากประกาศหางาน และจากสำนักงานจัดหางาน

ด้านรายได้พบว่า บัณฑิตร้อยละ 62.0 มีรายได้เท่ากับวุฒิที่ทางราชการกำหนดไว้ ร้อยละ 28.0 มีรายได้สูงกว่าวุฒิ และอีกร้อยละ 10.0 มีรายได้ต่ำกว่าวุฒิ นอกจากนี้ยังพบว่า บัณฑิตที่มีรายได้ เท่าที่ทางราชการกำหนดส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา (ทั้งประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน) ส่วนบัณฑิตที่สำเร็จจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประมาณร้อยละ 63.0 มีรายได้สูงกว่าวุฒิ

ด้านชั่วโมงสอน โดยเฉลี่ยแล้วบัณฑิตมีชั่วโมงสอนสัปดาห์ละประมาณ 18 ชั่วโมง บัณฑิตหญิงมีชั่วโมงสอน อยกว่าบัณฑิตชายเพียงเล็กน้อยเท่านั้น บัณฑิตที่สอนมากกว่า 31 ชั่วโมงขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 0.96 วิชาที่สอนส่วนใหญ่จะตรงตามสายวิชาที่สำเร็จมา แต่ก็มีจำนวนร้อยละ 32.80 ที่ได้สอนไม่ตรงสายวิชาที่สำเร็จมา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับราชการ บัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการรับราชการ มีหลักประกันมั่นคง รายได้ดี ความก้าวหน้ารวดเร็ว และมีเกียรติ

ดิเรก ศรีสุโข และลลิตชัช ชาญสมบัติ (2519: 7-13) ได้สำรวจผู้ได้รับวุฒิศูที่ยังว่างงานโดยสำรวจเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2518 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสำรวจพร้อมทั้งคำชี้แจงในการเก็บรวบรวมแบบสำรวจไปยังสำนักงานศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอทั่วประเทศ และขอความร่วมมือจากผู้ว่างงานให้ไปขอรับแบบสำรวจมากรอก ได้กลุ่มตัวอย่างที่มารอกแบบสำรวจรวมทั้งสิ้นจำนวน 16,668 คน พบว่าผู้มีวุฒิศูที่ยังว่างงานมีอยู่ทุกจังหวัดรวมทั้งสิ้นจำนวน 16,668 คน เป็นผู้มีวุฒิป.กศ.มากที่สุดถึงร้อยละ 81.0 ผู้มีวุฒิป.กศ.สูงร้อยละ 11.0 ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 0.51 นอกนั้นเป็นผู้ที่ได้รับวุฒิต่างกันทั้งหมดนี้ร้อยละ 94.0 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2516-2518 ผู้ว่างงานที่ได้รับวุฒิต

ป.กศ. สูงมักเป็นผู้ที่เรียนวิชาเอกสังคมศึกษา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป และพลศึกษา ผู้ว่างงานที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีส่วนมากว่างงานในหมวดวิชาเอกที่ไม่แตกต่างจากวุฒิ ป.กศ. สูง คือว่างงานในหมวดวิชาเอกสังคมศึกษา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ชีววิทยา และ ภาษาอังกฤษ

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ว่างงานที่เคยสมัครงานโรงเรียนราษฎร์กับผู้ว่างงานที่เคยสมัครงานในหน่วยราชการแล้วจะเห็นว่า ผู้ว่างงานสมัครงานในหน่วยงานราชการมากกว่า สมัครงานโรงเรียนราษฎร์ถึง 3 เท่าตัว นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ว่างงานถึงร้อยละ 89.88 ที่มีความเดือดร้อนมากเนื่องมาจากการว่างงาน

จินตนา เบญจเทพานันท์ (2523: 52-54) ได้ศึกษาติดตามการทำงานของบัณฑิตสาขา การสอนวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2517-2521 พบว่าบัณฑิตร้อยละ 44.21 ประกอบอาชีพครู ศึกษาต่อร้อยละ 35.79 ว่างงานเพียงร้อยละ 0.53 ด้านชั่วโมงการสอนของบัณฑิตจะเห็นว่าบัณฑิตส่วนใหญ่สอนในอัตรา 16-20 คาบต่อสัปดาห์

สุรีย์ ธรรมเลิศล้ำ (2525: 29,33) ได้ศึกษาติดตามผลในการปฏิบัติงานของบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2505-2523 กลุ่มตัวอย่างคือบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 358 คน และผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตจำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งอาจารย์และผู้ฝึกสอนกีฬา มีรายได้อยู่ระหว่าง 2,500-3,500 บาท และ 5,000บาทขึ้นไป

ในปีเดียวกัน ประสพสันต์ อักษรมัต (2525: 41,45,47) ได้ติดตามผลบัณฑิตครุศาสตร์วิทยาลัยครูภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ บัณฑิตที่จบจากวิทยาลัยครูภาคกลาง ปีการศึกษา 2521 และปีการศึกษา 2522 จำนวน 219 คน และผู้บังคับบัญชาก็อีก 201 คน รวมทั้งสิ้น 420 คน พบว่าบัณฑิตร้อยละ 59.7 ได้สอนตรงกับวิชาเอกและโท และอีกร้อยละ 40.3 ได้สอนไม่ตรงกับวิชาเอกและโทที่ตนสำเร็จมา ส่วนใหญ่สอนสัปดาห์ละ 16-20 ชั่วโมง

ตัวอย่างแบบ เป็นระบบตามสัดส่วนของบัณฑิตในแต่ละมหาวิทยาลัย และมีการสุ่มตัวอย่างอีก 400 คน โดยวิธีการเดียวกัน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างแทน (Replace Sample) ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างชุดแรกได้ ข้อมูลที่ตอบกลับมาได้จากกลุ่มตัวอย่างชุดแรก 325 คนและจากกลุ่มตัวอย่างแทน 75 คน ผลการวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

ด้านรายได้พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ในการเข้าทำงานครั้งแรก 2,858.20 บาท ต่อเดือน บัณฑิตศึกษาศาสตรมีรายได้ในการเข้าทำงานครั้งแรกโดยเฉลี่ย 2,743.96 บาทต่อเดือน ต่ำกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบแต่ ละสถาบันจะ เห็นว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายได้สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเล็กน้อย ในด้าน รายได้ปัจจุบันพบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีรายได้โดยเฉลี่ย 3,569.83 บาทต่อเดือน และ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังมีรายได้สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านชั่วโมงทำงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานครั้งแรกสัปดาห์ละ 33.38 ชั่วโมง บัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 34.46 ชั่วโมง และบัณฑิตสาขา ศึกษาศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูงกว่าบัณฑิตจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านชั่วโมงการทำงานในปัจจุบัน พบว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีเวลา ทำงานสัปดาห์ละ 30-31 ชั่วโมง และบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชั่วโมงการทำงานสูงกว่า บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประมาณสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง

เมื่อจำแนกบัณฑิตที่มีงานทำ 4 ประเภทคือ บัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ตรงสาขา บัณฑิต ที่มีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรง สาขาโดยไม่รวมบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตที่อยู่ไม่กำลังแรงงาน พบว่าบัณฑิตที่มีงานทำ เต็มที่ตรงสาขาและไม่ตรงสาขา ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานราชการและธุรกิจเอกชน เมื่อ พิจารณาเฉพาะบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์จะ เห็นว่ามีบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ผู้มีงานทำ เต็มที่ตรงสาขา ในหน่วยราชการคิด เป็นร้อยละ 54.01 และผู้มีงานทำ เต็มที่ตรงสาขาในธุรกิจ เอกชนคิด เป็น ร้อยละ 9.09

ในด้านการทำงานต่ำกว่าระดับ พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีการทำงานต่ำกว่าระดับ มากที่สุดในธุรกิจเอกชน โดยที่บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีผู้ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาคิด เป็นร้อยละ 17.11

และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 4.27 จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่าในภาคธุรกิจ เอกชนมีการจ้างงานบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับมากที่สุด ทำให้เกิดปัญหาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่

ด้านรายได้ของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีรายได้สูงสุดคือมีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 3,140.00 บาทต่อเดือน และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 4,181.12 บาทต่อเดือน บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขามีรายได้รองลงมาคือมีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 3,070.63 บาทต่อเดือน และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 3,637.05 บาทต่อเดือน บัณฑิตที่มีรายได้ต่ำสุดได้แก่บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา คือมีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 1,234.11 บาทต่อเดือน และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 2,737.94 บาทต่อเดือน

ด้านชั่วโมงการทำงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูงสุด คือมีชั่วโมงทำงานครั้งแรกเท่ากับ 41.45 ชั่วโมงและชั่วโมงทำงานปัจจุบันเท่ากับ 39.93 ชั่วโมง รองลงมาได้แก่บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขามีชั่วโมงทำงานครั้งแรกเท่ากับ 39.29 ชั่วโมง และชั่วโมงทำงานปัจจุบันเท่ากับ 36.51 ชั่วโมง ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งประเภทตรงสาขาและไม่ตรงสาขามีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำคืออยู่ในช่วง 13-17 ชั่วโมงสำหรับบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาและ 17-22 ชั่วโมง สำหรับบัณฑิตทำงานตรงสาขา

ส่วนบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำ ได้ให้เหตุผลที่สำคัญคือ ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 46.66 (จากการจำแนกประเภทของบัณฑิตนี้ ผู้วิจัยได้จัดผู้ที่ศึกษาต่อ เป็นผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานและไม่มีปัญหาการทำงาน) เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งของบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำคือ ทำงานทำไม่ได้ถึงร้อยละ 33.33 และเมื่อจำแนกตามสาขาวิชาจะเห็นว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ให้เหตุผลว่าทำงานทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.15 เป็นบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒร้อยละ 38.46 นอกจากปัญหาในเรื่องทำงานทำไม่ได้แล้วยังมีปัญหาในเรื่องไม่ทราบแหล่งงานคิดเป็นร้อยละ 15.38 ซึ่งเป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมด

นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามภาวะการทำงานทำหรือภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นแล้ว ยังได้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับสภาพทางสังคมของบัณฑิตว่างงาน เช่น

รจนา กุลรัตน์ รัชณี แม้นนทรรัตน์ นิภา ชูติฉัตรชัย และอำไพรัตน์ ดันดีวิศาการ (2530: 9-12) ได้ศึกษาสภาพทางสังคมของบัณฑิตว่างงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบัณฑิตที่สมัครงานกับโครงการอาสาพัฒนาชุมชน ทบวงมหาวิทยาลัย 134 คน และบัณฑิตที่สมัครงานไว้กับสำนักงานจัดหางานของกรมแรงงานช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม 2528 จำนวน 284 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจากบัณฑิตกลุ่มแรก จำนวน 64 ชุด และจากกลุ่มที่สองจำนวน 110 ชุด แต่ปรากฏว่าบางส่วนไม่ว่างงานจริงจึงตัดออกไป เหลืออยู่ในเกณฑ์ว่างงานจริง 74 ชุด รวมข้อมูล ทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 138 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะของประชากรพบว่าเป็นหญิงมากกว่าชาย กล่าวคือเป็นหญิงร้อยละ 69.57 ชายร้อยละ 30.43 ตามลำดับ เกือบทั้งหมดยังเป็นโสด มีอายุระหว่าง 23-25 ปี ทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ว่างงานนี้มักเป็นผู้ที่จบการศึกษาในปีหลัง ๆ กล่าวคือเป็นผู้ที่จบการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2526-2528 ส่วนใหญ่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง รองลงมาคือจบจากวิทยาลัยครู

ในขณะว่างงานบัณฑิตส่วนใหญ่เสียค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเดือนละ 500-1,500 บาท และมีบัณฑิตบางคนที่เสียค่าใช้จ่ายมากกว่าเดือนละ 2,500 บาท แหล่งที่มาของค่าใช้จ่ายส่วนมากได้จากบิดามารดา กิจกรรมหลักของบัณฑิตในขณะว่างงานคือ การช่วยกิจการของบิดามารดาหรือญาติพี่น้อง ทำงานพิเศษชั่วคราว ทำงานอาสาสมัคร ออกเที่ยวเตร่ ออกหางานทำ เรียนหรืออบรมพิเศษอื่น ๆ แต่มีบัณฑิตอีกร้อยละ 24.76 ที่อยู่บ้านเฉย ๆ ขณะว่างงานบัณฑิตได้ทราบแหล่งงานจากหนังสือพิมพ์ กรมแรงงาน สำนักงาน ก.พ. โทรทัศน์และวิทยุ เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตทราบแหล่งงานจากมหาวิทยาลัยน้อยมาก การสมัครงานของบัณฑิตส่วนใหญ่เคยสมัครงานมาแล้ว 1-5 แห่ง

บัณฑิตส่วนใหญ่ยังสนใจทำงานราชการและรัฐวิสาหกิจ แต่เมื่อให้ระบุเกณฑ์ในการเลือกงานปรากฏว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่ตั้ง เกณฑ์อะไรมากนัก ร้อยละ 56.52 ยินดีที่จะทำงานอะไรก็ได้ ร้อยละ 15.94 มีเกณฑ์ว่าจะเลือกงานตรงกับวุฒิ และร้อยละ 14.49 เลือกงานที่รายได้สูงเมื่อว่างงานบัณฑิตมีความทุกข์ใจ ท้อแท้สิ้นหวัง เริ่มไม่เชื่อมั่นในตัวเอง และเบื่อหน่ายไม่อยากจะมีชีวิตอยู่ ท่าทีของคนในครอบครัวต่อบัณฑิตที่ว่างงานตามความคิดของบัณฑิตเองเห็นว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.03) มีความสงสาร แต่มีร้อยละ 21.01 ที่ไม่พอใจเร่งให้ออกไปหางานทำ และอีกร้อยละ 5.07 มีท่าทีดูถูก