

๑๖๖๖๑๖
๑๖๖๖๑๖
๑๖๖๖๑๖
การเข้าสู้กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์
ที่สำเร็จการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปด
ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

สมเกียรติ ขอบผล

L-8 S.A. 2529

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาอัฐบัณฑิต

มีนาคม 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

161383

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญหานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

ดร. วิมล งาม

ประธาน ดร. วิมล งาม

ประธาน

ดร. วิมล งาม

กรรมการ ดร. วิมล งาม

กรรมการ

ดร. วิมล งาม

กรรมการ ดร. วิมล งาม

กรรมการ

ดร. วิมล งาม

กรรมการ

ประกาศนุญการ

การทำปริญญานิพนธ์นี้ได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ได้แก่
ศาสตราจารย์ ดร. พจน์ สะเพียรชัย ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์
บวรศิริ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จ ผู้วิจัย
ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ได้ให้
แนวคิด ระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนทุ่มเทเวลาอย่างมากในการตรวจแก้ไข และให้กำลังใจ
ต่อผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยได้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานในหน้าที่และการวิจัยได้อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง ประธานคณะกรรมการพิจารณา
เค้าโครงปริญญานิพนธ์และ ดร.อุทัย ดุลยเกษม ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวคิดและระเบียบ
วิธีการวิจัย ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วีระสัย ผู้อำนวยการ
พัฒนามหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าจากภายนอก

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ลู่วรรณทัต ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม พันเอก
ทิพย์ ดร.ชินวรณ์ ลุนทรสิมะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทลุ่มวรรณ ดร.ชัช
จงสืบพันธุ์ ดร.ประมวล เล่นาฤทธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ และ
ดร.สุกัญญา นิธิกร ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านของสถาบันการศึกษาทั้ง 3 แห่ง
ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากระเบียนประวัติของบัณฑิต และขอขอบพระ
คุณบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.มลิณทร์ สักกะเงิน ที่ให้ความอนุเคราะห์ทำการวิเคราะห์
ข้อมูลในการวิจัยอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณวินัย สัมมาชีพ และ คุณอัมพร สายจันทร์ ที่กรุณา
พิมพ์ปริญญานิพนธ์นี้จนสำเร็จด้วยดี

สมเกียรติ อบอุ่น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและปัญหาของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
2 เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของกำลังแรงงาน	10
สิ่งกีดขวางการเข้าสู่กำลังแรงงาน	15
การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน	18
การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค	18
แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค	19
ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค	23
ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค	28
การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค	36
แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค	37
ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค	40
ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค	50
กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย	60

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร	70
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การดำเนินการรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น	82
กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต	90
ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานด้านปริมาณของบัณฑิต	90
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต	110
การศึกษาวิเคราะห์รายกรณี	121
5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	159

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แนวโน้มของจำนวนผู้ว่างงานตามประเภทการศึกษาบางประเภท ปี พ.ศ. 2514 - 2524	30
2 ร้อยละของบัณฑิตว่างงานที่มีความรู้ระดับกลางและระดับสูง	32
3 จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา บัณฑิตที่กรอกแบบสอบถาม และบัณฑิต ที่ยังไม่ได้ทำงาน	33
4 ร้อยละของผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา	34
5 จำนวนร้อยละของบัณฑิตที่ฝึกงานทำ จำแนกตามสาขาวิชาต่าง ๆ	36
6 อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศชาย อายุ 20 - 49 ปี	56
7 อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิง อายุ 20 - 49 ปี	57
8 บัณฑิตที่สัมพันธ์ต่ออัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน	58
9 จำนวนบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2525	69
10 ลักษณะข้อมูลโดยทั่ว ๆ ไป	88
11 จำนวนร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาวิชาและสถาบัน เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2528	91
12 จำนวนร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาและช่วงปีการศึกษา	94
13 จำนวนร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาวิชาและประเภทของงาน	97
14 ค่าเฉลี่ยและค่าสูงสุด ต่ำสุด ของรายได้ของบัณฑิต จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต	99
15 ปริมาณรายได้ของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาและประเภทของบัณฑิต	101

16	ค่าเฉลี่ย และค่าสูงสุด ต่ำสุด ของชั่วโมงทำงานของบัณฑิต จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต	104
17	ค่าเฉลี่ย และการกระจายของคะแนนความมั่นคงของงาน จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต	106
18	ค่าเฉลี่ย และการกระจายของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต	107
19	ค่าเฉลี่ย และการกระจายของคะแนนความต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต	108
20	เหตุผลการว่างงานของบัณฑิต จำแนกตามสาขาวิชาและสถาบันการศึกษา	109
21	การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางานของบัณฑิต	112
22	จำนวนบัณฑิตที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์รายกรณี	122

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการว่างงาน กับการเปลี่ยนแปลง
ค่าจ้างและราคาสินค้า | 20 |
| 2 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของหน่วยต่าง ๆ และอุปสงค์-
อุปทานแรงงาน | 21 |
| 3 | แบบจำลองแสดงทางเลือกและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของ
หน่วยแรงงาน | 37 |
| 4 | กระบวนการเข้าสู่อาชีพตามทางเลือกในช่วงเวลาต่าง ๆ | 39 |
| 5 | แสดงการเข้าสู่กำลังแรงงานของบริษัท | 61 |

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

กำลังแรงงานนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของประเทศ ประเทศที่มีกำลังแรงงานมาก และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เป็นประเทศที่มีกำลังผลิตสูง เนื่องจากบุคคลในวัยแรงงานมีงานทำเต็มที่ มีผู้ว่างงานทั้งผู้ทำงานต่ำระดับ และผู้ว่างงานโดยเปิดเผยอยู่น้อย ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่ไม่สามารถนำกำลังแรงงานมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ คือ มีผู้ว่างงานมาก จะมีกำลังผลิตต่ำ และการพัฒนาประเทศทำได้ช้ากว่าประเทศที่มีกำลังผลิตสูง การใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่จึงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศกำลังพัฒนาในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ประโยชน์กำลังคนระดับสูงได้ไม่เต็มที่ บุคคลในวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตเหล่านี้ได้รับการศึกษามาเป็นอย่างดี ถ้าไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่แล้ว จะเป็นการสูญเสียอย่างน่าเสียดาย เพราะเงินลงทุนทั้งในรูปของค่าใช้จ่าย และเวลาที่เสียไป เพื่อการศึกษานั้นมีค่ามาก (ลูกิตติ กระฉ่างเผ่า 2523 : 17 อรชา บุญศรี 2523 : 13 และ Harbison. 1973 : 3)

การใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่เห็นได้จากภาวะการว่างงานโดยเปิดเผย และการทำงานต่ำระดับ ซึ่งเป็นปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข และเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญหน้าของรัฐบาลเกือบทุกประเทศ ในประเทศไทย หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบกับปัญหานี้ได้ ทำการศึกษาผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิต ในรูปของการศึกษาระดับมหภาค เฉพาะส่วนที่เป็นการว่างงานโดยเปิดเผย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2523 สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2525 และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2526) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะและสภาพความรุนแรงของปัญหา ผลจากการศึกษาพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขา **นิติศาสตร์** และสาขาศึกษาคาสตร์มีอัตราการว่างงานโดยเปิดเผยสูงสุด โดยมีอัตราการว่างงาน 27.3 เปอร์เซ็นต์ และ 20.5 เปอร์เซ็นต์

ตามลำดับ

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2519) การศึกษาของหน่วยงานเหล่านี้มิได้ศึกษาบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ จึงเป็นการศึกษาปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่เพียงส่วนเดียว อย่างไรก็ตามก็ตีผลการศึกษานี้ให้เห็นว่าภาวะการใช้ประโยชน์บัณฑิตไม่เต็มที่ที่เป็นปัญหาที่เริ่มทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะยังมีผู้ต้องการเข้าศึกษาในสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ อยู่เป็นจำนวนมาก โดยที่รัฐไม่สามารถลดปริมาณบัณฑิตทั้งสองสาขานี้ลงได้ และการสร้างงานในตลาดแรงงานไม่เพียงพอกับจำนวนบัณฑิตที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ตามหลักเศรษฐศาสตร์มหภาค ภาวะการว่างงานเกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์แรงงานมีปริมาณน้อยกว่าอุปทานแรงงาน หรือการผลิตบัณฑิต กล่าวคือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 รัฐเร่งขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การศึกษา ซึ่งเชื่อว่ากำลังคนระดับสูงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้เกิดความต้องการครูในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น มีการขยายการศึกษาอย่างรวดเร็วทางศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะสาขานิติศาสตร์อันเป็นสาขาที่ใช้ทุนการผลิตต่ำ (นิพนธ์ พัวพงศกร 2524 : 15 และ อภิชัย พันธเสน 2527 : 5) ผลจากการเพิ่มปริมาณการผลิตระดับอุดมศึกษาทำให้บัณฑิตเกินความต้องการ ภาวะความกดดันทางการเมืองและสังคม ทำให้รัฐไม่สามารถลดการผลิตบัณฑิตลงได้ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษابริญญบัณฑิตที่เข้าสู่กำลังแรงงานแต่ละปีไม่ลดลง จำนวนผู้หางานไม่ได้ และผู้ทำงานต่ำกว่าระดับจึงมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อความพยายามในการลดปัญหาการว่างงานของบัณฑิตตามแนวเศรษฐศาสตร์มหภาคไม่ประสบผลสำเร็จ นักเศรษฐศาสตร์จึงเริ่มสนใจศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบุคคลในวัยแรงงาน โดยทำการศึกษาเป็นรายกรณี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต ตามแนวเศรษฐศาสตร์จุลภาค เพื่อหาช่องทางในการลดความรุนแรงของปัญหาการว่างงาน และทำให้เกิดการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างเต็มที่ต่อไป

แนวทางการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานตามหลักเศรษฐศาสตร์จุลภาคไม่ได้มุ่งเน้นการลดปริมาณการว่างงานรวมของประเทศ แต่มุ่งศึกษาปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ในรูปของการว่างงานโดยเปิดเผย และการทำงานต่ำกว่าระดับของหน่วยแรงงาน

แต่ละหน่วยว่ามีความรุนแรงของปัญหาเพียงใด และศึกษาถึงรู้ทางที่เป็นไปได้ในการลดความรุนแรงของปัญหา โดยให้สถาบันการศึกษาสามารถช่วยให้อัตตวิสัยที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันนั้น เข้าสู่กำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือช่วยให้อัตตวิสัยมีความรู้ความสามารถสร้างงานขึ้นใหม่ เมื่อได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ตลอดจนช่วยให้อัตตวิสัยมีความรู้และทักษะ สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ เข้าทำงาน ซึ่งมีตำแหน่งจำกัดได้ (Levin. 1983 : 234 - 235) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ การเข้าสู่กำลังแรงงานนี้จะช่วยให้อัตตวิสัยการศึกษาศตวรรษที่ 21 และประสบการณ์เสริมให้กับอัติตวิสัย สร้างทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการหางานของอัติตวิสัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งทำการศึกษาในระดับจุลภาคเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงาน ผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และศึกษาคำลัตรี และการศึกษารายการนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ในด้านกระบวนการและผลการเข้าสู่แรงงานทำการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1.1 ศึกษาผลการเข้าสู่กำลังแรงงานเพื่อให้อัตตวิสัยที่บัณฑิต 6 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มทีตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา บัณฑิตว่างงานโดยเบ็ดเตล็ด และบัณฑิตอยู่นอกกำลังงาน แต่ละประเภทมีจำนวนเท่าใด

1.2 ศึกษาลักษณะงานของบัณฑิตมีงานทำแต่ละประเภทว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3 ศึกษาว่าบัณฑิตว่างงานเนื่องมาจากสาเหตุใด

1.4 ศึกษาว่าบัณฑิตมีความคิดเห็นอย่างไรต่องานที่ทำ

2. ศึกษาบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางานของบัณฑิตให้อัตตวิสัยที่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และ บัณฑิตว่างงาน มีคุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางานแตกต่างกันอย่างไร

3. ศึกษารายการนี้ เพื่อให้ทราบความต้องการด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา เหตุผลในการว่างงาน และความคาดหวังของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณภาพเกี่ยวกับการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ ที่แตกต่างจากงานวิจัยที่เคยทำมาแล้วในระดับมหภาคและระดับจุลภาค กล่าวคือ เป็นการศึกษานายละเอียดยถึงลักษณะงานของบัณฑิตได้แก่ การมีงานทำเต็มที่ การทำงานต่ำกว่าระดับ และการว่างงานโดยเปิดเผย โดยมุ่งไปที่การทำงานประเภทไม่ตรงสาขาการศึกษา เพื่อจะหาทางให้บัณฑิตรุ่นใหม่ได้มีการทำงานประเภทนี้มากขึ้นในอนาคต งานวิจัยเกี่ยวกับการเข้าสู่กำลังแรงงานที่เคยทำมาแล้วยังไม่เคยศึกษา ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานเพื่อเป็นการขยายตลาดแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ออกให้กว้างยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการจัดหลักสูตรประกอบการณ์ ตลอดจนสร้างเสริมทัศนคติให้แก่บัณฑิตให้เอื้อต่อการทำงานประเภทนี้มากขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังมุ่งเน้นคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต กระบวนการหางาน และความคิดเห็นต่องานที่ทำ และเหตุผลที่บัณฑิตยังหางานทำไม่ได้ในกลุ่มวิชาสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ ข้อเท็จจริงที่ค้นพบเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบความรุนแรงของปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ จากข้อมูลปริมาณของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ ตลอดจนข้อมูลความคิดเห็นต่องานของบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ ว่ามีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังได้ทราบข้อมูลด้านคุณลักษณะ และกระบวนการหางานของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ อันจะเป็นแนวทางในการเสนอแนะวางแผนการศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับบัณฑิตสองสาขาต่อไป

2. บัณฑิตรุ่นใหม่ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของบัณฑิตมีงานทำ กระบวนการหางาน โอกาสที่จะได้เข้าทำงานแต่ละประเภท และลักษณะงานที่บัณฑิตรุ่นก่อนหาได้ ผลจากการได้ทราบข้อมูลนี้เป็นการขยายตลาดแรงงานให้กว้างมากขึ้น และช่วยให้บัณฑิตได้มีการเตรียมตัวที่ดี ทำให้สามารถแข่งขันกับบัณฑิตจากสถาบันอื่น ๆ เป็นการเพิ่มโอกาสการมีงานทำมากขึ้น

3. สถาบันการศึกษาสามารถปรับปรุงการวัดผลหลักสูตร และประสัผลการณ์ให้กับบัณฑิต สาขานิติศาสตร์และการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เมื่อได้ทราบข้อมูลจากการวิจัย เป็นต้นว่า ลักษณะงานประเภทไม่ตรงสาขาการศึกษาของบัณฑิตเป็นงานประเภทใด ต้องการทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนทัศนคติด้านใด มีความสอดคล้องกับการศึกษาอบรมที่ได้รับเพียงไร สถาบันการศึกษาสามารถปรับหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับการทำงานประเภทนี้มากขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานประเภทนี้ได้ดีขึ้น

4. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการมีงานทำเต็มที่ ของบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์และสาขานิติศาสตร์ เป็นแนวทางในการเลือกสาขาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย และอาจช่วยลดอุปทานของบัณฑิตสองสาขานี้ เมื่อนักเรียนได้ทราบถึงภาวะการว่างงานของบัณฑิต อาจมีผลทำให้ผู้เรียนตัดสินใจไปเรียนในสาขาอื่นมากขึ้นหรือบางส่วนอาจตัดสินใจไม่เรียนต่อ และทำให้ปริมาณของผู้เรียนลดลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นการใช้ความรู้เรื่อง เศรษฐศาสตร์แรงงาน สังคมวิทยา และจิตวิทยา เพื่อศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงาน เฉพาะส่วนที่เป็นการศึกษาระดับจุลภาค กล่าวคือ เป็นการศึกษามูลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในด้านคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน และความคิดเห็นต่องาน โดยไม่รวมถึงการศึกษาระดับมหภาค อันจะชี้ให้เห็นถึงผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของประเทศ ที่เป็นภาพรวมเนื่องจากการศึกษาเช่นนี้ได้มีผู้ทำไว้มาก เช่น งานของ เบอร์แทรนด์ และ ลอว์รี สำนักงานสถิติแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น การศึกษาระดับจุลภาคเช่นนี้มีผู้ทำน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่ต้องการได้ข้อเท็จจริงอย่างแจ่มชัด และลึกซึ้ง ดังที่ พจนี สะเพียรชัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 : ศำนำ) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะนำเอาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ

ที่ได้จากการวิจัยเช่นนี้ไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เป็นการศึกษาปริมาณการว่างงานของบัณฑิตลงได้

2. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิด หรือมหาวิทยาลัยจำกัดรับของรัฐในกรุงเทพมหานคร ไม่รวมศึกษาถึงบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเปิด เพราะแนวโน้มในการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิดสอดคล้องตามความต้องการของสังคม ผู้เข้าศึกษาจึงน่าจะมีการรับผิดชอบตนเองในการหางานทำ ส่วนมหาวิทยาลัยปิดเป็นการจัดการศึกษาตามความต้องการกำลังคนเป็นหลัก นอกจากนี้เงินลงทุนเพื่อการศึกษาของรัฐในมหาวิทยาลัยปิดเป็นงบประมาณของรัฐมากกว่าการใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เรียน ค่าใช้จ่ายต่อหัวที่รัฐลงทุนในมหาวิทยาลัยปิด สูงกว่าในมหาวิทยาลัยเปิด เมื่อเกิดปัญหาการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ในรูปบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยและบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ เกิดปัญหาความสูญเสียเปล่าขึ้น การสูญเสียเปล่าต่อหัวมีค่าสูง ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเฉพาะบัณฑิตในมหาวิทยาลัยปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มโอกาสการมีงานทำของบัณฑิต ยังเป็นปัญหาเร่งด่วนเป็นอันดับแรก

3. งานวิจัยนี้จำกัดขอบเขตอยู่ที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ เนื่องจากเป็นสาขาที่มีปัญหาการมีงานทำมากที่สุด เพราะมีอัตราการว่างงานของบัณฑิตสูงกว่าบัณฑิตสาขาอื่น ๆ การไม่มีงานทำของบัณฑิตทั้งสองสาขานี้เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาให้เห็นภาพอย่างชัดเจน เพื่อลดการสูญเสียเปล่าในการจัดการศึกษา และทำให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่มากขึ้น โดยที่ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาอย่างเจาะลึกเช่นนี้มาก่อน การศึกษาโดยละเอียดลึกซึ้งจะทำให้ได้ข้อมูลโดยเฉพาะเจาะจงมากกว่าการศึกษาทุกสาขาวิชา ทำให้ทราบคุณสมบัติของบัณฑิตมีงานทำ กระบวนการหางาน และลักษณะงานของบัณฑิตได้อย่างชัดเจน และเป็นแนวทางการศึกษาในแนวเดียวกันนี้ไปสู่สาขาวิชาอื่น ๆ ต่อไป ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษานี้ต้องการดูว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ ที่มีการจัดหลักสูตรแตกต่างกันจะได้งานประเภทใดตรงสาขาที่เรียนมาแตกต่างกันหรือไม่ กล่าวคือสาขานิติศาสตร์เป็นหลักสูตรเฉพาะเจาะจงมากกว่าส่วนสาขาศึกษาศาสตร์เป็นหลักสูตรในแนวกว้าง ผู้เรียนมีโอกาเลือกเรียนได้มาก ในการเข้า

ทำงานบางประเภทที่ไม่เจาะจงคุณสมบัติทางสาขาวิชาที่ศึกษา บัณฑิตสาขาใดจะได้งานประเภทนี้มากกว่ากัน

4. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะบัณฑิตสำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 เพราะเป็นการศึกษาถึงกระบวนการหางานทำซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และมีช่วงเวลาดำเนินการตามแบบจำลอง (model) แสดงการตัดสินใจเลือกอาชีพที่อธิบายถึงการเลือกอาชีพว่าขึ้นอยู่กับทางเลือกและโอกาสของการมีงานทำ และระยะเวลาในการตัดสินใจ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2525 มีช่วงเวลาดำเนินการหางานทำที่เหมาะสม สามารถศึกษาถึงกระบวนการหางาน และแบ่งประเภทบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยได้

5. งานวิจัยนี้ไม่รวมถึงบัณฑิตประเภทที่ทำงานทำอยู่ก่อนเข้ามาศึกษาในระดับปริญญาตรี อันได้แก่ ข้าราชการลูกศึกษาต่อ หรือผู้ทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพราะบัณฑิตประเภทนี้เป็นผู้ทำงานอยู่แล้ว กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตประเภทนี้มีความแตกต่างจากบัณฑิตที่ออกงานหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นบัณฑิตที่เพิ่งเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นครั้งแรก

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ หมายถึง การที่รัฐได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนพัฒนากำลังคนไม่เหมาะสม รัฐได้ทำการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนโดยกระบวนการผลิตบัณฑิต เมื่อบัณฑิตเหล่านั้นได้รับการพัฒนาและสำเร็จการศึกษาไปแล้วไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ คือ มีการว่างงานโดยเปิดเผย และมีการทำงานต่ำกว่าระดับอยู่ ทำให้เกิดการสูญเสียค่าจ้าง เงินลงทุน และเวลาในการศึกษา

2. กำลังแรงงานบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาค่าสมัคร หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาค่าสมัคร ซึ่งในสปีด้าห์

แห่งการสำรวจ มีความสามารถทำงานได้ และมีความประสงค์ที่จะทำงาน อาจจะเป็นผู้ที่มิงานทำ หรือยังไม่มิงานทำเนื่องจากยังหางานไม่ได้ หรือรองานอยู่ก็ได้

3. การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตล่าขานิตค่าลตรและล่าขาศึกษาค่าลตร หมายถึง กระบวนการที่บัณฑิตทั้งล่องล่าขาคัดลนใจ และมีพฤติกรรมเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกำลังแรงงาน บัณฑิตที่คัดลนใจเข้าสู่กำลังแรงงาน ได้ออกหางานทำ โดยออกแล่งหางาน และรับข่าวลาร แรงงาน คัดลนใจลม่ครงาน เพิ่มโอกาสเข้าทำงานโดยการฝากงาน ผ่านกระบวนการคัด เลือก เข้าทำงาน ล่วนบัณฑิตที่คัดลนใจไม่เข้าสู่กำลังแรงงาน ไม่ออกหางาน และไม่ทำงานใด ๆ ทั้งลัน ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตล่าขานิตค่าลตรและล่าขาศึกษาค่าลตร สำหรับการวิจัยนี้แบ่งออก เป็น 6 ประเภท คือ

3.1 บัณฑิตมิงานทำเต็มทีตรงล่าขา หมายถึง กำลังแรงงานบัณฑิตที่ทำงาน มีรายได้ จากการทำงานครั้งแรกอย่างต่ำเดือนละ 2,750 บาท และลักษณะงานที่ลาคัดคลล่งกับความ รู้ตามล่าขาริชาที่ได้เรียนมาในระดับปริญญาตรี

3.2 บัณฑิตมิงานทำเต็มทีไม่ตรงล่าขา หมายถึง กำลังแรงงานบัณฑิตที่ทำงาน มี รายได้จากการทำงานครั้งแรกอย่างต่ำเดือนละ 2,750 บาท แต่ลักษณะงานที่ลาคัดคลล่งกับ ความรู้ตามล่าขาริชาที่ได้เรียนมาในระดับปริญญาตรี

3.3 บัณฑิตทำงานต่ำระดับตรงล่าขา หมายถึง กำลังแรงงานบัณฑิตที่ทำงาน มี รายได้จากการทำงานครั้งแรกต่ำกว่าเดือนละ 2,750 บาท และลักษณะงานที่ลาคัดคลล่งกับ ความรู้ ตามล่าขาริชาที่ได้เรียนมาในระดับปริญญาตรี

3.4 บัณฑิตทำงานต่ำระดับไม่ตรงล่าขา หมายถึง กำลังแรงงานบัณฑิตที่ทำงาน มี รายได้จากการทำงานครั้งแรกต่ำกว่าเดือนละ 2,750 บาท แต่ลักษณะงานที่ลาคัดคลล่งกับ ความรู้ตามล่าขาริชาที่ได้เรียนมาในระดับปริญญาตรี

3.5 บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย หมายถึง กำลังแรงงานบัณฑิตที่สามารถทำงานได้ และมีความประสงค์ที่จะทำงาน ได้ออกหางานทำแล่ว แต่ยังไม่มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เนื่องจากรอาน หรือยังหางานไม่ได้ หรือลาออกจากงานเดิมและกำลังหางานใหม่

3.6 บัณฑิตอยู่นอกกำลังแรงงาน หมายถึง บัณฑิตที่ตัดสินใจและมีพฤติกรรมไม่เข้าร่วม
ในกำลังแรงงาน เพราะไม่มีความประสงค์ที่จะทำงาน ไม่ได้ออกหางานทำ และไม่ได้ทำงานใด ๆ
ทั้งสิ้น อาจเป็นผู้ที่ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป หรือเจ็บป่วย หรือมีรายได้ประจำ ในแต่ละเดือนโดย
ไม่ต้องทำงาน เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานของ
บัณฑิต ประกอบด้วยเอกสาร และการวิจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของกำลังแรงงาน
2. สัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่กำลังแรงงาน
3. การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน
 - 3.1 การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค
 - 3.1.1 แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค
 - 3.1.2 ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค
 - 3.1.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค
 - 3.2 การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค
 - 3.2.1 แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค
 - 3.2.2 ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค
 - 3.2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค
4. กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยตามหัวข้อเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจ
ปรากฏการณ์ในการเข้าสู่กำลังแรงงาน และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์
กับผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาของการวิจัยนี้

1. ความหมายของกำลังแรงงาน

เบลล์ดิง โบเวน และ ฟิเนแกน และ ฮัมพร วิจิตรพันธ์ (Bellante. 1983 :
69 - 70, Bowen and Finegan. 1969 : 8 และ ฮัมพร วิจิตรพันธ์ 2519 :7)

ได้ให้ความหมายของกำลังแรงงานว่าหมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้อยู่ในสถาบันใด ๆ ทั้งที่มีงานทำและไม่มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ กำลังแรงงานตามความหมายดังกล่าว รวมทั้งกำลังแรงงานของกองทัพ และกำลังแรงงานของพลเรือน แต่เป็นที่น่าสนใจที่ว่า กำลังแรงงานในความหมายนี้ไม่รวมถึงบุคคลที่อยู่ในสถาบันการศึกษาหรือสถานจองจำ และอื่น ๆ

สำนักงานสำมะโนประชากร ของประเทศสหรัฐอเมริกา (United State Bureau of the Census) ได้ให้คำจำกัดความของกำลังแรงงานเช่นเดียวกับพจนานุกรมทางเศรษฐศาสตร์และพจนานุกรมทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (Dictionary of Economics. 1978 : 199 and Dictionary of Economics and Business. 1979 : 263) ว่าหมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป และไม่มีอยู่ในสถาบันใด ๆ ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ได้แก่ ผู้มีงานทำที่ทำงานในตลาดแรงงานโดยได้รับค่าจ้าง ผู้มีงานทำประจำแต่หยุดงานชั่วคราว ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการเกษตรหรือธุรกิจในครอบครัว อย่างต่ำสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และผู้ว่างงาน จากคำจำกัดความนี้จะเห็นว่า การแยกประเภทของบุคคลในกำลังแรงงาน ได้เพิ่มประเภทผู้ที่ทำงานต่ำระดับในแง่ของชั่วโมงทำงานด้วย และการกำหนดอายุของบุคคลในวัยแรงงานได้กำหนดต่ำกว่าอายุของบุคคลในคำจำกัดความแบบแรก

ชีแฮน และ แมน สาร์ธตัน (Sheehan. 1978 : 165 และ แมน สาร์ธตัน 2527 : 52) ได้จัดประเภทบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงานออกเป็น 4 ประเภท ประเภทแรกคือผู้มีงานทำเต็มที ได้แก่ ผู้ที่ทำงานในตลาดแรงงานโดยมีรายได้จากการทำงาน ประเภทที่สองคือ ผู้มีงานทำเต็มที แต่หยุดงานชั่วคราวในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ได้แก่ ผู้ที่มีงานทำอยู่เป็นประจำ แต่ระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจได้หยุดทำงาน เนื่องจากเจ็บป่วย หยุดพักผ่อน โรงงานปิด อากาศไม่ดี เป็นต้น ประเภทที่สาม คือ ผู้ทำงานต่ำระดับ ได้แก่ ผู้ทำงานทางการเกษตรหรือธุรกิจในครอบครัว มีเวลาทำงานไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ประเภทที่สี่ คือ ผู้ว่างงาน ได้แก่ ผู้ที่ต้องการทำงานแต่ไม่มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ และเป็นผู้ที่ได้เคยหางานมาแล้วในระหว่าง 2 เดือนก่อนสัปดาห์แห่งการสำรวจ การจัดแยก

ประเภทกำลังแรงงานของ ซีแอน เหมือนกับสำนักงานสำมะโนประชากรของประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ในด้านอายุ ซีแอน ได้กำหนดอายุของบุคคลในวัยแรงงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2522 : 2) ได้ให้ความหมายของ กำลังแรงงานว่า หมายถึง บุคคลในวัยแรงงาน (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป) ที่มีความสามารถทำงานได้ และมีความประสงค์ที่จะทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2526 : 14) คือ

1. ผู้มีงานทำเต็มที่ หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีงานทำ โดยมีชั่วโมงทำงาน สัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ มีรายได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน และลักษณะงานที่ทามีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ได้รับ

2. ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีความประสงค์จะทำงาน แต่ไม่สามารถหางานได้ หรือหางานได้ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

2.1 ผู้ว่างงานโดยเปิดเผย หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มีความประสงค์จะทำงาน แต่ไม่สามารถหางานทำได้ และไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้นในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ได้แก่

2.1.1 ผู้ซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ออกหางานทำ โดยไปติดต่อสถานที่ทำงาน หรือส่งใบสมัครขอทำงานทางไปรษณีย์หรืออยู่ในระหว่างการรอบรรจุเข้าทำงาน

2.1.2 ผู้ซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ ไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น และไม่ได้ออกหางานทำเนื่องจากเจ็บป่วย แต่มีความสามารถที่จะทำงาน

2.2 ผู้ทำงานไม่เต็มที่หรือทำงานต่ำกว่าระดับ หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่มี ชั่วโมงทำงานและ/หรือรายได้ต่ำกว่ามาตรฐาน มีลักษณะงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1 ผู้ทำงานไม่เต็มที่ด้านชั่วโมงทำงาน ได้แก่ บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานให้แก่สมาชิก หรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือผู้ทำงานต่ำกว่า สัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

2.2.2 ผู้ทำงานไม่เต็มที่ด้านรายได้ ได้แก่บุคคลในวัยแรงงานที่มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่ารายได้ที่รัฐบาลกำหนดไว้ดังนี้

2.2.2.1 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่ในเขตนครหลวง (กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี) มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ ต่ำกว่า เดือนละ 1,620 บาท

2.2.2.2 บุคคลซึ่งอยู่ในเขตเทศบาลของจังหวัดภาคกลาง (ยกเว้นเขตนครหลวง) และในเขตเทศบาลจังหวัดภาคใต้ ที่มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ ต่ำกว่าเดือนละ 1,410 บาท

2.2.2.3 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาล จังหวัดภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ ต่ำกว่าเดือนละ 1,320 บาท

2.2.2.4 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลของจังหวัดทุกภาคที่มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ ต่ำกว่า เดือนละ 1,250 บาท

2.2.3 ผู้ทำงานไม่เต็มที่ด้านลักษณะงาน ได้แก่บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษาอบรมมา ทั้งนี้บุคคลอาจได้รับรายได้สูงกว่าเท่ากับ หรือต่ำกว่าความรู้ความสามารถ และอาจมีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง หรือต่ำกว่าก็ได้

2.3 ผู้ว่างงานตามฤดูกาล หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นา เกษตรของหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกในครัวเรือน แต่ในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานเนื่องจากยังไม่ถึงฤดูกาล เกษตร

2.4 ผู้ว่างงานที่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำระดับอาชีวศึกษา และฝึกหัดครู หรือเทียบเท่า ที่มีลักษณะการว่างงานประเภทใดประเภทหนึ่งของผู้ว่างงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวแล้วข้างต้น การที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แยกประเภทการว่างงานของผู้มีการศึกษาออกมาจากการ

ว่างงานทั้ง 3 ประเภท เพราะถือว่าผู้มีการศึกษาเป็นแรงงานใหม่ ที่เพิ่งจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นครั้งแรก และมีปัญหาการทำงานแตกต่างกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป คำจำกัดความของกำลังแรงงานที่กล่าวมาทั้งหมด มีความหมาย คล้ายคลึงกันคือ หมายถึง บุคคลในวัยแรงงาน รวมทั้งที่กำลังแรงงานทหารและพลเรือน ที่มีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความสามารถที่จะทำงานได้ ส่วนในรายละเอียด เช่นการกำหนด อายุของบุคคล การจัดแบ่งประเภทของกำลังแรงงาน มีความแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม ต่อสภาพเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการศึกษา และการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงาน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต เพื่อลดปัญหา การใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ ให้บัณฑิตได้มีงานทำเต็มที่และมีรายได้สูงกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัย จึงให้คำจำกัดความและจัดประเภทกำลังแรงงานสำหรับการวิจัยนี้เน้นเรื่องรายได้ และความ สอดคล้องระหว่างลักษณะงานและการศึกษาอบรมของบัณฑิตดังต่อไปนี้

กำลังแรงงานระดับปริญญาตรี หมายถึง บุคคลในวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิต ซึ่งในสปีดาค์แห่งการสำรวจ มีความสามารถที่จะทำงานได้ และมีความประสงค์ที่ จะทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้มีงานทำเต็มที่ หมายถึง บัณฑิตที่มีงานทำ และมีรายได้ในการทำงานครั้งแรก อย่างต่ำเดือนละ 2,750 บาท แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามความสอดคล้องระหว่างลักษณะ งานและการศึกษา คือ

1.1 บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา

1.2 บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา

2. ผู้ว่างงาน หมายถึง บัณฑิตซึ่งในสปีดาค์แห่งการสำรวจมีความประสงค์ที่จะทำงาน แต่หางานได้ รายได้ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือหางานไม่ได้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ หมายถึง บัณฑิตซึ่งในสปีดาค์แห่งการสำรวจมีงานทำ และ มีรายได้ในการทำงานครั้งแรกต่ำกว่าเดือนละ 2,750 บาท แบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามความ

สอดคล้องระหว่างลักษณะงานและการศึกษา คือ

2.1.1 บัณฑิตทำงานตำาระดับตรงสาขา

2.1.2 บัณฑิตทำงานตำาระดับไม่ตรงสาขา

2.2 ผู้ว่างงานโดยเปิดเผย หมายถึง บัณฑิตซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีความประสงค์ที่จะทำงาน ได้ออกหางานทำ และหางานทำไม่ได้

จากคำจำกัดความข้างต้นนี้ บัณฑิตที่ไม่ได้เข้าอยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ บัณฑิตที่ไม่มีความประสงค์ที่จะทำงาน และไม่ได้ออกหางานทำ เช่น บัณฑิตที่เป็นแม่บ้าน บัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อ บัณฑิตที่เจ็บป่วย เป็นต้น

2. สังเกตของการเข้าสู่กำลังแรงงาน

ขอบเขตการศึกษาในทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน 3 ด้าน คือ การพัฒนากำลังคน การบำรุงรักษากำลังคน และการใช้ประโยชน์กำลังคน ขอบเขตทั้ง 3 ด้านนี้ การใช้ประโยชน์กำลังคน มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่กำลังพัฒนา เนื่องจากประเทศเหล่านี้ได้มีการลงทุนอย่างมากเพื่อพัฒนากำลังคน โดยการขยายการศึกษาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้กำลังคนที่มีการศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้พยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหานี้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในระยะแรกทำการศึกษาอุปทานแรงงานและอุปสงค์แรงงาน เพื่อให้ทราบภาวะสมดุลย์ของตลาดแรงงาน ศึกษาปริมาณการว่างงาน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการว่างงาน และในระยะหลังจึงได้เริ่มศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการใช้ประโยชน์กำลังคน

การเข้าสู่กำลังแรงงาน หมายถึง การที่บุคคลในวัยแรงงาน ตัดสินใจ และมีพฤติกรรมเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในกำลังแรงงาน (Standing. 1978 : 58 and Bellante. 1983 : 72) ดังนั้น การศึกษาเรื่องการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษา ต้องเริ่มต้นจากระยะเวลาที่บุคคลนั้นสำเร็จการศึกษาและได้ตัดสินใจว่าจะออกหางานทำหรือไม่ และติดตาม

ศึกษาวิธีการ ตลอดจนพฤติกรรมในการหางานทำของบุคคลนั้นไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง จนกว่าบุคคลนั้นจะได้งานทำ และไม่คิดจะเปลี่ยนงานอีก แต่ในทางปฏิบัตินักเศรษฐศาสตร์แรงงาน จะทำการสำรวจการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยศึกษาว่าในช่วงเวลาแห่งการสำรวจนั้น มีปริมาณผู้อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงานเท่าใด ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในกำลังแรงงานแต่ละประเภทมีจำนวนเท่าใด มีลักษณะงานและกระบวนการหางานแตกต่างกันอย่างไรเท่านั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้ติดตามศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาจนจบสิ้นกระบวนการ

การศึกษาปริมาณผู้อยู่ในกำลังแรงงานแต่ละประเภท และผู้นอกกำลังแรงงานในช่วงเวลาแห่งการสำรวจ สดได้ว่าเป็นการศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ซึ่งมีวิธีการวัดที่ใช้กันอยู่ในเศรษฐศาสตร์แรงงาน 3 วิธี คือ วิธีการวัดกำลังแรงงาน (labor force approach) วิธีการวัดเวลาที่ใช้ในการทำงานของกำลังแรงงาน (time use approach) และวิธีการวัดการใช้ประโยชน์แรงงาน (labor force utilization approach) Standing, 1978 : 2 - 3 และ คู่มือฯ พาณิชยการ 2524 : 13) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิธีการวัดกำลังแรงงาน เป็นการวัดผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานว่าในช่วงเวลาแห่งการสำรวจนั้นบุคคลที่อยู่ในวัยแรงงานเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานเท่าใด ผู้นอกกำลังแรงงานเท่าใด นิยมใช้มาตการวัดในรูปอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (labor force participation rate) ซึ่งมีค่าเท่ากับอัตราส่วนของผู้อยู่ในกำลังแรงงานต่อกลุ่มประชากรในวัยแรงงาน วิธีวัดนี้ใช้ในการศึกษาวิจัยในระยะแรก ๆ และมีจุดอ่อนเนื่องจากผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีหลายประเภท แต่การวัดวิธีนี้ไม่ได้จำแนกประเภทย่อยของกำลังแรงงาน จึงไม่ได้ข้อมูลอย่างพอเพียงในการวางแผนการใช้ประโยชน์กำลังคน

2. วิธีวัดเวลาที่ใช้ในการทำงานของกำลังแรงงาน เป็นการวัดผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยแก้ไขข้อบกพร่องในวิธีการวัดกำลังแรงงานให้มีการวัดปริมาณกำลังแรงงานแต่ละประเภทโดยใช้ชั่วโมงทำงาน วิธีนี้ทำการวัดว่าในช่วงเวลาแห่งการสำรวจบุคคลมีการใช้เวลา

ในการทำงานสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง โดยให้คำจำกัดความของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์แบบหนึ่ง และในรูปของผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ซึ่งจำแนกเป็นผู้มีงานทำเต็มเวลา ผู้มีงานทำบางเวลา ผู้ว่างงาน และผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน วิธีการวัดนี้มีจุดอ่อน เนื่องจากยังขาดรายละเอียดเรื่องราวได้และความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ได้และการศึกษาอบรมที่ได้รับ

3. วิธีวัดการใช้ประโยชน์แรงงาน เป็นการวัดผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานที่ปรับปรุงจากวิธีวัดเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยทำการวัดว่าในช่วงเวลาแห่งการสำรวจ บุคคลมีลักษณะงานในรูปชั่วโมงทำงาน รายได้ และความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานและการศึกษาอบรมอย่างไร วิธีนี้สามารถจำแนกประเภทย่อยของกำลังแรงงานได้ละเอียดดีกว่าสองประเภทแรก แต่มีความสับสนในการจัดจำแนกประเภทเนื่องจากมีเกณฑ์ 3 ด้าน ถ้าแบ่งแต่ละด้านเป็น 2 พวก จะจัดจำแนกได้ถึง 9 ประเภท ในทางปฏิบัติจึงนิยมแบ่งตามเกณฑ์ที่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยสนใจทำการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการใช้กำลังคนอย่างเต็มที่โดยไม่เน้นด้านชั่วโมงทำงาน แต่มุ่งเน้นด้านรายได้ และความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำและการศึกษาอบรม ดังนั้น ในการวัดผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต จึงจำแนกบัณฑิตโดยใช้เกณฑ์ดังกล่าวออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา
2. บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา
3. บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา
4. บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา
5. บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย
6. บัณฑิตอยู่นอกกำลังแรงงาน

จากวิธีการวัดผลการเข้าสู่กำลังแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเรื่อง การว่างงานและการมีงานทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่องการเข้าสู่กำลังแรงงาน นั่นคือ การวัดจำนวนบัณฑิตว่างงาน และจำนวนบัณฑิตมีงานทำก็เป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลการเข้าสู่ กำลังแรงงานของบัณฑิต

การศึกษาเรื่องการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต นอกจากจะศึกษาหาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับผลการเข้าสู่กำลังแรงงานแล้ว ยังต้องศึกษากระบวนการหางาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลงานเข้าสู่กำลังแรงงานด้วย เนื่องจากในทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน มีการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานโดยศึกษาล้วนย่อยในรูปการว่างงานและการมีงานทำ และ มีการศึกษาเรื่องการเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนทฤษฎีทาง เศรษฐศาสตร์ เอกสาร และรายงานการวิจัย ทั้งที่เกี่ยวกับการว่างงานและการมีงานทำ รวม ในหัวข้อการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานด้วย

3. การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน

ตามหลักวิชาเศรษฐศาสตร์ การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานสามารถ ทำได้สองระดับ คือ การศึกษาระดับมหภาค และระดับจุลภาค

3.1 การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค

การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค หมายถึง การศึกษา ถึงผลของการตัดสินใจและพฤติกรรมในการเข้าสู่กำลังแรงงานในแนวกว้างเน้นที่ภาพรวมของ สังคมหรือประเทศทั้งหมด โดยไม่พิจารณาถึงหน่วยย่อยของระบบเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์ แรงงานที่ทำการศึกษาตามแนวนี้นักศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปอุปสงค์และอุปทาน ทั้งหมด ปริมาณการมีงานทำ ปริมาณการว่างงาน อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน และศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานด้านตลาดแรงงาน ค่าจ้างและราคาสินค้า ซึ่งเป็นผลมาจากการตัดสินใจของรัฐบาล และหน่วยงาน เพราะมีแนวคิดว่าอุปสงค์และอุปทาน

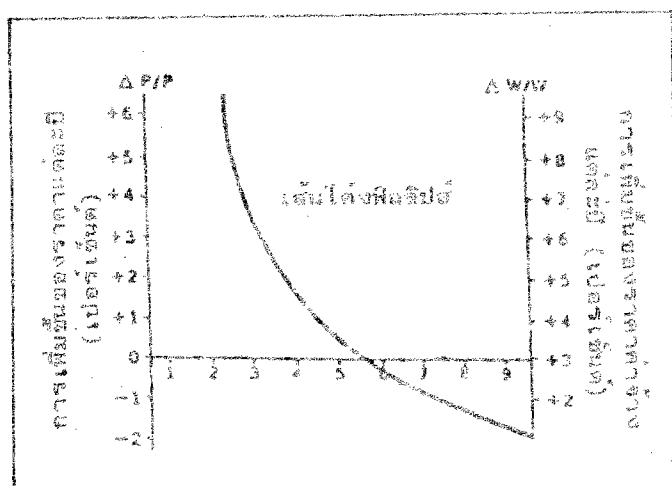
แรงงาน จะมีความล้มเหลวหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของรัฐบาลและหน่วยจ้างงานที่จะกำหนด ราคาจ้าง ราคาสินค้า การรับบุคคลเข้าทำงาน การปลดคนงาน หรือการใช้เทคโนโลยีแทน กาสังคน เป็นต้น (Samuelson. 1976 : 829 - 831, Jakubauskas and Palomba. 1976 : 44 and Bertrand and Squire. 1980 : 450 - 451) ตามแนวคิดนี้ นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้สร้างแบบจำลอง ทฤษฎีและทำการวิจัยเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค ดังต่อไปนี้

3.1.1 แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค

ในทางเศรษฐศาสตร์ มีแบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน ระดับมหภาคที่สำคัญ 2 แบบ คือ แบบจำลองของฟิลลิปส์ และแบบจำลองของจาคุบัสกีและพาลอมบา ดังนี้

1. แบบจำลองมหภาคของฟิลลิปส์

เอ. ดับบลิว. ฟิลลิปส์ (A.W. Phillips) เป็นผู้บุกเบิกในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงมหภาคระหว่างปริมาณการว่างงาน กับการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและราคาสินค้า (Samuelson. 1976 : 829 - 831) ตามแบบจำลองที่แสดงในภาพประกอบที่ 1 แกนแนวนอน แทนปริมาณการว่างงาน และแกนตั้งด้านซ้าย ($\Delta W/W$) แทนการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าในขณะที่ แกนตั้งด้านขวา ($\Delta P/P$) แทนการเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง แกนตั้งทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าราคาสินค้าเพิ่มขึ้นปีละ 5 เปอร์เซ็นต์ และถ้าผลผลิตเพิ่มขึ้นปีละ 3 เปอร์เซ็นต์ นายจ้างจะ กำหนดค่าจ้างเพิ่มขึ้นปีละ 8 เปอร์เซ็นต์ นั่นคือ ความแตกต่างระหว่างแกนตั้งทั้งสองอยู่ที่ ปริมาณการเพิ่มขึ้นของผลผลิต 3 เปอร์เซ็นต์นั่นเอง เส้นโค้งในแผนภาพเรียกว่า เส้นโค้งฟิลลิปส์ ซึ่งเป็นเส้นโค้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการว่างงานกับการ เปลี่ยนแปลงค่าจ้างและราคาสินค้า ส่วนของเส้นโค้งทางซ้ายมือแสดงให้เห็นปริมาณการว่างงานลดลง ในขณะที่ราคาสินค้า และค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ส่วนของเส้นโค้งทางขวามือ แสดงให้เห็นว่าเมื่อปริมาณการว่างงานเพิ่มมากขึ้น จะมีผลทำให้ราคาสินค้าและค่าจ้างลดต่ำลง



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการจ้างงานกับการเปลี่ยนแปลง
ค่าจ้างและราคาสินค้า

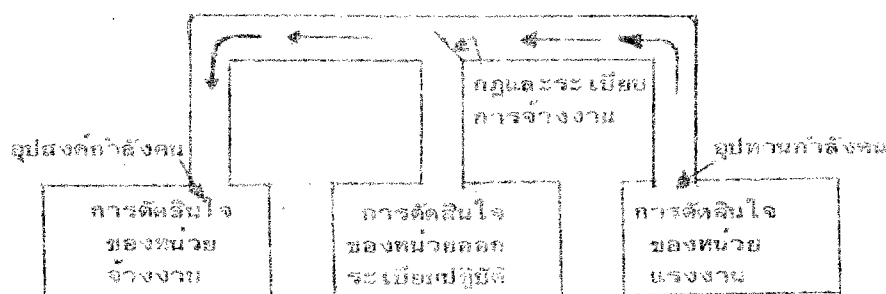
แบบจำลองของฟิลลิปส์นี้ใช้อธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานที่แสดงในรูปปริมาณการจ้างงานกับภาวะเงินเฟ้อ และการเปลี่ยนแปลงราคาค่าจ้างในสหรัฐอเมริกาที่เกิดขึ้นในระยะสั้น (short run) ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ สมัยประธานาธิบดีไอเซนฮาว มีการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจลดภาวะเงินเฟ้อ และควบคุมค่าจ้างแรงงานไม่ให้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีปริมาณการจ้างงานสูงขึ้น เมื่อถึงสมัยของประธานาธิบดีเคนเนดี มีการลงทุนสร้างงานโดยรัฐบาลเป็นผู้จ้าง ตลอดจนมีการใช้จ่ายในการทำสงครามเวียดนาม เป็นผลให้ปริมาณการจ้างงานลดลง ในขณะที่ค่าจ้างและราคาสินค้ามีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ภาวะทางเศรษฐกิจจะดำเนินไปเช่นนี้ชั่วระยะหนึ่ง แล้วปริมาณการจ้างงานต่ำจะเป็นตัวกระตุ้นทำให้สภาพทางเศรษฐกิจเลื่อนมาอยู่ทางขวามือของเส้นโค้งฟิลลิปส์วนเวียนเป็นวัฏจักรเช่นนี้

ตามแนวคิดของฟิลลิปส์ จะเห็นว่าปริมาณการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและค่าจ้าง โดยที่การเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและค่าจ้างเกี่ยวข้องกัน ดังที่

ได้กล่าวไว้ในตอนต้น จึงสรุปได้ว่าปริมาณการว่างงานขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง เป็นสำคัญ ดังนั้น การศึกษาปรากฏการณ์เกี่ยวกับการเข้าสู่กำลังแรงงาน อาจจะได้จากการ ตัดสินใจของผู้กำหนดราคาค่าจ้าง ซึ่งได้แก่รัฐบาล และหน่วยงานเอกชน และการตัดสินใจ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ดังแบบจำลองของ จาคูบัสกัส และ พาลอมบา ซึ่งจะได้กล่าวใน หัวข้อต่อไป

2. แบบจำลองมหภาคในการกำหนดอุปสงค์และอุปทานแรงงานของจาคูบัสกัส และ พาลอมบา

จาคูบัสกัส และ พาลอมบา (Jakubauskas and Palomba, 1973) อธิบาย ถึงหน่วยตัดสินใจ (decision making units) ซึ่งผลการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับอุปสงค์และ อุปทานแรงงาน และอธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานซึ่งวัดด้วยปริมาณการว่างงานในรูปของ ความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน กล่าวคือ ถ้าอุปสงค์แรงงานต่ำกว่า อุปทานแรงงาน จะมีปริมาณการว่างงานสูง ดังนั้น การศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ต้อง พิจารณาอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานด้วย แบบจำลองนี้อธิบายว่าปริมาณอุปสงค์และอุปทาน แรงงานถูกกำหนดโดยหน่วยการตัดสินใจ 3 หน่วย คือ หน่วยออกระเบียบปฏิบัติ ออกกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับการจ้างงาน หน่วยจ้างงานที่ละรับคนเข้าทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน และหน่วยแรงงาน ซึ่งตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงาน ตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของหน่วยต่าง ๆ และอุปสงค์-อุปทาน แรงงาน

จากแบบจำลองแสดงให้เห็นว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ 3 ระดับคือ

1. การตัดสินใจของหน่วยจ้างงาน หมายถึง การตัดสินใจในการรับคนเข้าทำงาน การเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงาน หรือการปลดคนงานออก การใช้เทคโนโลยีในการผลิต การกำหนดราคาค่าจ้าง และผลผลิต และการกำหนดชั่วโมงทำงาน

2. การตัดสินใจของหน่วยออกกระเบียบปฏิบัติในการจ้างงาน หมายถึง การตัดสินใจในการกำหนดกิจกรรมของพนักงานทำและกิจกรรมของนายจ้างในกระบวนการจ้างงานภายใต้กฎหมายและข้อบังคับที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนเกี่ยวกับเรื่องการเงิน และการลงทุน

3. การตัดสินใจของหน่วยแรงงาน หมายถึง การตัดสินใจในการเข้าสู่กำลังแรงงาน การเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากผลทางรายได้ และผลประโยชน์ทางอื่น การเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือการตัดสินใจอยู่นอกกำลังแรงงาน

การตัดสินใจของหน่วยตัดสินใจทั้ง 3 ระดับ ทำให้เกิดความสมดุล หรือไม่สมดุล ระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ถ้าหน่วยจ้างงานกำหนดราคาค่าจ้างสูงดังที่กล่าวไว้ในรุ่นจำลองแบบแรก อุปทานและอุปสงค์ของแรงงานก็จะเกิดความสมดุล และไม่มีภาวะว่างงานเกิดขึ้น ในทางกลับกันถ้าค่าจ้างต่ำ อุปสงค์และอุปทานแรงงานก็จะเกิดความไม่สมดุล ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานประเภทต่าง ๆ เมื่อการตัดสินใจในองค์ประกอบอื่น ๆ คงที่ ในทำนองเดียวกัน การตัดสินใจของหน่วยแรงงานมีผลทำให้เกิดภาวะว่างงานด้วยเช่นเดียวกัน ถ้าหน่วยแรงงานเลือกตัดสินใจอยู่นอกกำลังแรงงานหรือศึกษาต่อมาก อุปทานแรงงานจะน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับอุปสงค์แรงงานและไม่เกิดภาวะว่างงานขึ้น ในทางกลับกัน ถ้ามีการแข่งขันกันในตลาดแรงงานมาก หน่วยแรงงานตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงานมาก อุปทานแรงงานจะมีมากเมื่อเทียบกับอุปสงค์แรงงาน และก่อให้เกิดภาวะว่างงานเมื่อองค์ประกอบในการตัดสินใจอื่น ๆ คงที่

จากแบบจำลองระดับมหภาคที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ทำการศึกษาปรากฏการณ์ตามแนวคิดดังกล่าวในระดับมหภาค และได้สรุปเป็นทฤษฎียืนยันแนวความคิดเกี่ยวกับผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของภาวะการว่างงาน ดังจะรายงานในหัวข้อต่อไป

3.1.2 ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค

ตามทฤษฎีข้างสัจคมค่าลัทธิ มีทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานหลายทฤษฎี ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มหภาค ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์แรงงานศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปปริมาณการว่างงาน และแสดงภาวะการว่างงานเชิงมหภาคในรูปของ ภาวะความไม่สมดุลย์ของอุปสงค์ และอุปทานแรงงานในตลาดแรงงาน และอธิบายสาเหตุของความไม่สมดุลย์ด้วยองค์ประกอบของตลาดแรงงาน ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีสำคัญ 4 ทฤษฎี ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาค

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคมองปัญหาการว่างงานว่าเป็นผลมาจากการจัดสรรทรัพยากรภายใต้ระบบราคาที่เพี้ยนไปจากระบบกลไกตลาดเสรี (Bertrand and Squire, 1980 : 480 - 511) โดยปกติกลไกราคาในตลาดแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีถ้าไม่มีรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงโดยการออกกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือสหภาพแรงงานผลักดันให้ค่าจ้างสูงขึ้น กว่าระดับที่ตลาดแรงงานจะกำหนด ในระบบที่ตลาดแรงงานทำงานโดยปราศจากการแทรกแซง เหล่านี้ถือว่าตลาดแรงงานนั้นเป็นตลาดแรงงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้ต้องการคนงานก็ทำงานได้ในระดับค่าจ้างที่กำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยไม่มีรัฐบาลและสหภาพแรงงานเข้ามาแทรกแซง ถ้าช่วงไหนอุปทานแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ราคา ค่าจ้างก็จะลดลง ถ้าอุปสงค์แรงงานมีการปรับตัวสูงขึ้นราคา ค่าจ้างก็จะสูงขึ้นด้วย ค่าจ้างที่สูงกว่าราคาที่ตลาดกำหนดจะเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวและเป็นอยู่เพียงระยะสั้น เช่น ถ้าค่าจ้างเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขาดแรงงานบางประเภทชั่วคราว ค่าจ้างที่สูงจะเป็นแรงจูงใจเอาคนงานอื่น ๆ เข้ามาสมัครงานนั้น อุปทานแรงงานก็จะมีมากขึ้นเป็นตัวทำให้ระดับค่าจ้างลดลง ดังนั้น ถ้าตลาดแรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะไม่มีปัญหาการว่างงานที่เป็นปัญหาระยะยาว ในทางตรงกันข้าม การทำงานของตลาดแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดปัญหาค่าแรงไม่คงที่หรือการผันแปรของราคา ค่าจ้าง (price distortion) ที่ผันแปรไปจากระดับราคาทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม เช่น ระดับค่าจ้างที่สูงเกินไปเนื่องจากรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงและตั้งค่าจ้างสูงกว่าราคาทางเศรษฐกิจ

(Jakubauskas and Palomba, 1976 : 44) ทำให้นายจ้างไม่สามารถจะจ่ายค่าจ้างในราคาที่กำหนดได้ จึงต้องลดการจ้างงาน ทำให้เกิดการว่างงาน ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์มหภาคเห็นว่า วิธีแก้ไขทำได้โดยให้รัฐบาลยกเลิกค่าจ้างขั้นต่ำเสีย ปล่อยให้ระดับค่าจ้างลดลงตามราคาตลาด การจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้นเอง แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นไปที่อุปสงค์และอุปทานรวม และการตัดสินใจของรัฐบาลในการเข้าไปแทรกแซงตลาดแรงงานทำให้ราคาค่าจ้างผิดเพี้ยนออกไปทำให้เกิดภาวะว่างงาน

ภาวะว่างงานนอกจากจะเกิดขึ้นเนื่องจากการแทรกแซงของรัฐบาลในเรื่องอัตราค่าจ้างแล้ว ยังอาจเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุอื่น ๆ ในตลาดแรงงานอีก เช่น ปัญหาที่เกิดจากตลาดแรงงานทำงานไม่ได้ผล เพราะข่าวสารแรงงานอาจกระจายไม่ทั่วถึง และแรงงานไม่ค่อยเคลื่อนไหว การว่างงานที่เกิดขึ้นจากระดับความต้องการสินค้าและบริการลดลง (effective demand) หรือเกิดจากการที่โครงสร้างอุตสาหกรรมเปลี่ยนไป (structural unemployment) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้สร้างเป็นทฤษฎีอธิบายปรากฏการณ์การว่างงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีโครงสร้างและทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ เป็นต้น

2. ทฤษฎีโครงสร้าง

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์โครงสร้างอธิบายว่าปริมาณการว่างงานเพิ่มมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงาน กล่าวคือต้องการแรงงานที่มีทักษะแตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงของสินค้าบางประเภท (คูชัย พาณิชศักดิ์ 2524 : 8)

ในการศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปปริมาณการว่างงานของนักเศรษฐศาสตร์ ในทฤษฎีโครงสร้าง มิได้พิจารณาปริมาณการว่างงานรวม แต่ศึกษารายละเอียดถึงปริมาณการทำงานต่ำระดับ การว่างงานเปิดเผย และการว่างงานตามฤดูกาล ว่ามีปริมาณเพิ่มขึ้นเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจส่วนใด ผู้มีรายได้ต่ำกว่าขีดความยากจนหรือต่ำกว่าระดับรายได้ที่จะทำให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในระดับครองชีพที่ลุ่มเหลือน้อยลง เนื่องจากการทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ แม้ว่าตัวเองจะทำงานอย่างหนักแล้วก็ตาม หรือเนื่องจาก

การไม่มีงานทำตามฤดูกาล ถึงแม้ว่าจะเป็นผู้มีงานทำ: ทีมที่หรือทำงานหนักในช่วงฤดูการเกษตร หรือเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า เป็นผลให้ไม่มีรายได้ในระดับที่จะแก้ปัญหาความยากจนของครอบครัว หรือช่วยส่งเสริมให้เพิ่มกำลังผลิตหรือเพิ่มรายได้ในอนาคตอย่างพอเพียง

กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ที่เน้นปัญหาโครงสร้าง ยังพิจารณาถึงความไม่สมดุลย์ในด้านต่าง ๆ ที่เห็นได้ชัดเจน คืออัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานที่เร็วกว่าอัตราการเพิ่มของความต้องการแรงงานทั้งจากสาขาเกษตรและนอกสาขาเกษตร และความไม่สมดุลระหว่างการขยายตัวของการศึกษาบางสาขา โดยเฉพาะสาขาสังคมศาสตร์กับความต้องการของตลาดแรงงาน (นิพนธ์ พัวพงศกร 2525 : 15) ผลที่เกิดขึ้นคือการว่างงานโดยเปิดเผยทั่วไป และการว่างงานของบัณฑิตที่มีความมุ่งหวังจะได้งานดี มีรายได้ตามวุฒิหรือสูงกว่า แต่สภาพความเป็นจริงการขยายตัวทางตลาดแรงงานมีน้อย งานมีจำกัด และผู้ทำงานมีรายได้อยู่ในระดับต่ำ

จะเห็นว่านักเศรษฐศาสตร์ที่วิเคราะห์ปัญหาโครงสร้าง ได้มองไปที่ตัวแปรทางโครงสร้างของระบบ เศรษฐกิจ ประเภทของงาน รายได้ และการว่างงานแต่ละประเภท นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน การขยายการศึกษากับความสอดคล้องต่อตลาดแรงงาน และความไม่สมดุลย์ในการพัฒนา เศรษฐกิจ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการว่างงานทั้งสิ้น

3. ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์

ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์มีต้นกำเนิดมาจากกระบวนการทางวัฒนธรรม ได้มีการอธิบายปัญหาการว่างงานด้วยปัจจัยทางสังคมและสถาบันเป็นหลัก มากกว่าปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ โดยมองระบบเศรษฐกิจว่ามีการแตกแยกออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกประกอบไปด้วยความทันสมัยเจริญก้าวหน้า งานดี รายได้ดี สภาพการทำงานดี มีความมั่นคงสูง ส่วนหลังประกอบไปด้วยความด้อยคุณภาพของงาน ความด้อยในเรื่อรายได้และสภาพการทำงาน (Doeringer and Piore. 1975 : 69 - 70) แนวความคิดนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพในการทำงานของตลาดทั้งสองแตกต่างกัน กล่าวคือตลาดแบบไม่เป็นทางการจะเป็นตลาดที่ไม่ผู้จะมีประสิทธิภาพนัก ระบบการทำงานและพฤติกรรมของตลาดแบบนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสถาบันครอบครัว

และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ตามทฤษฎีนี้ อัตราการว่างงานในเมืองจะสูงกว่าชนบท ทำให้มีกระแสการอพยพจากชนบทเข้าสู่ตัวเมือง แต่ถ้าในตัวเมืองมีตลาดแรงงานที่ไม่มีแบบแผน แรงงานบางส่วนที่ไม่อาจหางานทำในสาขาที่ทันสมัยได้ อาจมีการฝึกงานชั่วคราวในตลาดแรงงานนี้โดยมีรายได้ค่อนข้างต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาการทำงานด้อยระดับ เช่นเดียวกับในชนบท

ผู้ที่มีงานทำในระบบเศรษฐกิจส่วนที่มีความก้าวหน้า และส่วนที่ล้าหลังจะประสบปัญหาแตกต่างกัน ในระบบเศรษฐกิจส่วนที่ล้าหลัง ผู้ที่มีงานทำมักจะมีการเลี้ยงดูผู้ที่ไม่มีงานทำและไม่สามารถทำงานได้ด้วย ผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจส่วนล้าหลังจะเข้าทำงานในระบบเศรษฐกิจส่วนก้าวหน้าได้ยาก เนื่องจากมีการใช้เทคโนโลยีมากกว่าแรงงาน มีการสร้างงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตลาดแรงงานทวิลักษณ์นี้อาจเกิดขึ้นได้ในระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม และระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ก็ได้ (Bertrand and Squire. 1980 : 480 - 511) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการทำงานด้อยระดับในภาคเศรษฐกิจล้าหลังว่ามีสาเหตุเนื่องจากค่านิยมของบุคคลที่ไม่ต้องการทำงานหนัก เพราะเขาสามารถยังชีพอยู่ได้ภายในระบบวัฒนธรรมนั้น ๆ ดังนั้น การว่างงานโดยเปิดเผยจึงไม่ค่อยเกิดขึ้นในภาคเศรษฐกิจล้าหลัง แต่มักเกิดขึ้นในภาคเศรษฐกิจทันสมัยมากกว่า

แนวความคิดของทฤษฎีนี้นำไปสู่ข้อสรุปว่าปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ เช่น การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่ตัวเมือง เพราะอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าในเมืองเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการอพยพ การใช้เทคโนโลยีมากกว่าแรงงาน และค่านิยมของคนที่ไม่ต้องการทำงานหนักอื่นเนื่องมาจากระบบสังคมและวัฒนธรรม สาเหตุเหล่านี้นำไปสู่การว่างงานทั้งสิ้น

4. ทฤษฎีนีโอคลาสสิก

ทฤษฎีนี้ศึกษาภาพรวมของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการว่างงานใน เรื่องค่าจ้างและประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนี้อธิบายถึงอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานที่มีภาวะการแข่งขันที่สมบูรณ์ว่า ค่าจ้างที่หน่วยแรงงานจะได้รับจะเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Carnoy. 1977 : 25 - 32) ในการแข่งขันที่สมบูรณ์เช่นนี้จะไม่เกิดภาวะว่างงาน แต่ถ้าการแข่งขัน

ถูกรบกวนและมีผลให้ค่าจ้างสูงกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้าย จะเกิดภาวะว่างงานเพราะคนที่ต้องการทำงานมีมากกว่าคนที่หางานทำได้ในระดับค่าจ้างที่สูงขึ้นนี้

ในด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าตลาดแรงงานมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่มีการเพิ่มขึ้นของอุปทานแรงงานที่มีการศึกษา ตลาดแรงงานจะสามารถรับเอาแรงงานเหล่านั้นไว้ได้ ถ้าหากค่าจ้างของแรงงานที่มีการศึกษาเหล่านี้ไม่สูงกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้าย

แนวความคิดของทฤษฎีนี้นำไปสู่ข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุการว่างงานว่ามีสาเหตุสำคัญอยู่ที่อัตราค่าจ้าง และเชื่อว่าตลาดแรงงานมีความสามารถที่จะรับเอาแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมุ่งศึกษาต่อไปในระดับจุลภาคเพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สรุปทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

แนวความคิดของทฤษฎีที่อธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปการว่างงานทั้ง 4 ทฤษฎี มีความเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานโดยส่วนรวม ถ้าจะศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานตามแนวทางทฤษฎีนี้จะต้องศึกษาอุปสงค์และอุปทานรวมทั้งหมด เพื่อจะดูสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน สำหรับประเทศไทยได้มีนักเศรษฐศาสตร์มหภาคทำการศึกษาตลาดแรงงานของไทย และได้ข้อสรุปว่า ตลาดแรงงานของไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดีแล้ว ดังนั้นปัญหาการว่างงานอันเกิดจากการผันแปรของราคาค่าจ้างทางเศรษฐกิจจึงไม่มี (Bertrand and Squire, 1980 : 480 - 511) หมายความว่า อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานเป็นไปตามหลักทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์คือ เมื่ออุปสงค์ของแรงงานสูงอัตราค่าจ้างจะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อมีอุปทานของแรงงานมากขึ้นค่าจ้างก็จะลดลง และผู้จ้างก็จะทำการจ้างผู้เข้าทำงานได้มากขึ้น

นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มทฤษฎีโครงสร้างได้ศึกษาปัญหาความไม่สมดุลย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจพบว่า สภาอุตสาหกรรมมีความไม่สมดุลย์ในการพัฒนาอย่างมาก โดยที่อุตสาหกรรมขนาดย่อมในเมืองและอุตสาหกรรมชนบทซึ่งใช้แรงงานมากได้รับการส่งเสริมน้อย เมื่อเทียบกับระดับการส่งเสริมที่รัฐบาลให้กับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ใช้ทุนมาก แต่ใช้แรงงานในอัตราต่ำ ซึ่งความไม่สมดุลย์ด้านนี้มีอยู่มาก เห็นได้จากข้อสรุปของ ณรงค์ชัย อัครเศรณี

(Akrasanee. 1982) ที่ว่ารัฐบาลไทยได้ให้การส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กเพียงด้วยปากเท่านั้น มิได้ทำจริง ๆ ในทางปฏิบัติ นอกจากนี้การว่างงานอาจเกิดจากสาเหตุและปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัญหาผลผลิตต่ำ ปัญหาการว่างงานตามฤดูกาล ปัญหาทรัพยากรมนุษย์มีระดับความชำนาญและทักษะต่ำ หรือปัญหาการว่างงานอันเกิดจากสภาพพื้นที่ทางเกษตรกรรมที่ไม่อุดมสมบูรณ์ เป็นต้น

การทบทวนเอกสารทางทฤษฎี เศรษฐศาสตร์แรงงานในระดับมหภาค เพราะต้องการชี้ให้เห็นว่ามีการเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานโดยส่วนรวม อุปสงค์แรงงาน และอุปทานแรงงานทั้งหมด และมีข้อสรุปจากการศึกษาระดับมหภาคเกี่ยวกับตลาดแรงงานไทยที่น่าสนใจ คือ ตลาดแรงงานของไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเศรษฐศาสตร์แรงงานมีความเชื่อว่าอุปสงค์แรงงานในตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นอยู่เรื่อย ๆ แต่ที่ยังมีการว่างงานเพราะขาดข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานหรือมีทักษะไม่พอกับงานที่เกิดขึ้น ในหัวข้อต่อไปจะรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานและผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในระดับมหภาคของประเทศไทย

3.1.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาค

การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับมหภาคในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยเสนอข้อเท็จจริงในรูปของปริมาณการมีงานทำ ปริมาณการว่างงานประเภทต่าง ๆ ของบุคคลในวัยแรงงาน หน่วยงานของรัฐบาลที่รับผิดชอบโดยตรง ในการศึกษาสำรวจแรงงานโดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณการมีงานทำ และการว่างงาน ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2525) ซึ่งได้เริ่มการสำรวจแรงงานเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2506 และได้มีการปรับปรุงระเบียบวิธีการสำรวจตลอดมา ในปี พ.ศ. 2514 ได้กำหนดให้มีการสำรวจทั่วราชอาณาจักรทุกปี ปีละ 2 รอบ รอบแรกระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม ซึ่งเป็นคาบนอกฤดูการเพาะปลูก และรอบที่สองในระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน ซึ่งเป็นคาบเวลาในฤดูการเพาะปลูก วิธีการสำรวจกระทำโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง และส่งเจ้าหน้าที่ออกไปสัมภาษณ์ครัวเรือนที่ตกเป็นตัวอย่างซึ่งมีอยู่ทุกภาคของประเทศ รวมทั้งกรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณการมีงานทำและการว่างงานเช่นเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการวางแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยทบวงมหาวิทยาลัยได้ทำการสำรวจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา หน่วยงานทั้งสองแห่งนี้ได้ทำการสำรวจโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการสำรวจของทบวงมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ได้แบ่งการสำรวจออกเป็น 3 รอบ รอบแรกสำรวจในเดือนพฤษภาคม และรอบที่สองในเดือนกันยายน โดยทำการสำรวจบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ และวิทยาลัยเอกชนเพื่อให้ทราบถึงภาวะการหางานทำ การว่างงาน ระยะเวลาในการหางาน ประเภทของงานที่ทำได้ สถานที่ทำงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานที่ทำ และรายละเอียดอื่น ๆ ของผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว โดยศึกษาเปรียบเทียบตามสาขาวิชาและสถาบันการศึกษา ต่อมาได้เปลี่ยนคาบเวลาการสำรวจในวันขึ้นรับพระราชทานปริญญาบัตรหรือวันรับพระราชทานปริญญาของบัณฑิตของแต่ละสถาบันเป็นวันสำรวจ ทั้งนี้จะแยกระบบสำรวจพร้อมทั้งรวบรวมแบบสำรวจในวันดังกล่าวครั้งหนึ่ง และจะส่งแบบติดตามผลสำรวจการหางานทำของบัณฑิตไปยังบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานตามที่อยู่ที่ยังที่บัณฑิตเหล่านั้นกรอกไว้ครั้งแรก ซึ่งการถามซ้ำครั้งที่ 2 นี้ได้กำหนดเอาไว้วันที่ 28 กุมภาพันธ์ของทุกปีเป็นวันสำรวจ

โครงการสำรวจของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำมีขึ้น 2 รอบ เช่นกัน คือ รอบแรกสำรวจในเดือนพฤษภาคม และรอบที่สองในเดือนกันยายน โดยทำการสำรวจจากผู้มีการศึกษาระดับกลางและระดับสูง ซึ่งสำรวจการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ลำยาอาชีพ และ ป.กศ. ขึ้นไป

ผลจากการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และทบวงมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับปริมาณการว่างงานและการมีงานทำของบัณฑิตในวัยแรงงานทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการว่างงานของผู้มีการศึกษาว่าบัณฑิตประเภทใด ระดับการศึกษาใด ลำยาใด เป็นบัณฑิตว่างงานและบัณฑิตมีงานทำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประเภทการศึกษาของปศุสัตว์ทำงาน

การวางแผนงานจำแนกตามประเภทของการศึกษานั้น ได้มีการแบ่งการศึกษาออกเป็น

11 ประเภท คือ ไม่มีการศึกษา ไม่สำเร็จประถมศึกษาตอนต้น สำเร็จประถมศึกษาตอนต้น สำเร็จประถมศึกษาตอนปลาย สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย สำเร็จฝึกหัดครู สำเร็จอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำเร็จอาชีวศึกษาระยะสั้น และอื่น ๆ โดยมีผลการสำรวจดังตาราง 1

ตาราง 1 แนวโน้มของจำนวนผู้วางแผนงานตามประเภทการศึกษาบางประเภท ปี พ.ศ. 2514 - 2524

ปี	ประเภทการศึกษา				
	อาชีวศึกษา	วิชาชีพชั้นสูง	ฝึกหัดครู	มหาวิทยาลัย	รวม
2514	6480	1460	490	1200	9990
2515	8340	770	650	1880	11640
2516	11980	5050	5160	3410	25600
2517	10780	2100	4830	2210	19920
2518	10560	1220	13540	1910	27230
2519	8830	1740	12590	2650	25910
2520	14900	2600	13300	6200	37000
2521	15700	2800	16100	6900	41500
2522	23600	3800	15800	5900	49100
2523	23800	4300	12500	6900	47500
2524	28400	5700	8800	15300	58200

จากผลของการสำรวจพบว่า จำนวนผู้ว่างงานสูงมากในประเภทอาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย แต่เมื่อพิจารณาถึงอัตราการเพิ่มในช่วงระยะเวลา 10 ปี ประเภทมหาวิทยาลัย มีอัตราเพิ่ม 12.75 เท่าตัว ในขณะที่ประเภทอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น 4.10 เท่าตัว แสดงให้เห็นว่า ปัญหาจะทวีความรุนแรงขึ้นในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าในการศึกษาประเภทอื่น เนื่องจากมีบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเปิด เริ่มสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2520 เป็นต้นมา และเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อ ๆ มา

จากข้อมูลในการสำรวจแรงงานที่രാഷ്ട്രാധികാരിของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น แม้จะใช้วิธีการสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้รับมีความเชื่อมั่นสูง แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษานั้นยังไม่สามารถให้รายละเอียดที่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากความหมายของผู้ไม่มีงานทำที่ใช้ในการสำรวจนั้นหมายถึงผู้ไม่มีงานทำ แต่มีความต้องการที่จะทำงาน และกำลังหางานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ แต่เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวอาจมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับกลางและระดับสูงที่ยังไม่พอใจที่จะทำงาน เพราะงานมีอยู่ในขณะนั้นให้รายได้ต่ำ หรือเป็นงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่เรียนมาจึงเต็มใจที่จะว่างงานเพื่อรองานที่ดีกว่า หรือยังไม่มีความต้องการที่จะทำงานในขณะนั้น ซึ่งการสำรวจไม่ได้ทำการศึกษา นอกจากนี้ การไม่นับผู้ที่อยู่ในระหว่างการศึกษา เข้าอยู่ในระบบแรงงานก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญทางด้านจำนวนและโครงสร้างของแรงงานที่แท้จริง

2. ระดับการศึกษาของประชากรว่างงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้สำรวจผู้สำเร็จการศึกษาระดับกลางและระดับสูง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัย และ ป.กศ.ขึ้นไป โดยมีผลการสำรวจดังตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละของบัณฑิตว่างงานที่มีความรู้ระดับกลางและระดับสูง

ระดับการศึกษา	2516	2517
ปริญญาโทขึ้นไป	0.0	4.4
ปริญญาตรี	6.5	14.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16.8	22.1
เทคนิค	20.5	43.1
ฝึกหัดครู	29.0	51.7
มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ	37.7	43.1

ผลการสำรวจพบว่า ในระดับฝึกหัดครู มีอัตราการว่างงานสูงสุดร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นระดับเทคนิคและมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ร้อยละ 43.1 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.4

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการว่างงานในระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ถึงแม้ว่าในระดับปริญญาตรีจะมีอัตราการว่างงานไม่สูงนัก คือ ร้อยละ 6.5 ในปี พ.ศ. 2516 และ ร้อยละ 14.4 ในปี พ.ศ. 2517 ซึ่งยังคงต่ำกว่าระดับอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาถึงอัตราการเพิ่มของอัตราการว่างงานในเวลา 1 ปี คือ จากปี พ.ศ. 2516 ถึง พ.ศ. 2517 พบว่า ระดับปริญญาตรีจะมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นสูงที่สุดอย่างเป็นที่น่าสังเกต คือ 2.22 เท่าตัว ในขณะที่ระดับอื่นมีอัตราการเพิ่มที่ต่ำกว่า เช่น ระดับเทคนิค เพิ่มขึ้น 2.10 เท่าตัว ระดับฝึกหัดครูเพิ่มขึ้น 1.78 เท่าตัว ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้น 1.31 เท่าตัว และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพเพิ่มขึ้น 1.14 เท่าตัวเท่านั้น

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบัณฑิตว่างงานระดับปริญญาตรีในแต่ละปีการศึกษาที่ค่อนข้างใหม่ ได้แก่ ข้อมูลจากทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2523) ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่า มีบัณฑิตว่างงานอยู่ในอัตราค่อนข้างสูงในแต่ละปี กล่าวคือมีบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานตั้งแต่ร้อยละ

19.3 ถึง ร้อยละ 27.9 ของบัณฑิตที่กรอกแบบสอบถาม โดยมีบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2519 มีอัตราส่วน
ว่างงานสูงสุดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา บัณฑิตที่กรอกแบบสอบถาม และบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงาน

ปีการศึกษา	จำนวนบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษา	จำนวนบัณฑิต ที่กรอกแบบสำรวจ	บัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงาน	
			จำนวน	ร้อยละ ของที่สำรวจ
2516	15083	12296	2911	23.7
2517	19054	12708	3035	23.9
2518	22932	14946	2882	19.3
2519	21718	17335	4833	27.9
2520	22381	19707	3993	20.3
2521	28106	22907	4834	21.1

จากข้อมูลในปีการศึกษา 2521 ซึ่งเป็นข้อมูลล่าสุด มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
จำนวน 28,106 คน บัณฑิตที่กรอกแบบสำรวจมี 22907 คน ในจำนวนนี้มีบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงาน
4834 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.1 ของบัณฑิตที่กรอกแบบสำรวจ และในจำนวนบัณฑิตที่ยังไม่ได้
ทำงาน จำแนกออกเป็นบัณฑิตที่ยังหางานไม่ได้ 2997 คน (ร้อยละ 62.0) บัณฑิตที่ศึกษาต่อ
1457 คน (ร้อยละ 30.1) และบัณฑิตที่ไม่ประสงค์ทำงาน 380 คน (ร้อยละ 7.9)

3. สาขาการศึกษาของบัณฑิตว่างงาน

ข้อมูลการว่างงานที่แยกเป็นสาขาวิชา ได้แก่ ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ได้แยกสาขาวิชาในระดับปริญญาตรีออกเป็น 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชามนุษยศาสตร์
ศึกษาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์
และ เกษตรศาสตร์ โดยมีข้อมูลดังนี้

ตาราง 4 ร้อยละของผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	2516	2527
มนุษยศาสตร์	10.5	13.0
ศึกษาศาสตร์	7.0	20.5
วิศวกรรมศิลป์	2.9	10.3
สังคมศาสตร์	6.7	11.1
นิติศาสตร์	14.5	27.3
วิทยาศาสตร์	2.7	11.5
วิศวกรรมศาสตร์	3.2	10.0
แพทยศาสตร์	1.9	1.7
เกษตรศาสตร์	3.5	10.6
รวม	6.5	14.4

จากข้อมูลที่มีอยู่พบว่า สาขาวิชาที่ผู้สำเร็จการศึกษามีการว่างงานสูง ได้แก่ สาขา
นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ตามลำดับ

การศึกษาปริมาณการว่างงานของบัณฑิต อาจจะได้จากปริมาณของบัณฑิตที่ทำงานทำ
ได้อีกด้วย จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2519 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2519) ได้
ทำการสำรวจการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา ผลการ
สำรวจ ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานทำจำแนกตามสาขาวิชาต่าง ๆ

สาขาวิชา	2516			2517			2518		
	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้มีงานทำ	จำนวนร้อยละ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้มีงานทำ	จำนวนร้อยละ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนผู้มีงานทำ	จำนวนร้อยละ
มนุษยศาสตร์	944	852	90	649	799	84	919	773	84
ศึกษาศาสตร์	4162	3891	93	6343	5163	81	7880	6414	81
วิจิตรศิลป์	143	139	97	174	156	90	174	156	90
สังคมศาสตร์	2869	2693	93	2856	2360	88	3146	2765	88
นิติศาสตร์	793	678	86	846	615	73	1110	807	73
วิทยาศาสตร์	478	452	95	667	561	84	619	511	83
วิศวกรรมศาสตร์	756	732	97	945	850	90	1052	947	90
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	1145	1122	98	1194	1174	98	1734	1705	98
เกษตรศาสตร์	722	697	97	753	673	89	879	876	81
รวม	12039	11256	94	14556	12351	85	17513	14856	85

จากข้อมูลจะเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทำงานทำได้สูงที่สุดถึงร้อยละ 98 สาขาวิจิตรศิลป์ และวิศวกรรมศาสตร์ เป็นอันดับที่สอง เมื่อรวมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไว้พวกหนึ่ง ลำขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ไว้อีกพวกหนึ่ง แล้วเปรียบเทียบกันจะพบว่า บัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอัตราการมีงานทำสูงกว่า

บัณฑิตสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้ สาขา
นิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มีอัตราการจ้างงานต่ำที่สุด

กล่าวโดยสรุปจากผลการสำรวจของหน่วยงานทั้งสามแห่งดังกล่าว และข้อมูลที่มีอยู่
ทั้งหมด ชี้ให้เห็นว่าภาวะการทำงานของผู้มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะปริญญาตรี
มีแนวโน้มที่จะก่อปัญหาและทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะสาขาวิชาที่มีอัตราการว่างงาน
สูงสุด 2 สาขา ได้แก่ สาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์

แนวทางแก้ปัญหาที่ได้รับการเสนอจากการศึกษาระดับมหภาค คือ การลดปริมาณ
การผลิตบัณฑิตลง ซึ่งในทางปฏิบัติทำได้ยาก เนื่องจากมีแรงกดดันทางสังคมและการเมือง
จากผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐบาล
ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีข้อจำกัดในการตัดสินใจมากที่สุดเพราะอำนาจการ
ตัดสินใจนี้ต้องได้รับความยินยอมจากสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาด้วย

การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตในระดับมหภาคที่กล่าวมา
ข้างต้นมีจุดอ่อนที่สำคัญคือ เป็นการศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานโดยส่วนรวม เน้นปริมาณ
ของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน การจ้างงานเต็มทีและการว่างงานโดยเปิดเผยของบัณฑิต มิได้
แยกประเภทการทำงานต่ำระดับให้เห็นชัดเจน นอกจากนี้ยังมิได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ปริมาณการจ้างงาน และการว่างงานประเภทต่าง ๆ สิ่งทำให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลของ
การเข้าสู่กำลังแรงงานเท่านั้น ไม่สามารถควบคุมปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหาที่เกิดมาจากผลของ
การเข้าสู่กำลังแรงงานได้ เพราะยังขาดรายละเอียดที่จำเป็นอยู่มาก นักเศรษฐศาสตร์
แรงงานจึงมุ่งทำการศึกษปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น
รายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยแรงงาน และหน่วยงานอันจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณา
วางแผนการใช้ประโยชน์กำลังคนให้เต็มที่

3.2 การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค

การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค เป็นการศึกษาปรากฏการณ์
โดยวิเคราะห์การตัดสินใจและพฤติกรรมของหน่วยแรงงานในการเข้าสู่กำลังแรงงาน

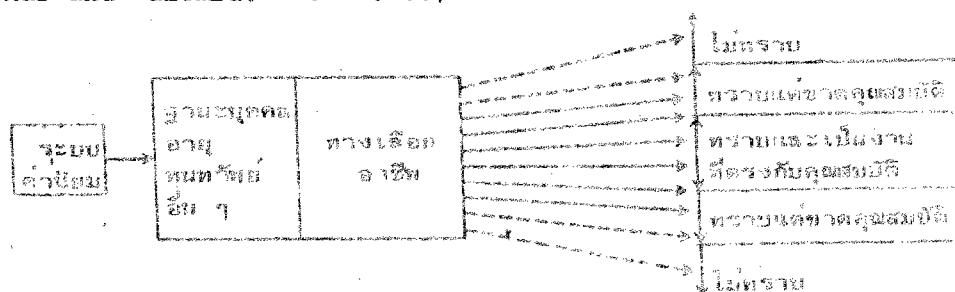
นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ทำการศึกษาผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยเน้นคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน และลักษณะงานที่ทำได้ ของหน่วยแรงงานแต่ละหน่วย โดยเน้นคุณลักษณะส่วนตัว (Carnoy. 1977 : 25 - 32 and Hulbert. 1981 : 469 - 471) ในที่นี้จะรายงานผลงานของนักเศรษฐศาสตร์แรงงานในการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาคเป็น 3 หัวข้อคือ แบบจำลองอธิบาย ปรากฏการณ์ ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ และผลงานการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค

ในทางเศรษฐศาสตร์มีแบบจำลองระดับจุลภาคที่อธิบายถึงการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปการตัดสินใจในการประกอบอาชีพของหน่วยแรงงาน ที่สำคัญ 2 แบบ ดังนี้

1. แบบจำลองจุลภาคแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ

แบบจำลองนี้อธิบายทางเลือกและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของหน่วยแรงงานในการเลือกประกอบอาชีพของหน่วยแรงงาน โดยทางทฤษฎีมีงานอาชีพอยู่มากมายสำหรับบุคคลที่จะเข้าไปทำ แต่ในทางปฏิบัติจริงแล้วพบว่า มีทางเลือกอยู่ไม่มากนัก เนื่องจากมีข้อจำกัดมากที่จะกำหนดการเลือกงานอาชีพของบุคคล ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล สุขภาพ และความสามารถทางสมอง ต้นทุนในการแสวงหาข้อมูล และต้นทุนในการเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นจากแบบจำลองในภาพประกอบ 3 ต่อไปนี้ (Jakubauskas and Palomba. 1975 : 55)



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองแสดงทางเลือกและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของหน่วยแรงงาน

จากแบบจำลองคุณภาพในภาพประกอบ 3 นี้แสดงให้เห็นถึงทางเลือกแบบต่าง ๆ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของหน่วยแรงงานในการประกอบอาชีพ เช่น งานอาชีพบางอย่างเป็นงานที่ผู้หางานทำมีข้อมูลข่าวสาร และสามารถทำงานนั้นได้ งานอาชีพบางอย่างผู้หางานทำมีข้อมูลข่าวสาร แต่เขาไม่สามารถเลือกได้ เพราะมีปัญหาในการเข้าทำงานนั้น เช่น มีข้อจำกัดเกี่ยวกับต้นทุนค่าใช้จ่ยของผู้หางาน มีงานอาชีพบางอย่าง ผู้หางานยังไม่มีข่าวสารข้อมูล และงานบางอย่างเป็นงานที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้หางาน หรือไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล กล่าวได้ว่า ทางเลือกเหล่านี้คือสิ่งที่หน่วยแรงงานหรือผู้หางานแต่ละคนต้องตัดสินใจเลือกให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานอาชีพและต้นทุนในการหาข่าวสารข้อมูลจึงมีความสำคัญในการหางานทำมากที่สุด นอกจากต้นทุนการใช้จ่ายและการแสวงหาข่าวสารแรงงานแล้ว ระบบค่านิยมในสังคมและลักษณะเฉพาะส่วนตัวของหน่วยแรงงานหรือผู้หางาน ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ผู้หางานที่มีลักษณะส่วนตัวแตกต่างกัน เช่น สตรี คนผิวดำ คนสูงอายุ ฯลฯ ย่อมมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกันไป

จากอุปสัณ และ พาลอมบา ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของหน่วยแรงงานหรือผู้หางานแต่ละคนมี 4 ประการ คือ

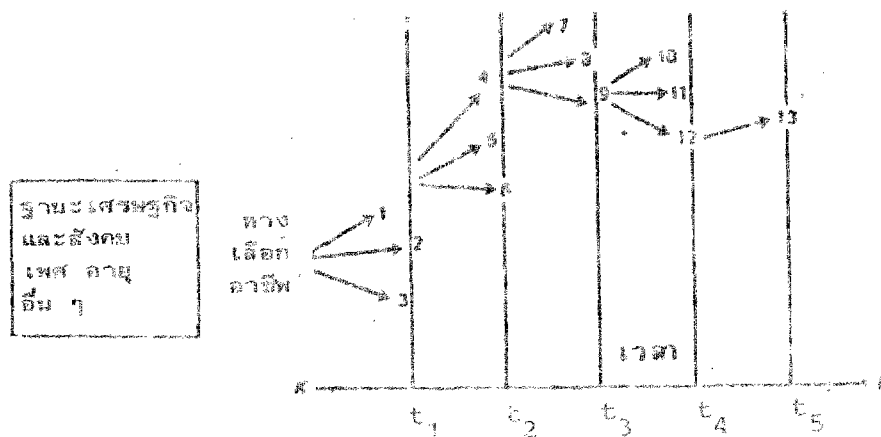
1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานอาชีพ ได้แก่ ประเภทของงาน ลักษณะงาน รายได้ พื้นความรู้ที่ต้องการ การแข่งขันเข้าทำงาน
2. ลักษณะเฉพาะส่วนตัวของผู้หางานและลักษณะงาน ได้แก่ ระดับรายได้เมื่อเริ่มเข้าทำงาน รายได้ตลอดการทำงาน ความมั่นคงของรายได้ ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง ระดับฐานะของงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมของงาน การใช้ความสามารถทางกายและความสามารถทางสมอง และประเภทของงานอาชีพ
3. ต้นทุนของค่าใช้จ่าย ได้แก่ ต้นทุนในการฝึกอบรม ต้นทุนในการเข้าทำงาน ต้นทุนในการหาข้อมูลข่าวสารแรงงานและการบรรจุนงาน และต้นทุนในการเปลี่ยนงานใหม่
4. ระบบค่านิยมในสังคม ได้แก่ ค่านิยมของคนในสังคมที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีลัทธิการดี มีความก้าวหน้าสูง มีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น ๆ

เมื่อหน่วยแรงงานตัดสินใจประกอบอาชีพแล้ว กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานยังไม่
สิ้นสุด หน่วยแรงงานอาจมีการตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือตัดสินใจออกจากกำลังแรงงาน

2. แบบจำลองจุลภาคแสดงการตัดสินใจของหน่วยแรงงานในช่วงเวลาต่าง ๆ

เมื่อหน่วยแรงงานตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งแล้ว กระบวนการเข้าสู่
กำลังแรงงานของหน่วยแรงงานนั้นยังไม่จบสิ้น เนื่องจากหน่วยแรงงานนั้นอาจตัดสินใจเปลี่ยนงาน
ตามทางเลือกอาชีพ และโอกาสที่มีได้ การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานจึงต้อง
ศึกษาครอบคลุมกระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของหน่วยแรงงานด้วย

จากบุสกีส์ และ พาลอมบา ได้เสนอแบบจำลองการตัดสินใจของหน่วยแรงงานใน
กระบวนการเข้าสู่อาชีพในช่วงเวลาต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กระบวนการเข้าสู่อาชีพตามทางเลือกในช่วงเวลาต่าง ๆ

ตามภาพประกอบ 4 แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน ในช่วง
เวลาแรก t_1 แสดงว่าบุคคลมีทางเลือกอาชีพ 3 ทาง คือ 1, 2 และ 3 เมื่อเขาเลือกอาชีพ
หมายเลข 1 ในช่วงเวลา t_2 เขามีทางเลือกอาชีพระหว่าง 4, 5 และ 6 หากเขาตัดสินใจ
เลือกอาชีพหมายเลข 4 ในช่วงเวลา t_3 เขาจะมีทางเลือกอาชีพ 7, 8, 9 เรื่อย ๆ ไปใน
ช่วงเวลา t_5 บุคคลนี้เลือกประกอบอาชีพหมายเลข 13 ซึ่งเขาทำงานจนเกษียณอายุ จาก

แบบจำลองนี้ ถ้าสมมุติว่า บุคคลมีการเลือกอาชีพหมายเลข 2 หรือ 3 ในช่วงเวลา t_1 เขามีทางเลือกอาชีพหมายเลขอื่น ๆ ซึ่งมิได้แสดงไว้ในภาพประกอบนี้ เนื่องจากจะทำให้ภาพประกอบซับซ้อนและดูยาก

มีข้อนำสังเกตว่า บางครั้งการเลือกอาชีพของบุคคลไม่ได้เป็นไปตามความปรารถนาของบุคคลอย่างเต็มที่ การแยกแยะให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างอาชีพต่าง ๆ บังคับให้บุคคลต้องเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งภายในขอบเขตที่กำหนด อาจทำให้เขาเลือกอาชีพที่เขาต้องการหรือปรารถนาน้อย กล่าวคือบุคคลที่เสียเปรียบในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ขาดความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารแรงงาน มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหางานน้อย มีทางเลือกอาชีพจำกัด ต้องตัดสินใจเลือกอาชีพระดับต่ำ หรืออาจไม่มีโอกาสเข้าประกอบอาชีพใด ๆ เลย และเป็นส่วนหนึ่งของผู้ว่างงาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงมีข้อมูลข่าวสารแรงงานมาก และมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหางานสูง จะมีทางเลือกที่กว้างขวางกว่า เพราะมีทรัพยากรทางการเงินที่จะเข้าไปสู่อาชีพระดับสูงได้ หรืออาจไม่มีความต้องการและไม่มีความจำเป็นที่จะประกอบอาชีพ และตัดสินใจอยู่นอกกำลังแรงงานได้

จากแบบจำลองชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจของบุคคลในการเลือกประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้หางาน ลักษณะงาน ต้นทุนของค่าใช้จ่ายในการหางาน และระบบค่านิยมในสังคม ดังนั้น จึงต้องพิจารณาที่หน่วยแรงงาน และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจเหล่านี้ ในการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน

3.2.2 ทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์เข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค

ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่อธิบายการเข้าสู่กำลังแรงงานประกอบด้วย ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคอธิบายถึงการตัดสินใจของหน่วยแรงงานเฉพาะบุคคลในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทฤษฎีทางสังคมวิทยาอธิบายการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้สมัครงานกับนายจ้าง และทฤษฎีทางจิตวิทยาอธิบายถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยพบทฤษฎีเศรษฐกิจศาสตร์จุลภาค 3 ทฤษฎี ทฤษฎีทางสังคมวิทยา 2 ทฤษฎี และทฤษฎีทางจิตวิทยา 1 ทฤษฎี รวม 6 ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแสวงหางาน

ทฤษฎีแสวงหางานอธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของการว่างงาน และการมีงานทำ และโอกาสที่จะได้งานทำ อันเนื่องมาจากการเตรียมตัวและการมีทักษะในการหางานทำของหน่วยแรงงาน (Hulbert, 1981 : 469 : 471) และอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการว่างงาน ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสการมีงานทำและทักษะในการหางาน ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าในสภาพที่ตลาดแรงงานมีการให้ข่าวสารข้อมูลน้อย ทั้งนายจ้างและแรงงานขาดความรู้เกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาดแรงงาน ผู้ที่หางานทำมักจะไม่เลือกงานแรกที่ได้รับเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบ จึงมักใช้เวลาหางานอื่น และข้อมูลอื่นประกอบการใช้เวลาเพื่อจะหางานทำนี้จึงนับเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของผู้หางานทำ ในกรณีเช่นนี้ การว่างงานจะเกิดขึ้นเพราะปัญหาการขาดประสิทธิภาพของตลาดแรงงานในการให้ข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจนและกว้างขวางพอที่จะทำให้ผู้หางาน และผู้จ้างพบกันในเวลาที่เหมาะสม

จากทฤษฎีแสวงหางานที่มีแนวความคิดว่า ตำแหน่งงานในตลาดแรงงานนั้นมีอยู่ แต่ที่เกิดปัญหาการว่างงานอยู่นั้น เนื่องจากระบบข่าวสารแรงงานของตลาดแรงงานไม่ดี นายจ้างและแรงงานมีโอกาสพบกันน้อย เพราะขาดความรู้เกี่ยวกับโอกาสการจ้างงาน ผู้ที่ได้มีงานทำเป็นผู้ที่มีทักษะในการหางาน และเป็นผู้ที่มีโอกาสได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงาน มีการรองานด้วยเวลานาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมักจะมีการสมัครงานหลายแห่งหลายครั้งเพื่อเลือกงานที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีแนวความคิดว่า ความสามารถทางการผลิตของบุคคล และค่านิยมในการทำงานได้ถูกกำหนดโดยปริมาณและการลงทุนเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่การลงทุนเพื่อรักษาสภาพการลงทุนเพื่อการศึกษาและการฝึกอบรม ในการตัดสินใจลงทุนเพื่อการศึกษาขึ้นอยู่กับ

การเรียนรู้ ผลตอบแทนที่จะได้รับทั้งเป็นผลตอบแทนทางสังคมและผลตอบแทนส่วนบุคคล ในทาง เศรษฐศาสตร์ได้มีการศึกษาพบว่า ในประเทศไทยอัตราผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับจากการลงทุน ทางการศึกษาในระดับประถมศึกษาถึง 20 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับมัธยมศึกษา ซึ่งมี 11 เปอร์เซ็นต์ และการศึกษาที่สูงกว่านั้นมี 11 เปอร์เซ็นต์เช่นเดียวกัน (Mark Blaug. 1971 : abstracts) ผลตอบแทนนี้ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ในตลาดแรงงาน ถ้าตัดสินใจลงทุนถูกกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานก็จะ มีงานทำ ผู้ไม่มีงานทำจึงได้แก่ ผู้ที่ลงทุนไม่ถูกกับคุณสมบัติที่ตลาดแรงงานต้องการ การลงทุนไม่ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ (Carnoy. 1977 : 29) ได้แก่

1. ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบข่าวสารแรงงานและข้อมูลทำให้ผู้ลงทุนเพื่อ การศึกษาไม่มีโอกาสที่จะทราบว่ามีงานอะไรบ้างที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้ฝึกฝนทักษะ ของตนเองให้พอเพียงและตรงกับความต้องการ

2. ความไม่สมดุล และการปรับตัวของระบบเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี ทำให้คนที่มีความรู้แล้วเกิดการว่างงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฝึกฝนให้มีการ ปฏิบัติการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

ทฤษฎีทุนมนุษย์ กล่าวถึงผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของการว่างงาน และ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อการว่างงานว่า การว่างงานมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในระดับ การศึกษาและอบรม ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายถึงการตัดสินใจลงทุนทางการศึกษาของบุคคล และ การตัดสินใจของนายจ้างในการรับคนเข้าทำงานว่า เนื่องมาจากต้องการได้รับผลตอบแทนจาก การลงทุนทางการศึกษา และผลผลิตจากหน่วยแรงงานที่จ้างเข้าทำงานนั่นเอง

จากทฤษฎีทุนมนุษย์นำไปสู่ข้อสรุปได้ว่า คนที่จะมีงานทำต้องมีการศึกษาอบรมและ มีทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงการตัดสินใจในการลงทุนเพื่อการศึกษาอบรม และผลตอบแทนทางการศึกษา การตัดสินใจของนายจ้างในการ เลือกรับคนเข้าทำงาน ประสิทธิภาพ ของระบบข่าวสารแรงงาน การปรับตัวของระบบเศรษฐกิจ ค่านิยมในการทำงานของแรงงาน ลักษณะของแรงงาน และความสอดคล้องระหว่างสาขาการศึกษา กับตลาดแรงงาน

3. ทฤษฎีการจัดลำดับและการคัดเลือก

ทฤษฎีนี้อธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำและการว่างงานว่า ภายในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ย่อมจะมีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ อยู่จำนวนหนึ่ง ตำแหน่งหน้าที่เหล่านี้นายจ้างจะต้องพิจารณาว่าเหมาะสมที่จะบรรจุบุคคลที่จบการศึกษาระดับไหน สาขาใด และจากที่ใด ตำแหน่งงานบางตำแหน่งอาจมีทางเลือกบรรจุผู้ที่จบจากสาขาวิชาต่าง ๆ น้อย หรือไม่มีเลย เช่น ตำแหน่งแพทย์ ซึ่งต้องรับผู้ที่จบสาขาแพทยศาสตร์เพียงอย่างเดียว สำหรับงานบางตำแหน่ง เช่น พนักงานอาจมีทางเลือกบรรจุผู้จบสาขาต่าง ๆ ได้มากเป็นต้นว่า ผู้จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือบัณฑิตในหลายสาขาวิชา การเลือกผู้สมัครนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของงาน นโยบายของหน่วยงาน การฝึกงาน เงินเดือน และรายได้อื่น ๆ ที่นายจ้างยินดีจะเสนอให้ ถ้านายจ้างต้องการผู้มีความสามารถสูงก็ต้องมีสิ่งจูงใจดี ๆ ให้ สิ่งจูงใจนั้นไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นเงินเดือนสูงอย่างเดียว อาจเป็นบรรยากาศของการทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น โดยปกติภายหลังจากที่ตัดสินใจว่าจะเลือกผู้จบการศึกษาระดับใดและสาขาใดแล้ว นายจ้างก็จะคัดเลือกจากผู้ที่มาสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุด แต่ถ้ายังไม่ได้บุคคลที่ต้องการนายจ้างก็จะเพิ่มสิ่งจูงใจขึ้น หรือไม่ก็ต้องลดหรือเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้สมัคร (พิชัย จรรย์สุกลรินทร 2526 : 3)

ในการจัดลำดับ (queue) คนเข้าทำงาน โดยการที่นายจ้างหรือผู้มีหน้าที่คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะเลือกบุคคลที่มีทักษะทางปัญญาสูง (cognitive skills) เพื่อจะได้เพิ่มผลผลิตของตนเองให้สูงขึ้น ทักษะเหล่านี้บุคคลได้มาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลักเกณฑ์สำคัญที่พิจารณากันก็คือ การเลือกเอาคนที่มีลักษณะที่สามารถฝึกฝนได้ตลอดจนพิจารณาถึงตัวแปรอื่น ๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ การศึกษา อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา และประสบการณ์ซึ่งการเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ทำให้นายจ้างลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มเติมลง และบุคคลเหล่านี้จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Carnoy. 1977 : 255 citing Thurow and Lucas. 1972)

ทฤษฎีการคัดเลือกและการคัดเลือกว่า การศึกษาไม่ได้ช่วยเพิ่มผลผลิตของแรงงานโดยตรง แต่เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างเพื่อพิจารณาว่าผู้ใดที่สามารถนำมาฝึกฝนได้ง่ายกว่าคนอื่น และถือว่าการศึกษาในโรงเรียนยิ่งสูงเท่าใด จะทำให้การฝึกฝนทำได้ง่ายยิ่งขึ้น

แอร์โร (Carnoy, 1977 : 429 citing Arrow, 1969) ได้ชี้แนะว่า การศึกษาเล่าเรียนเป็นเครื่องมือที่จะทำการคัดเลือกลูกจ้างที่พึงปรารถนาจากจำนวนคนที่มาสมัครงาน โดยที่สมมุติฐานของการคัดเลือก (screen) และการคัดเลือกถือว่า การศึกษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการทางเศรษฐกิจ แต่เป็นเครื่องมือในการคัดคนเข้าทำงานดังกล่าวแล้ว และนักเศรษฐศาสตร์ทั่ว ๆ ไปคิดว่าการคัดเลือกจะทำให้ผลผลิต (output) มีคุณภาพดี นายจ้างไม่จำเป็นต้องลงทุนมากในการฝึกฝน แต่ก็มิใช่ว่าการศึกษาในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานมีคุณภาพดี

จากทฤษฎีนี้เราจะเห็นได้ว่า ในการรับคนเข้าทำงานนั้น นายจ้างจะพิจารณาถึงลักษณะที่สำคัญหลายประการด้วยกัน เช่น ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษาที่เราสำเร็จ สาขาวิชา ความสามารถ ตลอดจนคุณสมบัติอื่น เช่น การง่ายต่อการฝึกหัด เชื่อชาติ เพศ อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา และประสบการณ์เดิม เป็นต้น ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละประเภทด้วย จุดเน้นของทฤษฎีนี้คือ การตัดสินใจของหน่วยจ้างงาน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของบัณฑิตที่มาจากสมัครงานนั้น

สรุปทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์จุลภาคเกี่ยวกับหน่วยจ้างงานและหน่วยแรงงาน

จากทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์จุลภาคเกี่ยวกับหน่วยจ้างงานและหน่วยแรงงาน ได้แก่ ทฤษฎีสำคัญดังกล่าวมาแล้วตามหัวข้อ 1 - 3 คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีการคัดเลือก สรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานจากแต่ละทฤษฎีได้ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ นักเศรษฐศาสตร์แรงงานในกลุ่มนี้ได้พิจารณาตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการมีงานทำและการทำงาน ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน ทักษะในการหางานทำ ลักษณะความเป็นคนเลือกงาน และระยะเวลาหางานของหน่วยแรงงาน

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์ แนวความคิดจากทฤษฎีทุนมนุษย์ชี้ให้เห็นถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์

กับการมีงานทำและการว่างงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา การลงทุนในการศึกษา การลงทุนเพื่อรักษาสุขภาพ ประสิทธิภาพของข่าวสารแรงงาน ลักษณะเฉพาะตัวของผู้หางานทำ และค่านิยมในการทำงาน

3. ทฤษฎีการคัดลำดับและการคัดเลือก ในทฤษฎีนี้ได้มีการเน้นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของหน่วยแรงงานที่ผู้จ้างใช้พิจารณาในการจ้างงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสามารถ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา ประสบการณ์เดิม ตลอดจนสถานภาพการศึกษาที่สำเร็จมา นอกจากนี้หน่วยจ้างงานหรือนายจ้างบางคนยังพิจารณาถึงการเลือกจากการมีความสัมพันธ์กับนายจ้างเป็นส่วนตัว หรือการได้รับการฝากฝังจากผู้มีความสำคัญเป็นอาทิ

ในการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงาน นอกจากจะศึกษาจากแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะทำความเข้าใจทฤษฎีทางสังคมวิทยา และจิตวิทยา เพื่อให้เกิดขอบเขตความคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีงานทำในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างผู้หางานทำ หรือผู้สมัครงานกับนายจ้าง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการหางานทำ โดยมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา ตามที่จะกล่าวถึงในหัวข้อ 4 และ 5 ต่อไปนี้

4. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา

ทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญที่อธิบายถึงการเข้าสู่กำลังแรงงานมี 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีค่านิยม และทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ทฤษฎีค่านิยม

โดยทางทฤษฎี ค่านิยมหมายถึง แนวคิด แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่คนในสังคมมีความนิยมชมชอบ เลือกหรือยึดถือกันเอามาเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมทางสังคม (Feather, 1975 : 4 - 5) ทฤษฎีนี้อธิบายผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปของการว่างงานว่า เนื่องมาจาก ลักษณะความขี้เกียจของบุคคล ค่านิยมต่องาน และสภาพแวดล้อมในสังคม บังคับเหล่านี้นำให้บุคคลมีเงื่อนไขในการทำงาน โดยที่มักมุ่งหวังทำงานที่ถือว่าสบายและมีเกียรติ ในทางตรงกันข้าม บุคคลส่วนใหญ่มักไม่ต้องการทำงานที่ต้องใช้กำลังกาย และถือว่าไม่มีเกียรติ

เมอร์ดาล (Myrdal. 1968 : 962) ได้กล่าววิจารณ์ว่าเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ชาวเอเชียเรียนกันในระดับสูง ๆ แล้วยังว่างงานกันอยู่อีกเพราะเขามัวแต่คิดเรื่องศักดิ์ศรี คือ ต้องเรียนให้จบมหาวิทยาลัยเอาไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย ศิลปะ หรือรัฐศาสตร์ โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่ หลังจากที่เขาได้รับปริญญาไปแล้วก็จะเลือกหางานทำที่สะดวกสบายโดยไม่ต้องทำงานที่ไ้ร่างกาย

สำหรับผู้ปกครองนั้นก็จะมีค่านิยมเช่นเดียวกับบิดิต คือ อยากให้บุตรหลานได้ทำงานที่สะดวกสบาย มีการพยายามหาโรงเรียนที่มีชื่อเสียงให้ลูกเรียน และพยายามให้เรียนสูง ๆ ไม่คำนึงถึงความสามารถและความถนัด โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงบางกลุ่มมักจะส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในต่างประเทศ เมื่อสอบเข้าเรียนภายในประเทศไม่ได้ นับเป็นการอวดศักดิ์ศรีกันมากกว่ามุ่งหวังถึงการมีงานทำ ส่วนผู้ปกครองที่อาศัยอยู่ในชนบทได้ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนชั้นสูง เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าได้เลื่อนฐานะทางสังคม มีอยู่น้อยมากที่จะดำเนินงานต่อจากบิดามารดาเมื่อจบการศึกษาแล้ว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปลูกฝังค่านิยมทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งเด็ก ๆ ที่ได้รับการศึกษาอยู่นั้น ย่อมมีอิทธิพลต่อการเลือกงาน เลือกอาชีพอย่างมาก แม้บางครั้งเราจะพบความจริงว่าอาชีพเกษตรกรรมที่ก้าวหน้าสามารถมีรายได้สูงกว่าอาชีพรับราชการ แต่ไม่มีผู้นิยมประกอบอาชีพเกษตรกรรม

การส่งเสริมให้ทำงานเพื่อศักดิ์ศรี การที่บุคคลมุ่งทำงานในอุดมคติของตนเอง ทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ เพราะคนมากกว่างาน จึงเกิดมีผู้ว่างงานขึ้น (วินัย วิทวัส 2525 : 50 - 55) ดังนั้น การว่างงานจึงขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นคนเลือกงาน และค่านิยมที่ไม่เหมาะสมนั่นเอง จะเห็นว่าทฤษฎีนี้เน้นการตัดสินใจของผู้หางานเองที่มุ่งหวังงานตามอุดมคติ โดยไม่สนใจงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

4.2 ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม

ระบบความสัมพันธ์ในสังคมไทย อาจแบ่งแยกออกได้เป็น 2 แบบ (กิตยา สุวรรณะขภูมิ.ป.ป. : 15 - 16) ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ที่มีผลผูกพันทางใจ (psychological investment relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใกล้ชิดและเครือญาติ เช่น พ่อ แม่ และเพื่อนฝูงที่สนิทเท่านั้น เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่มีความคงทนและยาวนาน ผู้ที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะนี้จะมีการช่วยเหลือกันในกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการหางานทำ

2. ความสัมพันธ์โดยมารยาทสังคม (excellent interpersonal relationship) ลักษณะความสัมพันธ์นี้เป็นไปตามกลไกของความรู้สึกของสังคม การที่คนมีความสัมพันธ์เช่นนี้ จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สมาชิกของสังคมปฏิบัติต่อกันตามสังคมนิยม และรักษามารยาทในการคบหาสมาคมกับสมาชิกอื่น ๆ

ความสัมพันธ์ทั้งสองแบบนี้ก่อให้เกิดความรับผิดชอบแตกต่างกัน ถ้าหากเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีความผูกพันทางใจ จะเป็นความผูกพันและความรับผิดชอบระยะยาว จะเห็นได้ชัดเจนจากความสัมพันธ์ในระบบบุญคุณ (กิตยา สุวรรณะขันธ์ 2516 : 470 - 473) ความสัมพันธ์แบบบุญคุณนี้มีลักษณะที่ผู้มีความสัมพันธ์กันต่างตอบแทนและช่วยเหลือกัน สังคมไทยในอดีตได้พิสูจน์แล้วว่าความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง ประกันความปลอดภัย ความเดือดร้อนได้ดีที่สุด ความสำคัญของระบบเครือญาติจะมีความเด่นชัดมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคม ทั้งนี้เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีความสัมพันธ์ มีการช่วยเหลือกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์โดยมารยาทสังคมเป็นความผูกพันและความรับผิดชอบระยะสั้น เป็นความสัมพันธ์เพียงผิวเผิน โดยที่ผู้มีความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือ ตอบแทนกันแต่อย่างใด

แนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่ม มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ (Leonard and Selznick. 1968 : 31) ที่ทำให้บุคคลได้รับสิ่งตอบแทนจากระบบความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทำให้บุคคลที่มาาร่วมกันได้มีประสบการณ์ในการจัดทำกิจกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวเขาเองและต่อกลุ่ม
2. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ทำให้บุคคลมีความผูกพันกันอย่างสนิทสนม มีการแบ่งปันความรู้สึกในความเป็นเจ้าของระหว่างสมาชิกด้วยกัน ทำให้มีลักษณะเป็นดังญาติสนิท ลักษณะ

ของกลุ่มเช่นนี้ได้แก่ การรวมกลุ่มหรือชมรมของนิสิตนักศึกษาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันเมื่อจบการศึกษา และออกหางานทำ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารแรงงาน ชี้่งกันและกัน และอาจมีการช่วยเหลือกันในการเข้าทำงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคม ลีโอนาร์ด เซลนิก และ พาร์สัน (Leonard and Selznick, 1968 : 182 - 183 and Parson, 1976 : 68) ได้แยกประเภทความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น โดยมีการเน้นถึงการบรรจุเป้าหมายที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นและเน้นถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้นออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ซึ่งยึดถือสถานภาพสัมฤทธิ์ (achieved status) เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีพื้นฐานของความรู้ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นเกณฑ์ในการสร้างความสัมพันธ์นั้น ในการรับบุคคลเข้าทำงาน นายจ้างจะพิจารณาจากความสามารถและความสำเร็จของบุคคล ได้แก่ ทักษะ ความรู้ การศึกษา และความขยันขันแข็ง เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ซึ่งยึดถือเอาสถานภาพที่ติดตัวมา (ascribed status) และความชอบพอกันเป็นส่วนตัว เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความคุ้นเคย เป็นส่วนตัวหรือคุณสมบัติที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น เผ่าพันธุ์ เพศ เชื้อชาติ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ในการหางานทำ ผู้แสวงหางานอาจอาศัยเส้นสายหรือเพื่อนฝูงที่ชอพบพอกัน เป็นส่วนตัวฝากฝังและมีอิทธิพลในการเข้าทำงาน และเลื่อนตำแหน่งงาน

แนวความคิดของทฤษฎีนี้อธิบายถึงกระบวนการหางานทำ และการได้งานทำว่า ในการหางานทำ คนที่มีความสัมพันธ์หรือเป็นญาติกับผู้มีตำแหน่งใหญ่โต มีพรรคพวกมากและมีสิทธิพิเศษ จะมีกระบวนการหางาน และได้งานทำแตกต่างจากบุคคลอื่น เพราะสายใยความสัมพันธ์ด้านการพึ่งพาช่วยเหลือกันจะมีผลต่อการได้งานทำของบุคคล (ตำราสังคมวิทยา 2520 : 105) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งมีระบบอุปถัมภ์และระบบบุญคุณกันมาก ดังนั้น ปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ คือ การมีสิทธิพิเศษ หรือการฝากงาน นั่นเอง

5. ทฤษฎีทางจิตวิทยา

ในการศึกษาพฤติกรรมทางเศรษฐกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นับเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่สำคัญมาก แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1966) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความเสื่อมทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ และเป็นแรงผลักดันให้ประเทศชาติก้าวไปสู่ความทันสมัย

โดยทางทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ยอมย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรยา ลูวรรธัต และคนอื่น ๆ 2521 : 25) แอทคินสัน (Atkinson. 1966 : 368) ได้กล่าวสรุปบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะสนใจกิจกรรมที่ทำให้สำเร็จด้วยความชำนาญ แต่จะไม่สนใจเล่นการพนัน ซึ่งอาศัยโชคเท่านั้น เขาจะใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือให้ดีถึงมาตรฐานอันสูงสุด เพราะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ จนบรรลุเป้าหมาย มีความทะเยอทะยาน และมีความพยายามที่จะมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สังคมยอมรับ (Dreeben. 1968 : 47 and Kendler. 1968 : 262 - 263)

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์สูงมากกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความสามารถทางการเรียน (Knight and Sassenrath. 1966 : 14 - 17, Russell. 1969 : 263 - 266, Raffini. 1970 : 1085-A, Song. 1971 : 2571-A, and Putty. 1980 : -A) เมื่อนำแนวความคิดนี้มาประยุกต์เข้ากับการตัดสินใจของหน่วยงานที่จะรับบุคคลเข้าทำงานจะพบว่า มีความเกี่ยวข้องกันเพราะ นายจ้างส่วนใหญ่ มักเลือกเอาผู้ที่มีผลการเรียนดีมีความรอบรู้กว้างขวาง เพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถ และจะทำงานได้ดีด้วย

สรุปการรายงานทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา

จากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค สังคมวิทยาและจิตวิทยา ที่กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีการอธิบายถึงปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานในรายละเอียดปลีกย่อย

แตกต่างกันออกไป และบางส่วนก็มีความสอดคล้องกัน ทฤษฎีเหล่านี้ได้กล่าวถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานแยกตามกระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานเป็น 3 ประเภท คือ

1. ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของหน่วยแรงงาน ได้แก่ การตัดสินใจในการทำงาน หรือไม่ทำงาน ลักษณะความเป็นคนเสื่องาน ค่านิยมในการทำงาน ประสิทธิภาพ การร่วมกิจกรรมขณะทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถ ผลการเรียน ระดับการศึกษา ผลการทดสอบทางจิตวิทยา สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว และคุณลักษณะส่วนตัวอื่น ๆ ของหน่วยแรงงาน (เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ)

2. ตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางาน ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน ทักษะในการหางาน โอกาสในการได้งาน ทางเลือกในการสมัครงาน ระยะเวลาหางาน เงินทุนที่ใช้ในการหางาน จำนวนครั้งที่สมัครงาน การเปลี่ยนงาน การฝากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้หางานและผู้จ้างงาน

3. ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลในการว่างงาน

3.1 ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างงานและการศึกษา ชั่วโมงทำงาน รายได้หรือค่าจ้าง ประเภทของงานอาชีพ และตำแหน่งงาน

3.2 ตัวแปรเกี่ยวกับความคิดเห็นของหน่วยแรงงานต่องานที่ได้ ได้แก่ การรับรู้ความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในงาน ความต้องการเปลี่ยนงาน

3.3 ตัวแปรเหตุผลในการว่างงานของหน่วยแรงงาน

3.2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาค

การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาคมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานในรูปปริมาณการว่างงานแยกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สำเร็จการศึกษา การศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน ในลักษณะต่าง ๆ เช่น มีงานทำ การว่างงาน รายได้ และอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน

ลู่มาลี ปวีณาเพ็ญ (Sumalee Paveanbumpen. 1978) ได้ทำการศึกษาปริมาณ การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสาขาต่าง ๆ โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ว่างงาน โดยเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ว่างงานสูงกว่าบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ วิศวะกรรมศาสตร์ และแพทยศาสตร์ นอกจากนี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำเต็ม ที่พบว่าบัณฑิตสาขาวิศวะกรรมศาสตร์ และแพทยศาสตร์ มีรายได้ค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

กัณฑ์รีย บัญประกอบ และคนอื่น ๆ แห่งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กัณฑ์รีย บัญประกอบ และคนอื่น ๆ 2523) ได้สำรวจปัญหาในการหางานทำและการประกอบ วิชาชีพของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ได้ใช้ การสังเกตแบบสำรวจโดยทางไปรษณีย์ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่บัณฑิตยังหางานทำไม่ได้แตกต่างกัน ไปตามสาขาวิชาเอกที่เรียน บัณฑิตที่ยังไม่หางานทำมีความคิดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้หางาน ไม่ได้คือ การที่ตนมีความรู้อย่างผิวเผินและขาดการเตรียมพร้อมในการเข้าสอบคัดเลือก อัตราการมี งานทำของบัณฑิตแตกต่างกันไปตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาเรียงตามลำดับ คือ คณิตศาสตร์ เคมี สถิติ ฟิสิกส์ และชีววิทยา ในด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการศึกษาต่อการหางานทำ และการประกอบวิชาชีพ บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าวิชาที่เรียนมาไม่ประโยชน์พอสมควรแก่การประกอบ อาชีพ ส่วนบางวิชาบัณฑิตเห็นว่าไม่มีประโยชน์เลย

งานวิจัยของ ลู่มาลี ปวีณาเพ็ญ ที่กล่าวข้างต้น เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มบัณฑิต ว่างงานโดยเปิดเผย ไม่ได้ศึกษากลุ่มบัณฑิตว่างงานประเภทอื่น ส่วนงานวิจัยของ กัณฑ์รีย บัญประกอบ เป็นการศึกษาถึงปัญหาในการหางานทำของบัณฑิต และความเหมาะสมของหลักสูตร งานวิจัยทั้งสองเรื่องนี้ไม่ได้ศึกษาถึงกระบวนการหางาน และลักษณะงานของบัณฑิตเพื่อจะได้ ทราบว่าบัณฑิตแต่ละประเภทมีการหางานแตกต่างกันอย่างไร และลักษณะงานที่หาได้มีความ แตกต่างกันไปอย่างไรบ้าง อันเป็นจุดเน้นของการวิจัยครั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ของบัณฑิตทั้งสองสาขามากขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานในบางประเด็น ได้มีผู้ศึกษา คือ คู่ภชัย พานิชภักดิ์และ ลาร์สัน (Supachai Panichapakdi and Larsson. 1979) ทำการศึกษา เรื่อง

"Matching of Education and Jobs" งานวิจัยนี้เน้นที่ความสอดคล้องระหว่างการศึกษา
อบรมและงานอาชีพ ตลอดจนรายได้ของบัณฑิต รัฐอุปประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อสำรวจว่า
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ มีการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาอบรมที่ได้รับมาหรือไม่ การ
วิจัยนี้จึงมีลักษณะเป็นการศึกษาปัญหาการไปประกอบอาชีพคนไม่เต็มที หรือการทำงานต่ำกว่าระดับ
นั่นเอง ผลการสำรวจพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ มักได้
งานตรงกับการศึกษาอบรมและความรู้ที่ได้เรียนมา ส่วนผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและศึกษาคำล่ำร์
จะมีปัญหามากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณหนึ่งในสามของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
มีปัญหาเรื่องรายได้ต่ำกว่าระดับเงินเดือนขั้นต้นในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สำเร็จ
อาชีวศึกษาและฝึกหัดครูมีรายได้ค่อนข้างต่ำ

จากข้อมูลที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และศึกษาคำล่ำร์ มีปัญหาขาดความ
สอดคล้องระหว่างงานอาชีพและการศึกษาอบรม อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของการจัดหลักสูตร
อาชีวศึกษาและศึกษาคำล่ำร์มีความแตกต่างกัน หลักสูตรอาชีวศึกษาเป็นหลักสูตรเฉพาะทาง
เน้นฝึกฝนในด้านอาชีพเฉพาะ แต่หลักสูตรศึกษาคำล่ำร์มีลักษณะกว้างกว่า ผู้เรียนเลือกเรียน
ได้มาก ดังนั้น ในการหางานทำของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสองสาขาจึงมีปัญหาการขาดความ
สอดคล้องระหว่างงานอาชีพและการศึกษาอบรม แต่เป็นลักษณะปัญหาที่แตกต่างกันอยู่ในตัว
ผู้สำเร็จการศึกษาด้านศึกษาคำล่ำร์ อาจมีงานที่มีลักษณะนอกเหนือไปจากงานสอนแต่เพียง
อย่างเดียวก็เป็นได้

งานวิจัยนี้ศึกษาปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับ หรือการทำงานไม่เต็มทีเฉพาะด้านความ
สอดคล้องของงานอาชีพกับการศึกษา และรายได้ ไม่รวมด้านชั่วโมงทำงาน และเป็นการศึกษา
ถึงปริมาณบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับแต่ละประเภท มิได้ศึกษาถึงกระบวนการหางาน และตัวแปรที่
สัมพันธ์กับผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน

เฉลิมเผ่า อจละนันท์ (เฉลิมเผ่า อจละนันท์ 2526) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการมีงานทำ ความพอใจในงาน และอัตราของหน่วยงานต่าง ๆ ต่อบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีงานทำของบัณฑิต

ความพอใจของบัณฑิตในการทำงาน ตามลักษณะของงานและความก้าวหน้า รายได้ ความถนัด ความสนใจส่วนตัวและความจำเป็น รวมทั้งศึกษาถึงความคิดเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ อันได้แก่ หน่วยงานของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่มีต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2522 และ 2523 ผลจากการวิจัยโดยสรุปพบว่า บัณฑิตที่สำคัญที่สุดต่อการมีงานทำของบัณฑิตคือ ความถนัดและความสนใจ ลักษณะของงานและความก้าวหน้า ความจำเป็น และรายได้ ตามลำดับ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและเอกชนมีความค้ำจุนต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าหน่วยงานของส่วนราชการ และจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังของบัณฑิต เช่น ในด้านภูมิลำเนาเดิมของบัณฑิตพบว่า ภูมิลำเนาเดิมสัมพันธ์กับความถนัดและความสนใจ กล่าวคือบัณฑิตที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดจะมีความทำงานตามความถนัดและความสนใจสูงกว่าบัณฑิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยเรื่องนี้เลือกตัวแปรด้านภูมิหลังของบัณฑิตมาศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งว่า ต้องการทราบบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการมีงานทำของบัณฑิต แต่ผลการวิจัยไม่ได้ชี้ชัดว่าบัณฑิตที่เลือกมาศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อการมีงานทำอย่างไร เพียงแต่ชี้ให้เห็นว่า มีจำนวนบัณฑิตจำแนกตามตัวแปรด้านต่าง ๆ ที่เลือกมาศึกษา เช่น อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับคะแนนเฉลี่ย ฯลฯ คิดเป็นร้อยละเท่าไร และเป็นการกล่าวถึงบัณฑิตทั้งหมดโดยไม่ได้จำแนกให้เห็นชัดเจนว่ากลุ่มใดเป็นบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ กลุ่มใดเป็นบัณฑิตทำงานต่ำระดับ และกลุ่มใดเป็นบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ซึ่งถ้าหากทำการเปรียบเทียบกันจากตัวแปรสถิติประเภทดังกล่าวข้างต้นว่า มีบัณฑิตมีงานทำ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยในสัดส่วนเท่าใด จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำและการว่างงานจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เพ็ง เอง ฟอง (Pang Eng Fong, 1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "Education, Earnings and Occupational Mobility in Singapore" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและรายได้ และการเลื่อนระดับทางอาชีพ ตัวแปรที่เลือกมาศึกษาได้แก่ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ชั่วโมงทำงาน การเปลี่ยนงาน เชื้อชาติ และสถานภาพสมรส ตัวแปรตาม คือ รายได้ และการเลื่อนระดับอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เป็นลักษณะของ

บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรมมีอิทธิพลต่อรายได้เหนือกว่า ตัวแปรพื้นฐานทางครอบครัว เชื้อชาติ ชั่วโมงทำงาน และตัวแปรทางด้านอื่น ๆ เช่น ขนาดของบริษัท และการลงทุนจากต่างชาติ ส่วนการเลื่อนระดับทางอาชีพพบว่า จำนวนปีที่ทำการศึกษายู่ในโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญ หมายความว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานระดับสูงได้มาก

งานวิจัยนี้อธิบายถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อรายได้ และการเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำโดยตรง แต่มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำบางตัว เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ชั่วโมงทำงาน การเปลี่ยนงาน เชื้อชาติ เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำเช่นเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดย วราภรณ์ บวรศิริ (วราภรณ์ บวรศิริ 2523) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Vocational-Technical Educational and the Thai Labor Market" โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่าง ๆ และศึกษาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อหน่วยแรงงานที่รับเข้าไปทำงาน ตัวแปรอิสระที่เลือกมาศึกษาได้แก่ ภูมิหลังทางการศึกษาและฝึกอบรม ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ และภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรตามได้แก่ รายได้ในรูปของเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ ได้แก่ ประสบการณ์ และภูมิหลังทางการศึกษาอบรม ส่วนตัวแปร เพศ เชื้อชาติ และภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมถึงแม้ไม่มีผลโดยตรง แต่มีผลโดยทางอ้อมต่อรายได้ อย่างไรก็ตาม ถ้ามีการเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางาน ระยะเวลาหางาน จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

ในปี พ.ศ. 2519 ฟราย (Fry. 1976) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "Educational Correlates of Occupational Attainment" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายผลของการศึกษาที่มีต่อการประกอบอาชีพ โดยพิจารณาตัวแปรที่สำคัญคือ จำนวนปีที่ศึกษาในโรงเรียน และสถาบันการศึกษาที่เรียน ผลจากการศึกษาพบว่า ตัวแปร จำนวนปีที่เรียน และสถาบันการศึกษาที่เรียน มีความสัมพันธ์ต่อการประกอบอาชีพ กล่าวคือผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูง และได้ผ่านสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพสูงกว่าบุคคลอื่น

เชอจันท์ จงสถิตอยู่ (เชอจันท์ จงสถิตอยู่ 2524) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุผลทาง เศรษฐกิจและสังคม" เพื่อเปรียบเทียบรายได้และการเลื่อนชั้นทางสังคมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีภูมิหลังทาง เศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อรายได้และการเลื่อนฐานะทางสังคมในกลุ่มผู้จบการศึกษา ระดับเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาในต่างประเทศ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถาบันการศึกษา ที่เรียน ผลการศึกษาของ เชอจันท์ จงสถิตอยู่ สันนิษฐานผลการศึกษาของ พราย ทวีว่า ตัวแปรสถาบันการศึกษาที่เรียน และจำนวนปีหรือประสบการณ์มีความสำคัญต่อรายได้และลักษณะงานของบุคคล

นอกจากการใช้รายได้ การมีงานทำ ลักษณะอาชีพ และการเลื่อนชั้นทางสังคม เป็นตัวแปรเกณฑ์ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานแล้ว ยังมี ผู้ใช้ผลการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานเป็นตัวแปร เกณฑ์ด้วย ดังงานวิจัยของ โคเฮิน เรีย และ เลอร์แมน (Cohen, Rea and Lerman. 1970) ซึ่งทำการศึกษาความน่าจะเป็นของผลการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานของกลุ่มบุคคลในวัยแรงงานประเภทต่าง ๆ เพื่อเสนอต่อกรมแรงงานประเทศ สหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1970 ผู้วิจัยศึกษาผลการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานในรูปแบบการตัวแปรทางสังคม เศรษฐกิจ -ประชากร ประกอบด้วยสถานภาพสมรส อายุ จำนวนปีที่ศึกษาในโรงเรียน อัตราการว่างงาน การเปลี่ยนงาน โอกาสในการมีงานทำ และรายได้ แล้วคำนวณหาความน่าจะเป็นอย่างมีเงื่อนไข (Conditional probability) ในการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานของบุคคล ลักษณะต่าง ๆ ผลการวิจัยที่สำคัญ คือ บุคคลที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็นในการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานต่ำกว่าบุคคลที่มีอายุ 22 - 54 ปี เพื่อปัจจัยอื่นคงที่ และผู้ที่ทำการศึกษาในโรงเรียนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นในการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานสูงกว่าผู้ที่ทำการศึกษาในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี

การวิจัยเช่นนี้เป็นการศึกษา ระดับจุลภาคที่สมบูรณ์ และสามารถทำนายถึง ความน่าจะเป็นในการ เข้าสู่งานจ้างแรงงานของบุคคลลักษณะต่าง ๆ ช่วยให้เราทราบถึงลักษณะปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผลของการ เข้าสู่งานจ้างแรงงาน และได้ทราบว่าผู้ที่เข้า และไม่เข้าสู่งานจ้างแรงงานมีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร

รอตเจอร์ส (Rodgers. 1978 in Standing and Sheehan. 1978) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับ โคเฮน และคนอื่น ๆ แต่ใช้อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นตัวแปร เกณฑ์ และใช้กลุ่มอาชีพเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นการศึกษาเรื่องการเข้าสู่กำลังแรงงานในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเลือกผลการวิจัยค่อนข้างละเอียด ดังนี้

ตาราง 6 แสดงอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศชาย อายุ 20 - 49 ปี

สถานภาพการ ทำงานของ หัวหน้าครัวเรือน	ประเภทงานของหัวหน้าครัวเรือน							
	อุตสาหกรรม	ก่อสร้าง	บริการ	พาณิชย์	ขนส่ง	รับจ้าง	เกษตร	ค่าเฉลี่ย
นายจ้าง	83.5	77.4	-	84.1	-	68.9	-	80.8
รับราชการ	78.0	-	70.5	80.6	73.9	69.6	-	71.3
ลูกจ้าง	80.6	79.5	-	68.9	76.4	72.6	(80.0)	74.7
ทำงานส่วนตัว	78.9	82.8	-	78.9	76.7	78.8	92.3	79.7
ทำงานในครอบครัว	-	-	-	77.7	-	-	-	77.7
ค่าเฉลี่ย	80.6	79.8	70.5	76.6	75.5	72.5	91.1	76.6

ข้อมูลจากตารางที่ 6 แสดงว่าหัวหน้าครัวเรือนเพศชายมีอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานสูงสุด คือ ร้อยละ 92.3 ในกลุ่มผู้ประกอบการส่วนตัวทางการเกษตร รองลงมา คือ ร้อยละ 84.1 ในกลุ่มงานระดับนายจ้าง งานพาณิชย์กรรม ส่วนอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานกลุ่มลูกจ้างงานพาณิชย์กรรมมีค่าต่ำสุด คือ ร้อยละ 68.9

ตาราง 7 แสดงอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิง อายุ 20 - 49 ปี

สถานภาพการ ทำงานของ หัวหน้าครัวเรือน	ประเภทงานของหัวหน้าครัวเรือน							
	อุตสาหกรรม	ก่อสร้าง	บริการ	พาณิชย์	ขนส่ง คมนาคม	รับจ้าง	เกษตร	ค่าเฉลี่ย
นายจ้าง	38.5	46.2	-	48.9	-	59.3	-	47.6
รับราชการ	39.5	-	40.5	58.1	36.7	46.8	-	44.4
ลูกจ้างเอกชน	38.9	31.8	-	39.5	31.6	45.8	45.4	39.0
ทำงานส่วนตัว	44.7	31.4	-	52.3	33.0	58.4	73.1	51.2
ทำงานในครอบครัว	-	-	-	62.5	-	-	-	62.5
ค่าเฉลี่ย	40.0	34.4	40.5	47.6	33.7	49.6	69.5	45.0

ข้อมูลจากตาราง 7 จะเห็นว่าเพศหญิงอายุ 20 - 49 ปี มีอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานสูงสุด คือ ร้อยละ 73.1 ในกลุ่มหัวหน้าครัวเรือน ทำงานส่วนตัวทางเกษตร และต่ำสุด ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มหัวหน้าครัวเรือน ทำงานส่วนตัวทางการก่อสร้าง เมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย เห็นได้ว่าอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิงต่ำกว่าเพศชายอย่างเห็นได้ชัดในทุกกลุ่มอาชีพของหัวหน้าครัวเรือน

ตาราง 8 แสดงปัจจัยที่สัมพันธ์ต่ออัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ค่าคงที่	$\hat{B}$	R^2
อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน ของเพศชาย	77.8	หัวหน้าครัวเรือน ร่วมในธุรกิจ	29.6	73.7	0.14	0.12 ²
อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน ของเพศชาย	77.8	หัวหน้าครัวเรือน ทำงานบ้าน	8.7	75.4	0.28	0.36 ²
อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน ของเพศหญิง	45.6	หัวหน้าครัวเรือน ร่วมในธุรกิจ	19.0	32.7	0.68	0.80 ²
อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน ของเพศหญิง	45.6	หัวหน้าครัวเรือน ทำงานบ้าน	9.9	39.6	0.67	0.56 ²

ผลการวิจัยของรอดเจอร์สยังได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะการทำงานของหัวหน้าครัวเรือน และอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิงและเพศชาย ดังตาราง 8 ข้อมูลแสดงว่าอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศชายทั้งหมดจะสูงกว่าเพศหญิง และการร่วมในธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือนมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิง สูงสุด คือ 0.80 และมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศชายต่ำสุดคือ 0.12

ผลการวิจัยของรอดเจอร์ส ดังกล่าวมาแล้วนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยจำแนกตามเพศ และอายุ และลักษณะงานของหัวหน้าครัวเรือน ผลการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ ก่อนข้างหยาบ เนื่องจากอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานวัดจากอัตราส่วนของผู้เข้าอยู่ในกำลังแรงงานต่อกลุ่มประชากรในวัยแรงงาน และการศึกษาวิจัยใช้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ ถึงแม้จะแยกกลุ่มอาชีพให้ละเอียดเพียงไรก็ไม่ผลไม่สมบูรณ์เท่ากับการศึกษาโดยใช้หน่วยแรงงานเป็นหน่วยในการวิเคราะห์

งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ งานวิจัยของ สราวุธ ไพฑูรย์พงศ์ (สราวุธ ไพฑูรย์พงศ์ 2521) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของหน่วยงาน โดยถือว่าอัตราเพิ่มของประชากรเป็นปัจจัยภายนอก (exogeneous factor) แล้ววิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของค่าจ้างมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสตรี กล่าวคือสตรีทุกกลุ่มอายุจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ถ้าได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่สตรีที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงานน้อยกว่าสตรีที่อายุ 11 - 19 ปี หมายความว่า สตรีที่มีอายุพ้นวัยเจริญพันธุ์มีช่วงโอกาสที่จะใช้เวลาของตนเองทำงานประเภทต่าง ๆ มากกว่าสตรีในวัยเจริญพันธุ์ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ไม่ได้พิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในเรื่องของ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ปัง เอง ฟอง (Pang Eng Fong, 1978 in Standing and Sheehan, 1978) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเข้าสู่กำลังแรงงานของสตรีในประเทศสิงคโปร์ โดยศึกษาตัวแปร สถานภาพสมรส เชื้อชาติ การศึกษา จำนวนบุตร รายได้ของครอบครัว โครงสร้างของครอบครัว ภาษา และการทำงานภายในบ้าน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานของเพศหญิง ได้แก่ การศึกษา ภาษา สถานภาพสมรส การทำงานภายในบ้าน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ได้แก่ รายได้ของครอบครัว และจำนวนบุตร ส่วนตัวแปร เชื้อชาติ และโครงสร้างของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเข้าสู่กำลังแรงงานของสตรี

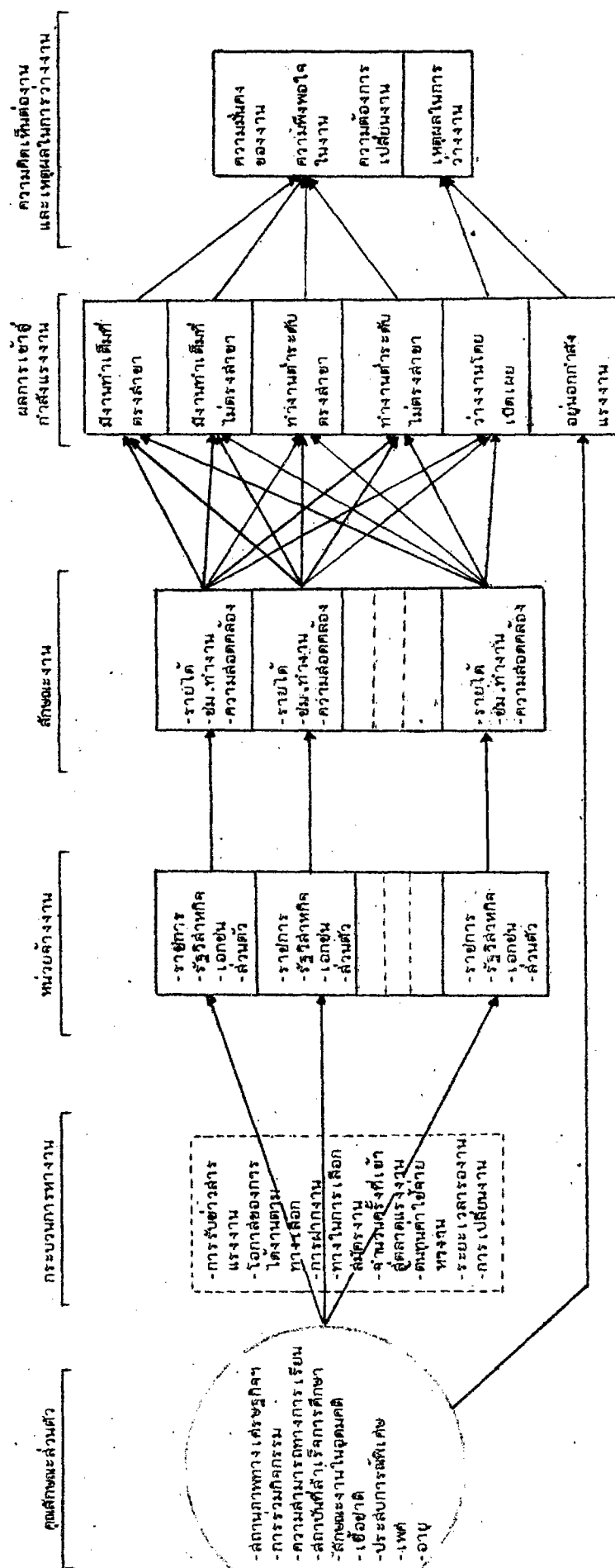
แลตตันดิง และ ซีแอน (Standing and Sheehan, 1978) ได้ทำการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานในประเทศศรีลังกา พบว่า ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่กำลังแรงงานของสตรีที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนบุตร และระดับการศึกษา

งานวิจัยของ ปัง เอง ฟอง และงานวิจัยของ แลตตันดิง และ ซีแอน เป็นการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน ให้หน่วยงานเป็นหน่วยการวิเคราะห์ แต่ไม่ได้ศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์ ซึ่งขาดรายละเอียดที่ควรทราบเกี่ยวกับปรากฏการณ์การ เข้าสู่กำลังแรงงาน

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับจุลภาคที่ รายงานมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ เข้าสู่ กำลังแรงงาน ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ในการเข้าสู่กำลังแรงงาน งานวิจัย แต่ละชิ้นยังขาดความสมบูรณ์ในแง่ของการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานระดับ จุลภาค ทำให้เห็นภาพรวมของการเข้าสู่กำลังแรงงานของหน่วยแรงงานไม่ได้ชัดเจน ผู้วิจัยได้ นำส่วนดีของงานวิจัยแต่ละเรื่องมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยนี้ และได้เสริมส่วนที่ยังขาด ตามแบบจำลองและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้อ่านงานไว้ สรุปได้เป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

4. กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตส่งสาขาวิชา ได้แก่ สาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาค่าสตรี โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาแล้วได้ ตัดสินใจและมีพฤติกรรมเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในกำลังแรงงาน บัณฑิตที่ตัดสินใจและมีพฤติกรรม ไม่เข้าร่วมในกำลังแรงงานถือเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน บัณฑิตที่ตัดสินใจและมีพฤติกรรม เข้าร่วมในกำลังแรงงาน ได้ออกหางานทำ การหางานทำของบัณฑิตมีกระบวนการแตกต่างกัน ออกไป ขึ้นอยู่กับการรับข่าวสารแรงงาน โอกาสได้งาน การฝากงาน ทางเลือกสมัครงาน และอื่น ๆ เมื่อบัณฑิตได้รับข่าวสารแรงงาน มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และส่วนตัว ผลการเข้าสู่ กำลังแรงงานของบัณฑิต ทำให้สามารถจำแนกบัณฑิต โดยใช้รายได้ ชั่วโมงทำงาน และความ สอดคล้องระหว่างการศึกษาและงานที่ทำได้เป็นเกณฑ์ ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตทำงาน เต็มที่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงาน ต่ำระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย รวมกับบัณฑิตที่อยู่นอกกำลังแรงงาน เป็น 6 ประเภทด้วยกัน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงการเข้าสู่ก้าวส่งแรงงานของบัณฑิต

จากแบบจำลอง ทฤษฎี และรายงานการวิจัย การศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตจะมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ประเภท ลำดับประเภทแรกคือ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับผลการเข้าสู่กำลังแรงงานได้แก่ ตัวแปรด้านคุณลักษณะของหน่วยแรงงาน และตัวแปรด้านกระบวนการหางาน ส่วนประเภทที่สามได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลในการว่างงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

1. ตัวแปรด้านคุณลักษณะของหน่วยแรงงาน

1.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต กล่าวคือจะทำให้ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม การปลูกฝังแนวทางในการทำงาน และการติดต่อกับตลาดแรงงานแตกต่างกันด้วย ในสังคมไทย บัณฑิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง มีความกว้างขวางงานในวงสังคม มีพรรคพวกมาก มีโอกาสในการมีงานทำสูงกว่า และได้งานมีรายได้สูงกว่าบัณฑิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

1.2 การร่วมกิจกรรมขณะเรียน การร่วมกิจกรรมขณะเรียนมีความสำคัญต่อการหางานทำ และการมีงานทำของบัณฑิต โดยเฉพาะบัณฑิตที่เคยมีตำแหน่งคณะกรรมการนิสิตจะมีประสบการณ์สูงกว่าบัณฑิตอื่น ๆ จะมีส่วนทำให้เป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการหางานทำได้

1.3 ความสามารถทางการเรียน ความสามารถทางการเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการมีงานทำของบัณฑิต เพราะงานบางประเภทที่มีการสอบแข่งขัน ผู้สอบเข้าได้ส่วนใหญ่จะเป็นบัณฑิตผู้มีการเรียนดี นอกจากนี้งานที่ไม่มีการสอบแข่งขันเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกรับผู้ที่มีการเรียนดี เพราะเชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถ หมายความว่า บัณฑิตผู้นั้นจะทำงานได้ดีด้วย

1.4 สถาบันการศึกษาที่สูงเรีการศึกษา สถาบันการศึกษาจัดได้ว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ จากผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตผู้ที่สูงเรีการศึกษจากสถาบันที่มีชื่อเสียง มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จะเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพและมีการยอมรับจากนายจ้างทั่ว ๆ ไป

1.5 ลักษณะความเป็นคนเลือกงาน โดยทั่ว ๆ ไป บัณฑิตจะมีความมุ่งหวังที่จะทำงานตามความต้องการและความสนใจของตนเอง เรียกได้ว่าเป็นลักษณะงานในอุดมคติ บัณฑิตบางคนจะไม่ยอมทำงานที่ไม่ตรงกับลักษณะที่มุ่งหวัง บางคนจะยอมรับทำงานต่อแต่เมื่อได้ทราบข่าวลือ

แรงงานที่ตรงกับความต้องการก็จะเปลี่ยนไปทำงานนั้น ลักษณะงานในอุดมคติของบริษัทแต่ละประเภทที่ศึกษาน่าจะแตกต่างกัน บริษัทที่มีลักษณะงานในอุดมคติตรงและสอดคล้องกับลักษณะงานในสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นผู้มีโอกาสมุ่งงานทำสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ

1.6 เชื้อชาติ เชื้อชาติเป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยทางสังคมศาสตร์นำมาศึกษาเพื่ออธิบายถึงรายได้ การเลื่อนระดับอาชีพ และการบรรลุผลทางเศรษฐกิจและสังคมของบริษัท ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพและรายได้ ดังนั้น จึงเชื่อว่า ตัวแปรเชื้อชาติจะมีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบางประเภทที่มีการกีดกันเรื่องเชื้อชาติและนิยมรับพวกเดียวกันเข้าทำงาน

1.7 ประสบการณ์พิเศษ การฝึกอบรมพิเศษนอกเหนือจากกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้ขณะเรียนอยู่ มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการมีงานทำของบริษัทมาก ระบบการศึกษาในโรงเรียนอย่างเดียวไม่อาจสร้างคุณสมบัติตามที่ตลาดแรงงานต้องการได้ บริษัทที่ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางซึ่งน่าที่จะมีโอกาสนในการเข้าทำงานสูงกว่าบริษัทที่ไม่เคยได้เข้ารับการฝึกอบรมพิเศษ

1.8 เพศและอายุ เพศและอายุเป็นตัวแปรที่นักวิจัยทางสังคมศาสตร์นำมาศึกษาเพื่ออธิบายรายได้ และการบรรลุผลทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันตามความคิดของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มีความเชื่อว่าเพศและอายุมีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ เพราะเป็นคุณสมบัติที่นายจ้างพิจารณาจากผู้ที่มาสมัครงาน กล่าวคือหน่วยงานหลายหน่วยงานจะจรงรับหน่วยแรงงานโดยจำกัดเพศและอายุด้วย

1.9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะ บริษัทผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความมานะบากบั่นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งน่าที่จะมีกระบวนการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น จากผลการวิจัยของนักวิจัยหลายคนยืนยันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์สูงมากกับความล้มเหลวทางการเรียน ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดมัลติคอลลิเนียริตี้ (multicollinearity) งานวิจัยหลายเรื่องจึงไม่ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่จะศึกษาตัวแปรความล้มเหลวทางการเรียนแทน

2. ตัวแปรต้นกระบวนการหางาน

2.1 การรับข่าวสารแรงงาน ข่าวสารแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการหางานทำของบัณฑิต เพราะทำให้บัณฑิตได้ทราบแหล่งงานที่ว่างอยู่ บัณฑิตที่ได้รับหรือมีข่าวสารแรงงานมากจะเป็นโอกาสดีสำหรับตัวเองที่จะเลือกเข้าทำงานตรงตามความสนใจ และความสามารถของตนเองได้

2.2 ทางเลือกในการสมัครงาน ทางเลือกในการสมัครงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำ บัณฑิตที่มีทางเลือกมากจะมีโอกาสเข้าทำงานสูงกว่าผู้ที่มีทางเลือกสมัครงานน้อย

2.3 โอกาสการได้งานตามทางเลือก โอกาสการมีงานทำของบัณฑิตมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่แข่งขันกันเข้าทำงานเดียวกันที่ว่างอยู่ ถ้ามีตำแหน่งงานว่างน้อย และมีจำนวนผู้สมัครแข่งขันเข้าทำงานมาก บัณฑิตจะมีโอกาสมีงานทำน้อย ในทางกลับกันถ้ามีตำแหน่งว่างมาก และมีจำนวนผู้สมัครแข่งขันเข้าทำงานน้อย บัณฑิตมีโอกาสมีงานทำมาก

2.4 การฝากงาน การฝากงานมีความสำคัญมากในสังคมไทย เนื่องจากสังคมยังถือในระบบบุญคุณกันมาก ผู้ปกครองของบัณฑิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง มีความกว้างขวางในธุรกิจจะมีโอกาสในการฝากบัณฑิตเข้าทำงานมากกว่าบุคคลที่มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และบัณฑิตที่มีการฝากงานมีโอกาสดำเนินการดีกว่าบัณฑิตที่ไม่มีการฝากงาน

2.5 จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละครั้งเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบัณฑิตในการหางานทำ ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมากครั้งจะมีทักษะประสบการณ์ และการคาดการณ์ต่าง ๆ สูงกว่าผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานครั้งแรก และ/หรือผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.6 ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน ในการหางานทำบัณฑิตจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งเริ่มตั้งแต่การออกแสวงหาข่าวสารแรงงาน ค่าเดินทาง ค่าสมัครสอบ ค่าที่พัก ค่าประกันเข้าทำงาน และอื่น ๆ บัณฑิตที่มีฐานะดี มีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงจะมีความคล่องตัวในการหาข่าวสารแรงงาน การเดินทาง และการสมัครงานได้มากกว่าผู้มีฐานะต่ำกว่า น่าจะทำให้มีโอกาสมีงานทำสูงกว่า

2.7 ระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการทำงานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตัวแปรนี้ถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน บัณฑิตที่มีระยะการทำงาน ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมจะมีแนวโน้มที่จะได้งานดี ตรงกับความต้องการของตนเองมาก

2.8 การเปลี่ยนงาน การเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของ บัณฑิต เพราะบัณฑิตที่เคยทำงานมาแล้วและเปลี่ยนงานไป มักจะรู้ตัวทางในการหางานทำ ส่วนใหญ่ มีงานที่มุ่งหวังอยู่แล้ว ต่างจากผู้ที่ไม่เคยทำงานมาเลย ดังนั้น ตัวแปรการเปลี่ยนงานน่าจะชี้ให้เห็น ถึงความแตกต่างระหว่างบัณฑิตมีงานทำ และบัณฑิตว่างงานได้

3. ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลในการว่างงาน

ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลในการว่างงาน ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้ ตัวแปรเกี่ยวกับความคิดเห็นของหน่วยแรงงานต่องานที่ได้ และตัวแปรเหตุผลในการว่างงานของหน่วยแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้

3.1.1 รายได้ รายได้เป็นตัวแปรสำคัญในการอธิบายลักษณะการทำงาน เช่น การมีงานทำเต็มที การทำงานต่ำกว่าระดับ

3.1.2 ชั่วโมงทำงาน เวลาการทำงานใน 1 สัปดาห์หรือตัวแปรชั่วโมงทำงานมีความสำคัญในการอธิบายลักษณะงาน ว่าบัณฑิตมีลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร จากจำนวน ชั่วโมงทำงานใน 1 สัปดาห์

3.1.3 ความสอดคล้องระหว่างงานและการศึกษา เป็นตัวแปรอธิบายลักษณะงาน ว่างงานที่บัณฑิตทำอยู่นั้นตรงหรือไม่ตรงกับความรู้ที่บัณฑิตได้เรียนมา

3.1.4 ประเภทของงานอาชีพ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน และงานส่วนตัว

3.1.5 ระดับและ/หรือตำแหน่งงาน

บัณฑิตที่มีคุณลักษณะส่วนตัวในทางที่เหนือกว่า และมีกระบวนการหางานที่มีประสิทธิภาพ จะได้รับความสำเร็จในการหางานทำ กล่าวคือ สามารถหางานได้ มีลักษณะรายได้สูง สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของตนเอง มีตำแหน่งงานและประเภทของงานตรงตามความต้องการของบัณฑิตนั้น

3.2 ตัวแปรความคิดเห็นของหน่วยแรงงานต่องานที่ทำได้

3.2.1 ความมั่นคงของงาน บัณฑิตซึ่งได้งานรายได้สูง งานสอดคล้องกับความรู้ที่เรียนมา และตรงกับความต้องการ มีความคิดเห็น เชื่อว่างานมีความก้าวหน้าสูง มีสวัสดิการดี และมีความเสี่ยงต่อการถูกออกจากงานน้อยจะมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง

3.2.2 ความพึงพอใจในงาน บัณฑิตที่ได้งานรายได้สูง งานสอดคล้องกับความรู้ และตรงกับความต้องการ ย่อมมีความพอใจในงานที่ทำอยู่

3.2.3 ความต้องการเปลี่ยนงาน บัณฑิตที่ได้งานรายได้สูง งานสอดคล้องกับความรู้ และตรงกับความต้องการ ส่วนใหญ่จะพอใจในงานและไม่ต้องการ เปลี่ยนงานใหม่

บัณฑิตที่มีคุณลักษณะส่วนตัวดี มีกระบวนการหางานที่มีประสิทธิภาพสูงมีแนวโน้มที่จะหางานได้มีลักษณะรายได้สูง มีเวลาทำงานที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง บัณฑิตกลุ่มนี้จะรู้สึกว่างานมีความมั่นคงสูง รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และมีความต้องการเปลี่ยนงานน้อย

3.3 ตัวแปรเหตุผลในการว่างงาน บัณฑิตที่ตัดสินใจไม่เข้าสู่กำลังแรงงานหรือ บัณฑิตที่ตัดสินใจ เข้าสู่กำลังแรงงานแต่ยังไม่ทำงาน มีเหตุผลในการว่างงานอยู่แตกต่างกัน บัณฑิตที่อยู่นอกกำลังแรงงานมักจะเป็นผู้มีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมดี ไม่มีความเดือดร้อนต้องดิ้นรนหางานทำเลี้ยงตัว หรืออาจเป็นผู้มีสุขภาพไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานได้ ส่วนบัณฑิตที่ยังไม่มีการทำงานมักเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนตัวดีและประสิทธิภาพของกระบวนการหางานต่ำ

สรุป

การศึกษากการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาคำศัพท์ครั้งนี้เป็นการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ ตั้งแต่บัณฑิตสำเร็จการศึกษามีงานทำหรือยังว่างงานอยู่ในระยะเวลารวบรวมข้อมูล ทำการศึกษารูปแบบของการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการ เข้าสู่กำลังแรงงาน ลักษณะงาน ความคิดเห็นต่องาน และเหตุผลในการว่างงานของบัณฑิต ผู้วิจัยจำแนกตัวแปรที่เลือกมาศึกษาออกเป็น 3 ประเภทใหญ่

มีตัวแปรทั้งหมด 26 ตัวแปร ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของแรงงานได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การร่วมกิจกรรมขณะเรียน ความสามารถทางการเรียน สถาบันการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ลักษณะความเป็นคนเลือกงาน เชื้อชาติ ประสบการณ์การฝึกอบรมพิเศษ เพศ และอายุ ตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางานได้แก่ การฝากงาน โอกาสการมีงานทำตามทางเลือก การเปลี่ยนงาน การรับข่าวสารแรงงาน จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ทางเลือกในการสมัครงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน และระยะเวลาครองงาน ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลในการว่างงานได้แก่ รายได้ ชั่วโมงทำงาน ความสอดคล้องระหว่างงานและการศึกษา ประเภทของงานอาชีพ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในงาน ความต้องการเปลี่ยนงาน และเหตุผลในการว่างงาน ตัวแปรที่เลือกมาทั้งหมดนี้เป็นไปตามแบบจำลอง และทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา และผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วทั้งสิ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และศึกษาคำศัพท์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่บัณฑิตมีอัตราการว่างงานแท้จริงหรือว่างงานโดยเปิดเผยสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตสาขาอื่น ๆ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่สำคัญ 3 ประการ ประการแรก คือ ศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต โดยแบ่งบัณฑิตออกเป็น 6 ประเภทคือ บัณฑิตมีงานทำเต็มที ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตอยู่นอกกำลังแรงงาน ว่าแต่ละประเภทมีจำนวนเท่าใด ลักษณะงานของบัณฑิตที่ทำแต่ละประเภทเป็นอย่างไร บัณฑิตว่างงานเนื่องจากเหตุผลใดและ บัณฑิตที่ทำงานมีความคิดเห็นต่องานอย่างไร ประการที่สอง ศึกษาบัณฑิตแต่ละประเภทว่ามีความสนใจส่วนตัวและกระบวนการหางานแตกต่างกันอย่างไร ประการสุดท้าย ศึกษาการยอมรับให้ทราบความต้องการด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของบัณฑิตทำงานเต็มทีตรงสาขา เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

ในการเลือกบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาคำศัพท์มานศึกษานั้น นอกจากเหตุผลที่ว่า บัณฑิตมีอัตราการว่างงานแท้จริงสูงที่สุดแล้ว งานวิจัยนี้ยังต้องการศึกษาถึงลักษณะของบัณฑิตทั้งสองสาขาด้วย เนื่องจากหลักสูตรของทั้งสองสาขามีความแตกต่างกัน สาขาศึกษาคำศัพท์จะเป็นหลักสูตรกว้าง ผู้เรียนเลือกเรียนได้มาก แต่หลักสูตรนิติศาสตร์มีลักษณะเน้นเฉพาะมากกว่า งานวิจัยนี้ต้องการเปรียบเทียบว่า เมื่อบัณฑิตทั้งสองสาขาก่อหางานทำ ในงานที่ไม่จำกัดคุณสมบัติ เรื่องสาขาการศึกษาของบัณฑิต บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษากฎหมายนิติศาสตร์ และศึกษาคำศัพท์ จะมีโอกาสเข้าทำงาน ลักษณะนี้แตกต่างกันหรือไม่ งานวิจัยนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับงานวิจัยที่มุ่งศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตทั่ว ๆ ไป คือ ต้องศึกษาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปอย่างน้อย 2 - 4 ปีการศึกษา เพื่อติดตามดูกระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงาน แต่การเก็บข้อมูลย้อนหลังนานเกินกว่า 3 ปี อาจมีปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา

2525 และทำการศึกษาเฉพาะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยปทุมธานีในกรุงเทพมหานคร เพราะบัณฑิตมีกระบวนการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มักทำงานที่พาส่งจากสำเร็จการศึกษาแล้ว และเงินลงทุนในการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยปทุมธานีจะใช้งบประมาณของรัฐมากกว่าการใช้จ่ายส่วนบุคคล จึงต้องทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการลดความรุนแรงของปัญหาด้านนี้ลงก่อน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปทุมธานีในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนในสองสาขาวิชานี้ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีจำนวนบัณฑิต ดังตาราง 9 ข้างล่าง

ตาราง 9 แสดงจำนวนบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2525

มหาวิทยาลัย	สาขานิติศาสตร์	สาขาศึกษาศาสตร์ (ครูศาสตร์)
จุฬาลงกรณ์	138	446
ธรรมศาสตร์	268	-
ศรีนครินทรวิโรฒ	-	502
รวม	406	948

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้คือ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2525 จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 400 คน สุ่มละ 200 คน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบเป็นระบบตามสัดส่วน

ของบัณฑิตในแต่ละมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างชุดนี้จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเพื่อตอบ
วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ ข้อ 2

ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างชุดแรกได้ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ
ได้กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่ง จำนวน 400 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแทน (replace sample) มาใช้
ในการวิจัยนี้

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย
แล้วสุ่มเลือกบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย สำนานิติศาสตร์ 4 คน และสาขาศึกษาค่าสตร์ 4 คน
รวม 8 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์รายกรณีเพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ส่วนตัว กระบวนการหางาน และเหตุผลในการว่างงานเพิ่มเติมจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาทั้งบัณฑิต
มีงานทำเต็มที่ และบัณฑิตทำงานต่ำระดับ แล้วเลือกอย่างเจาะจงโดยใช้รายได้สูงสุดเป็นเกณฑ์
ในการคัดเลือก ได้บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา 4 คน บัณฑิตทำงานต่ำระดับไม่ตรงสาขา 4 คน
รวม 8 คน จากสำานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาค่าสตร์อย่างละเท่า ๆ กัน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สำหรับสัมภาษณ์รายกรณีเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. ตัวแปรด้านคุณลักษณะของหน่วยแรงงาน

1.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วยตัวแปรร้อย 4 ตัวแปร ได้แก่

ระดับการศึกษาของบิดา อาชีพของบิดา รายได้ของครอบครัว และจำนวนสมาชิกในครอบครัว
ระดับการศึกษาวัดด้วยจำนวนปีที่เรียนในสถานศึกษา มีค่าของตัวแปรตั้งแต่ 1 ถึง 20 ปี อาชีพวัดโดย
การสังเกตประเภทของอาชีพ จากระดับต่ำไปหาสูง ดังนี้คือ พ่อบ้าน รับจ้างหรือใช้แรงงาน ทำการเกษตร
ไม่มีที่ดินของตัวเอง ทำการเกษตรมีที่ดินของตัวเอง ข่างฝีมือ พนักงานในรัฐวิสาหกิจหรือองค์การอื่น ๆ
เจ้าของร้านค้าหรือกิจการอื่น ๆ ข้าราชการไม่เกินระดับ ซี.5 ข้าราชการระดับสูงกว่า ซี.5 รวม
9 ประเภท รายได้วัดจากรายได้ของครอบครัวต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัววัดจากจำนวนสมาชิก
ที่ต้องพึ่งพารายได้ของหัวหน้าครอบครัว

1.2 การร่วมกิจกรรมขณะเรียน หมายถึง การที่บัณฑิตได้กระทำกิจกรรม และ / หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้นขณะที่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เช่น ชมรมต่าง ๆ การบริหารกิจการนิสิต การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย เป็นต้น วัดจากคำตอบว่าบัณฑิตมีการร่วมกิจกรรม และบริการทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยจัดให้บ่อยครั้งเพียงไร และตำแหน่งของบัณฑิตในคณะกรรมการนิสิต เป็นต้นว่า นายกองค์การ อุปนายก เภรัญญิก ประธานชมรม คณะกรรมการนิสิต และอื่น ๆ ตัวแปรนี้จัดประเภทออกเป็น 3 กลุ่ม คือ บัณฑิตที่ไม่เคยร่วมกิจกรรม บัณฑิตที่เคยร่วมกิจกรรมแต่ไม่มีตำแหน่ง และบัณฑิตที่เคยร่วมกิจกรรมและมีตำแหน่งแทนด้วยค่าตัวแปร 1, 2, 3 ตามลำดับ

1.3 ความสามารถทางการเรียน หมายถึง คะแนนหรือเกรดเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 5 และคะแนนหรือเกรดเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรปริญญาตรีของบัณฑิต ลำหวนดีค่าสัตรี และ ศึกษาค่าสัตรี ได้จากระเบียบประวัติของบัณฑิตแต่ละคน จากแต่ละมหาวิทยาลัยที่บัณฑิตสำเร็จ การศึกษา

1.4 สถานบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ สถานบันที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 หรือเทียบเท่า และสถานบันที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ใช้การจัดอันดับสถานบันจากผลการวิจัยของ เสือสนธิ์ จงสัถิตอยู่ (เสือนสนธิ์ จงสัถิตอยู่ 2524) โดยแบ่งสถานบันการศึกษาออกเป็นประเภทที่มี ชื่อเสียง และสถานบันทั่ว ๆ ไป โดยถือเอาผลการสอบไล่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มี คะแนนอยู่ในอันดับสูง โดยมีโรงเรียนที่ถือว่ามชื่อเสียง 49 โรงเรียน สถานบันการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 5 จึงแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สถานบันระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีชื่อเสียงกลุ่มหนึ่ง และสถานบันที่ไม่มีชื่อเสียงรวมกับวิทยาลัยครูอีกกลุ่มหนึ่ง แทนด้วยค่าตัวแปร 1 และ 2 สำหรับ ในระดับปริญญาตรีการวิจัยนี้ศึกษา 3 สถานบัน คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมค่าสัตรี และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.5 ลักษณะงานในอุดมคติ หมายถึง เจื่อนใจในการตัดสินใจทำงานของบุคคลพิจารณาในด้านรายได้ ชั่วโมงทำงาน ความสอดคล้องระหว่างงานและการศึกษา สถานที่ทำงาน ประเภทของงาน และการยอมรับของสังคม วัดโดยแบบวัดลักษณะงานในอุดมคติ ค่าของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 10 - 30 บัณฑิตที่มีคะแนนตัวแปรนี้ 10 คะแนน เป็นผู้ที่ไม่เลือกงานมาก ต้องการทำงานตรงตามอุดมคติซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะรายได้ดี มีเกียรติ ส่วนบัณฑิตที่มีคะแนนตัวแปรนี้ 30 คะแนน เป็นผู้ที่ไม่เลือกงาน พอใจทำงานที่มีรายได้ไม่สูงนัก และไม่มีเกียรติมากนัก

1.6 เชื้อชาติ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางภาษาและวัฒนธรรม ตัวแปรนี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ เชื้อชาติของบิดาและมารดา วัดจากคำตอบเกี่ยวกับเชื้อชาติของบิดาและมารดา โดยแบ่งประเภทของเชื้อชาติออกเป็น เชื้อชาติไทย เชื้อชาติจีน และอื่น ๆ แทนด้วยค่าตัวแปร 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

1.7 ประสบการณ์พิเศษ หมายถึง การที่บัณฑิตเคยทำงาน หรือเคยเข้าฝึกอบรมพิเศษนอกเหนือจากกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดไว้ให้ เป็นต้นว่า เคยเข้าอบรมด้านภาษาต่างประเทศ การอบรมมัคคุเทศก์ การฝึกงานในสำนักงานหน่วยงาน และอื่น ๆ วัดจากคำตอบว่าบัณฑิตเคยเข้าทำการฝึกอบรมหรือไม่ เรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรมสอดคล้องกับสาขาที่เรียนหรือไม่ (1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = สอดคล้อง) และระยะเวลาที่ทำการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้นกี่ชั่วโมง มีการใช้ประสบการณ์จากการอบรมหรือไม่ (1 = ไม่ใช้, 2 = ใช้)

1.8 เพศ การให้ค่าของตัวแปรเป็น 1 สำหรับ เพศหญิง และ 2 สำหรับ เพศชาย

1.9 อายุ วัดจากอายุจริงเต็มปีของบัณฑิต

2. ตัวแปรด้านกระบวนการหางาน

ตัวแปรในกระบวนการหางานตั้งแต่ตัวแปรที่ 2.1 - 2.4 เป็นตัวแปรที่วัดในช่วงเวลาดังแต่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปจนถึงเวลาที่บัณฑิตได้มีงานทำครั้งแรก หากช่วงเวลามากเกินกว่า 1 ปี จะแบ่งเป็นช่วง ๆ ช่วงละ 1 ปี ช่วงสุดท้ายจะนับไปถึงเวลาที่บัณฑิตได้งานทำครั้งแรก ดังนั้น แบบสอบถามสำหรับบัณฑิตจึงแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ปีการศึกษา 2526, 2527 และ 2528 ถ้าบัณฑิตได้งานทำในปีแรกก็จะตอบเฉพาะช่วงปีแรก ถ้าบัณฑิตได้งานทำ

ในปีการศึกษา 2528 ก็จะทำให้รายละเอียด 3 ช่วงเวลา ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของข้อมูล เพราะบัณฑิตสามารถจำรายละเอียดการสมัครงานแยกเป็นปี ๆ ได้ และลักษณะการเปิดรับสมัครงานมักจะเปิดเป็นปี ๆ ไป

2.1 การรับข่าวสารแรงงาน หมายถึง จำนวนข่าว แหล่งข่าว งานที่เปิดรับสมัครและหน่วยงานที่รับสมัครงาน ตามที่บัณฑิตได้รับทราบตามความจริงแต่ละช่วงเวลาที่ไม่ว่าบัณฑิตจะได้สมัครงานนั้นหรือไม่ก็ตาม วัดจากคำตอบเกี่ยวกับจำนวนข่าว แหล่งข่าว งานที่สมัครและหน่วยงานที่รับสมัครงาน

2.2 ทางเลือกในการสมัครงาน หมายถึง จำนวนงานที่บัณฑิตได้ทำการสมัครงานจริง ในแต่ละช่วงเวลา ไม่ว่าจะได้อ่านนั้นหรือไม่ก็ตาม วัดจากคำตอบเกี่ยวกับจำนวนงานที่สมัครประเภทของงานที่สมัคร (เช่น รับราชการ พนักงาน และอื่น ๆ) และหน่วยงานที่บัณฑิตทำการสมัครงาน

2.3 โอกาสของการได้งานตามทางเลือก หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะได้งานของผู้สมัครงานที่ได้ทำการสมัครงานแต่ละครั้งไม่ว่าจะได้งานทำหรือไม่ก็ตาม วัดจากคำตอบเกี่ยวกับจำนวนผู้สมัครงานทั้งหมดที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันและต้องแข่งขันกันในการเข้าทำงานตามตำแหน่งงานที่มีอยู่นั้น

2.4 การฝากงาน หมายถึง การที่บัณฑิตมีงานทำโดยมีสิทธิพิเศษต่างจากผู้สมัครงานรายอื่น เช่น ไม่ต้องสอบแข่งขันหรือเข้าสอบแข่งขัน แต่ได้รับการพิจารณา เป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากมีผู้ฝาก อาจมีการเสียเงินและทรัพย์สินอื่นให้แก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการสอบหรือการรับเข้าทำงาน วัดจากคำตอบเกี่ยวกับวิธีการได้งานของบัณฑิต การมีผู้แนะนำ ผู้รับรอง และความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตและผู้มีหน้าที่ในการรับเข้าทำงาน ตัวแปรนี้จัดประเภทออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่มีการฝากงานหรือไม่มีสิทธิพิเศษ และกลุ่มที่มีการฝากงานหรือมีสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน

2.5 จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน หมายถึง จำนวนครั้งที่บัณฑิตสมัครงาน ตั้งแต่สำเร็จการศึกษาไปจนถึงเวลาที่ได้งานทำเป็นครั้งแรก วัดจากคำตอบในการสมัครงานแต่ละครั้ง

2.6 ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน หมายถึง รายจ่ายในรูปของตัวเงินที่เสียไปในการหางานทำก่อนได้งานแรก วัดจากรายจ่ายในรูปตัวเงินที่ใช้จ่ายในระหว่างการหางาน และการเข้าทำงานครั้งแรก

2.7 ระยะเวลาหางาน หมายถึง ช่วงเวลาที่บัณฑิตหางานทำก่อนได้งานแรก วัดตั้งแต่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปจนถึงเวลาที่เริ่มงานทำ

2.8 การเปลี่ยนงาน หมายถึง การที่บัณฑิตมีงานทำอยู่แล้วและได้ออกจากงานนั้นไปหางานทำใหม่ โดยที่ได้งานหรือว่างงานอยู่ก็ตาม วัดจากคำตอบเกี่ยวกับการเคยทำงานมาแล้วหรือไม่ งานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่เท่าไร ตัวแปรนี้จัดประเภทออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่มีการเปลี่ยนงานและกลุ่มที่มีการเปลี่ยนงาน

3. ตัวแปรเกี่ยวกับงานและเหตุผลของการว่างงาน

3.1 ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้

3.1.1 รายได้ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน วัดจากเงินเดือนที่ได้รับในการเข้าทำงานครั้งแรก และรายได้ปัจจุบัน ตัวแปรนี้จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดกลุ่มบัณฑิตทำงานเต็มที และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ โดยกำหนดรายได้จากการเข้าทำงานครั้งแรก เดือนละ 2,750 บาท เป็นเกณฑ์

3.1.2 ชั่วโมงทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานใน 1 สัปดาห์ วัดจากคำตอบเกี่ยวกับเวลาการทำงานใน 1 สัปดาห์ ตัวแปรนี้จะใช้เป็นตัวชี้วัดแบ่งกลุ่มบัณฑิตมีงานทำเต็มที และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ โดยกำหนดชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง เป็นเกณฑ์

3.1.3 ความสอดคล้องระหว่างการศึกษาและงานอาชีพ หมายถึง การที่บัณฑิตทำงานที่ตรงกับการศึกษาอบรมหรือไม่ตรง วัดจากคำตอบเกี่ยวกับงานอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับสาขาการศึกษาของบัณฑิตที่สำเร็จมา ตัวแปรนี้ใช้เป็นตัวชี้วัดในการแบ่งกลุ่มบัณฑิตทำงานตรงสาขา และไม่ตรงกับสาขาการศึกษา

3.1.4 ประเภทของงานอาชีพ ได้แก่ งานราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัท หรือเอกชน และงานส่วนตัว วัดจากคำตอบเกี่ยวกับงานอาชีพที่บันทึกได้ทำอยู่ในปัจจุบัน

3.1.5 ระดับและ/หรือตำแหน่งงาน ถ้า เป็นงานในหน่วยงานของราชการ จะวัดจากคำตอบเกี่ยวกับระดับงานและตำแหน่งงาน งานในองค์การรัฐวิสาหกิจและเอกชน จะวัดจากคำตอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานและถ้า เป็นอาชีพอิสระจะทำการวัดเกี่ยวกับงานอาชีพที่ทำอยู่

3.2 ตัวแปรความคิดเห็นของหน่วยแรงงานต่องานที่ได้

3.2.1 ความมั่นคงของงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นหลัก เป็นฐานหรือความถาวรของงานอาชีพที่บันทึกทำอยู่ในปัจจุบัน วัดโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่าจากรายได้ที่ได้รับ ความก้าวหน้าของงาน สวัสดิการที่ได้รับ ความเสี่ยงในการออกจากงาน ความถาวรของงาน และหน่วยงาน โดยให้บันทึกประเมินจากมาตราส่วนประเมินค่าตั้งแต่ มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด รวม 5 ระดับ ค่าของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 10 ถึง 50 บันทึกที่มีคะแนน ตัวแปรนี้ต่ำกว่า 30 คะแนน เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นว่างานที่ทำขาดความมั่นคง ส่วนบันทึกที่มีคะแนน ตัวแปรนี้ 30 คะแนนขึ้นไป เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคง

3.2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและไม่ชอบงาน ที่ทำอยู่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้า บรรยากาศที่ทำงาน ความมั่นคงของงาน ความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถและงานที่ทำ วัดโดยให้บันทึก ประเมินความรู้สึกของตนเองต่องานที่ทำอยู่ในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวแล้ว จากมาตราส่วนประเมินค่า ตั้งแต่ร้อยละน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด รวม 5 ระดับ ค่าของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 10 ถึง 50 บันทึกที่มี คะแนนตัวแปรนี้ต่ำกว่า 30 คะแนน เป็นผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ส่วนบันทึกที่มีคะแนนตัวแปรนี้ 30 คะแนนขึ้นไป เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคง

3.2.3 ความต้องการเปลี่ยนงาน หมายถึง การที่บันทึกมีความมุ่งหวังที่จะหยุดทำงานที่หาได้ และไปทำงานอื่นวัดโดยให้บันทึกระบุว่ามีความต้องการ เปลี่ยนงานมากน้อย แค่ไหน ตั้งแต่ร้อยละน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด รวม 5 ระดับ ค่าของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 5 บันทึกที่มีคะแนนตัวแปรนี้ต่ำกว่า 3 คะแนน เป็นผู้ที่ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงาน ส่วนบันทึกที่มีคะแนน ตัวแปรนี้สูงกว่า 3 คะแนน เป็นผู้ที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน

3.3 ตัวแปรเหตุผลในการว่างงาน หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงานของบัณฑิตขณะทำการวิจัยนี้ วัดโดยคำตอบเกี่ยวกับเหตุผลที่ยังไม่ได้ทำงานของบัณฑิตเป็นต้นว่า หางานไม่ได้ หางานที่ถูกใจไม่ได้ ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน ไม่ทราบแหล่งงาน ศึกษาต่อ หรือสาเหตุอื่น ๆ โดยให้บัณฑิตระบุเหตุผลของตนเองที่ยังไม่ทำงาน และทำการวิเคราะห์จากคำตอบของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยในการสัมภาษณ์รายกรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเล่นอไว้ในภาคผนวก ส่วนเนื้อหา ลักษณะของเครื่องมือ และความเชื่อมั่นของ เครื่องมือแต่ละแบบได้เล่นอไว้โดยย่อดังนี้

แบบสอบถามคุณลักษณะของหน่วยแรงงาน เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริง เกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบ เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การร่วมกิจกรรมขณะเรียน ความสามารถทางการเรียน สถาบันที่สำเร็จการศึกษา เชื้อชาติ ประสบการณ์พิเศษ เพศ และอายุ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากคำตอบที่จัดไว้ให้ และให้เติมข้อความในช่องว่าง รวมทั้งสิ้น 11 ข้อ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามบางข้อโดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากระเบียนประวัติของบัณฑิตพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ตอบคำถามตรงตามข้อมูลในระเบียนร้อยละ 83 ถึง 100 กล่าวได้ว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

แบบสอบถามกระบวนการหางาน เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริง เกี่ยวกับวิธีการหางาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการหางานของผู้ตอบ เช่น การรับข่าวสารแรงงาน ทางสื่อในการสมัครงาน โอกาสของการได้งานตามทางเลือก การฝากงาน จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลาหางาน และการเปลี่ยนงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความในรายการ ตามรายละเอียดที่กำหนดให้ โดยให้ผู้ตอบตอบตามช่วงระยะเวลาในการหางานแต่ละปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2526 - 2528 มีจำนวน 10 รายการ

แบบสอบถามลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานที่ผู้ตอบหาได้ และ
เหตุผลในการว่างงาน ความสอดคล้องระหว่างงานและการศึกษา ประเภทของงาน อาชีพ ระดับ
และ/หรือตำแหน่งงาน เหตุผลในการว่างงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเต็มข้อความ จำนวน
10 ข้อ

แบบวัดลักษณะงานในอุดมคติ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่าให้เลือกตอบ มีจำนวน
10 ข้อ แต่ละข้อมีข้อความเกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น รายได้ ชั่วโมงทำงาน ความสอดคล้อง
ระหว่างการศึกษาและงาน สถานที่ทำงาน ประเภทของงาน เป็นต้น และมีมาตราส่วนประเมินค่า
ตั้งแต่ "ตัดสินใจทำงาน" "ตัดสินใจไม่ได้" และ "ตัดสินใจไม่ทำงาน" รวม 3 ระดับ ในการ
ตอบแบบวัดนี้ผู้ตอบแต่ละคน จะได้คะแนนรวมตั้งแต่ 10 ถึง 30 คะแนน

แบบวัดลักษณะงานในอุดมคตินี้ได้ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) (Cronbach, 1970 : 160 - 161) จาก
คะแนนของผู้ตอบ จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\alpha = .75$)

แบบวัดความมั่นคงของงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่าให้เลือกตอบ มีจำนวน
10 ข้อ แต่ละข้อมีประโยคคำถามว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นอย่างไรต่องานในด้านต่าง ๆ เช่น
รายได้ ลักษณะอาชีพ สวัสดิการ ความต่อเนื่องในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
และมีมาตราส่วนประเมินค่าตั้งแต่ "มากที่สุด" จนถึง "น้อยที่สุด" รวม 5 ระดับ ในการตอบ
แบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนรวมจาก 10 - 50 คะแนน

แบบวัดความมั่นคงของงานนี้ ได้ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา จากคะแนนของผู้ตอบ จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง
($\alpha = .62$)

แบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่าให้เลือกตอบ จำนวน
10 ข้อ แต่ละข้อมีคำถามว่าผู้ตอบมีความรู้สึกอย่างไรต่องานในด้านต่าง ๆ เช่น รายได้
สวัสดิการ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น และมี

มาตราส่วนประเมินค่า ตั้งแต่ "มากที่สุด" จนถึง "น้อยที่สุด" รวม 5 ระดับ ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนรวมจาก 10 ถึง 50 คะแนน

แบบวัดความพึงพอใจในงานนี้ ได้ทำการทดสอบหา ค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของคะแนนจากผู้สอบจำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\alpha = .66$)

แบบวัดความต้องการเปลี่ยนงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่าให้เลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ รวมอยู่ในแบบวัดความพึงพอใจในงาน มีมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกัน ในการตอบแบบวัดนี้ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนรวมตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน

แบบสัมภาษณ์บันทึกตัวางงานโดยเปิดเผย มีลักษณะเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ ส่วนตัว กระบวนการหางาน และเหตุผลในการว่างงาน ความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทาง วิชาการในมหาวิทยาลัย รวมทั้งหมด 65 ข้อ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ตัวางงานโดยเปิดเผย และแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลที่ได้รับตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 76.20 ถึง 100 กล่าวได้ว่า เครื่องมือ มีความเชื่อมั่นในระดับสูง

แบบสัมภาษณ์บันทึกตัวางงานไม่ตรงลำขา มีลักษณะเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับรายละเอียด ในด้านคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน ความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นต่องาน ปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งหมด 68 ข้อ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ตัวางงานไม่ตรงลำขา และแบบสอบถามพบว่า ข้อมูลที่ได้รับตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 92.50 ถึง 100 กล่าวได้ว่า เครื่องมือ มีความเชื่อมั่นในระดับสูง

แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสารและระเบียน เป็นแบบฟอร์มกรอกรายละเอียดเรื่อง เพศ อายุ เชื้อชาติ เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดา ลำดับที่สำเร็จการศึกษาของบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และกลุ่มตัวอย่างแทนจำนวน 400 คน

การดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ 3 รูปแบบดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ เกรดเฉลี่ย อาชีพของบิดา สถาบันที่สำเร็จการศึกษา มีระบบศึกษาปีที่ 5 จากกระเปาะประวัติของบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแทน 400 คน

2. รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัด มีการดำเนินการดังนี้

2.1 รวบรวมรายชื่อ และที่อยู่ของบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละมหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2528 ถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2528

2.2 จัดส่งแบบสอบถาม และแบบวัดไปยังบัณฑิตโดยทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2528 และได้รับคืนมาจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70

2.3 จัดส่งแบบสอบถามและแบบวัดไปยังบัณฑิตที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับคำตอบ โดยจัดส่งจดหมายเตือน และขอความอนุเคราะห์ไปอีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2528 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 120 ฉบับ ได้รับคืนมา 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.50

2.4 จากการตรวจสอบ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง 400 คน ตอบแบบสอบถาม และแบบวัดคืนมาทั้ง 2 รอบ จำนวน 325 คน ยังขาดข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 75 คน ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างแทน และส่งแบบสอบถามพร้อมจดหมายขอความอนุเคราะห์ไปเป็นรอบที่ 3 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2528 และได้รับคืนมา 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

รวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์หารายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน เหตุผลในการว่างงาน และความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย จำนวน 8 คน เพื่อศึกษาว่า บัณฑิตมีคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางานนอกเหนือไปจากแบบสอบถามเพียงไร และทำการสัมภาษณ์หารายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน

ความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ความรู้ ทักษะและประสบการณ์
ที่จำเป็นต่อการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา จำนวน 8 คน โดยเริ่มติดต่อ
นัดหมายขอสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน 2528 และออกสัมภาษณ์
ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม ถึง 30 ธันวาคม 2528 โดยสัมภาษณ์วันละ 2 คน รวม 8 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ให้เห็นลักษณะ
ของบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา และไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา และไม่ตรงสาขา
และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยเพื่อให้ได้ข้อสรุปว่า บัณฑิตแต่ละประเภทรวมทั้งบัณฑิตที่อยู่นอกกำลัง
แรงงานมีปริมาณเท่าใด บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ได้งาน มีลักษณะรายได้ ชั่วโมง
ทำงาน และความมั่นคงอย่างไร มีความพอใจในงานเพียงไร บัณฑิตว่างงานแท้จริง มีเหตุผล
อย่างไรจึงยังไม่ทำงานในขณะที่ทำการสำรวจ

2. ใช้สถิติ χ^2 -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในการวิเคราะห์
ความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางานของบัณฑิต โดยใช้ χ^2 -test สำหรับ
ตัวแปรที่มีระดับการวัดต่ำกว่าระดับอันดับภาค และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดระดับอันดับภาคขึ้นไป

3. ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และ
บรรยายให้เห็นวิธีการหางาน ตลอดจนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของกลุ่มบัณฑิตว่างงาน
โดยเปิดเผย และกลุ่มบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาที่เรียน เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะสำหรับการศึกษา
ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงาน ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ตลอดจนการศึกษารายกรณี เพื่อให้ทราบความคิดเห็นและความต้องการของบัณฑิตในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

ในด้านผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ทำการศึกษาตั้งแต่บัณฑิตสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2525 และได้ออกหางานทำ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2526 มาจนถึงปัจจุบันที่ทำการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแบ่งช่วงเวลาการหางานทำของบัณฑิตออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ปีการศึกษา 2526 เป็นช่วงแรก ปีการศึกษา 2527 เป็นช่วงที่สอง และปีการศึกษา 2528 เป็นช่วงสุดท้าย โดยที่บัณฑิตส่วนหนึ่งได้งานทำในช่วงปีแรก บางส่วนได้งานทำในช่วงปีที่สอง บางส่วนได้งานทำในช่วงปีสุดท้าย และมีบัณฑิตยังหางานไม่ได้มาจนถึงเวลาปัจจุบันอีกประเภทหนึ่ง จากผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ทำให้จำแนกบัณฑิตโดยรายได้และความสอดคล้องระหว่าง การศึกษากับงานเป็นเกณฑ์ ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิต มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย นอกจากนี้ยังมีบัณฑิตอีกประเภทหนึ่งที่ตัดสินใจและมีพฤติกรรม ไม่เข้าร่วมในกำลังแรงงาน ถือเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ผู้วิจัยต้องการทราบปริมาณของบัณฑิต แต่ละประเภทว่ามีเท่าไร บัณฑิตที่หางานได้ มีลักษณะงานอย่างไร และบัณฑิตมีความคิดเห็น ใดต่องานที่ทำ

ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต ผู้วิจัยได้ จำแนกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว และตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางาน แล้วศึกษาว่าบัณฑิตมีงานทำ เต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการ

หางานแตกต่างกันหรือไม่ และศึกษาว่าบัณฑิตทำงานตรงสาขา บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และ บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยมีคุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางานแตกต่างกันอย่างไร

ในการศึกษารายกรณี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางาน ที่นอกเหนือไปจากแบบสอบถาม และศึกษาความต้องการด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา

การเล่นอนาลกรวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะข้อมูลโดยทั่ว ๆ ไป

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เกี่ยวกับผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน

2.2 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการ

หางานของบัณฑิต กับผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน

ตอนที่ 3 เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะกรณี

1. การศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ และสาขาศึกษาคำสั่งร์สาขาสละ 200 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบตามสัดส่วนของบัณฑิตในแต่ละสถาบัน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยปิดในกรุงเทพมหานคร หลังจากการสุ่มนี้จึงได้บัณฑิตตามสาขาวิชา จากสถาบันที่เปิดสอนในจำนวนที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างที่ได้ผู้วิจัยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแทนไว้โดยวิธีการเดียวกัน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชุดแรก 325 คน และจากกลุ่มตัวอย่างแทน 75 คน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ประกอบด้วยบัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ 200 คน เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 86 คน (ร้อยละ 43.00) และบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 114 คน (ร้อยละ 57.00) และบัณฑิตสาขาศึกษาคำสั่งร์ 200 คน เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 87 คน (ร้อยละ 43.50) และบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 113 คน (ร้อยละ 56.50)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงจากค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านคุณลักษณะ ส่วนตัว กระบวนการทำงานและลักษณะงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ เพื่อนำผลที่ได้จากการแจกแจงนี้ไปช่วยให้การแปลผลเป็นไปอย่างรอบคอบยิ่งขึ้น ค่าสถิติพื้นฐานทั้งหมด รายงานไว้ในตาราง 10

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตนั้น พบว่า ในด้านสถานภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปรนั้น บัณฑิตส่วนใหญ่ มีบิดาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอาชีพรับราชการและค้าขายเป็นส่วนใหญ่ ครอบครัวของบัณฑิตโดยเฉลี่ยมีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 16,515.81 บาท มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 6 คน เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรย่อยทั้ง 4 ตัวแปร เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ พบว่า บัณฑิตทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันในเรื่องรายได้ของครอบครัว เท่านั้น บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ส่วนใหญ่มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 19,494.82 บาท มากกว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ซึ่งมีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 13,566.55 บาท แต่เมื่อ เปรียบเทียบบัณฑิตแต่ละสถาบัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างเด่นชัด

ด้านการร่วมกิจกรรมขณะ เรียนในมหาวิทยาลัย บัณฑิตส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมของ มหาวิทยาลัยโดยไม่มีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิต การเข้าร่วมกิจกรรมของบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์ และสาขา นิติศาสตร์ไม่แตกต่างกัน ในแต่ละสาขาการเข้าร่วมกิจกรรมของบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สูงกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เล็กน้อย

เมื่อพิจารณาความสามารถทางการเรียน บัณฑิตได้เกรดเฉลี่ยระดับปริญญาตรี 2.76 ใกล้เคียงกับเกรดเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาปีที่ห้า เท่ากับ 2.80 บัณฑิตสาขา นิติศาสตร์และสาขา นิติศาสตร์ได้เกรดเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ได้เกรดเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ต่ำกว่า และเกรดเฉลี่ยระดับปริญญาตรีสูงกว่าบัณฑิต สาขา นิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

บัณฑิตส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากสถาบันในสังกัดกรมสามัญศึกษา และเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง บัณฑิตสาขาศึกษาคำสตรมีบางส่วนสำเร็จการศึกษาเทียบเท่าระดับมัธยมศึกษาจากวิทยาลัยครู และบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่าจากวิทยาลัยครูมากกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับประสบการณ์พิเศษซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร คือ จำนวนครั้งทื่อบรม เรื่องทื่อบรม ระยะ เวลาทื่ใช้อบรมวัดเป็นจำนวนชั่วโมง และการใช้ประสบการณ์นั้น พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมตลอดหลักสูตร 1 ครั้ง เรื่องทื่อบรมส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับการศึกษารวมจำนวนชั่วโมงทื่เข้ารับการอบรม 53.70 ชั่วโมง มีการใช้ประสบการณ์ทื่ได้จากการอบรมน้อย เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรเหล่านี้ระหว่างกลุ่มบัณฑิตแต่ละสาขา และแต่ละสถาบันพบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ใช้เวลาเข้ารับการอบรมโดยเฉลี่ย 68.77 ชั่วโมง สูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสตรซึ่งเข้ารับการอบรมโดยเฉลี่ย 41.36 ชั่วโมง เมื่อเปรียบเทียบตามสถาบัน บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์รับการอบรมสูงสุดโดยเฉลี่ย 71.16 ชั่วโมง บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้ารับการอบรมเฉลี่ย 64.00 ชั่วโมง สำหรับสาขานิติศาสตร์ และ 54.94 ชั่วโมง สำหรับสาขาศึกษาคำสตร ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เข้ารับการอบรมน้อยที่สุด คือ 22.21 ชั่วโมง

เรื่อง ชื่อชาติของบิดามารดาของบัณฑิต และเรื่องเพศและอายุของบัณฑิต พบว่า บิดามารดาของบัณฑิตส่วนใหญ่ชื่อชาติไทย บัณฑิตส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 22.70 ปี และเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายถึงร้อยละ 30 - 40 เมื่อเปรียบเทียบบัณฑิตแต่ละสาขา และแต่ละสถาบัน พบว่าไม่มีความแตกต่างใน เรื่อง ชื่อชาติของบิดามารดาของบัณฑิต และเรื่องอายุและเพศของบัณฑิตเด่นชัด

เมื่อพิจารณาลักษณะงานในอุดมคติ พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นผู้มีลักษณะค่อนข้างเลือกงาน ต้องการทํางานตรงตามอุดมคติ (ค่าเฉลี่ย 15.86) ลักษณะงานในอุดมคติของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และศึกษาคำสตรไม่แตกต่างกันมากนักและเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตมีลักษณะงานในอุดมคติไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด

ตัวแปรด้านกระบวนการทำงานของบัณฑิตเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงเวลา เพื่อความสะดวกสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม แต่วิเคราะห์ข้อมูลโดยนับรวมตั้งแต่ระยะเวลาที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาจนถึงระยะเวลาที่บัณฑิตได้งานทำ ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นของตัวแปรด้านกระบวนการทำงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารแรงงาน ประมาณ 3 ข่าว บัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีการรับข่าวสารแรงงานต่ำกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์เล็กน้อย กล่าวคือ จำนวนข่าวที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ได้รับโดยเฉลี่ยเป็น 2.86 และ 3.14 ข่าวตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการรับข่าวสารแรงงานสูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

ทางเลือกในการสมัครงานและจำนวนครั้งที่ เข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อนับรวมตั้งแต่ระยะเวลาที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาถึงระยะเวลาที่บัณฑิตได้งานมีค่าตรงกัน ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นได้พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีการสมัครงานประมาณ 2 ครั้ง บัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีการสมัครงานสูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการสมัครงานประมาณ 3 ครั้ง เกี่ยวกับโอกาสการได้งานคิดจากร้อยละของตำแหน่งงานเทียบกับจำนวนผู้สมัคร พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีโอกาสได้งานร้อยละ 66 บัณฑิตสาขานิติศาสตร์สมัครงานซึ่งมีโอกาสได้งานสูงถึงร้อยละ 75 สูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีโอกาสได้งานร้อยละ 59 และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสมัครงานซึ่งมีโอกาสได้งานสูงสุดคือ ร้อยละ 91 ด้านการฝึกงานหรือสหกิจศึกษาในการเข้าทำงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีการฝึกงาน บัณฑิตแต่ละสาขาและแต่ละสถาบันมีการฝึกงานไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด

ด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการหางาน 220.30 บาท บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานสูงถึง 241.41 บาท สูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการหางานเพียง 199.20 บาท และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานสูงกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือมีค่าใช้จ่าย 254.75 และ 211.18 บาท ตามลำดับ ส่วนบัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากแต่ละสถาบันมีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด

ด้านระยะเวลาครองงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีระยะเวลาครองงาน 6.34 เดือน บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีระยะเวลาครองงาน 7.46 เดือน นานกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ซึ่งมีระยะเวลาครองงาน 5.23 เดือน และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระยะเวลาครองงาน 5.80 เดือน นานกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีระยะเวลาครองงาน 4.83 เดือน ส่วนในสาขาศึกษาคำสวดบัณฑิตจากแต่ละสถาบันมีระยะเวลาครองงานใกล้เคียงกัน และในด้านการเปลี่ยนงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง บัณฑิตแต่ละสาขาและแต่ละสถาบันมีจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

ค่าสถิติพื้นฐาน เกี่ยวกับตัวแปรด้านผลของการเข้าสู่อำนาจแรงงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีลักษณะและ/หรือ ประเภทของงาน คือ ข้าราชการและธุรกิจเอกชน บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีการทำงานในหน่วยราชการสูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการทำงานในหน่วยราชการสูงสุด

ด้านรายได้ พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ในการเข้าทำงานครั้งแรก 2858.20 บาท ต่อเดือน บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีรายได้ในการเข้าทำงานครั้งแรกโดยเฉลี่ย 2743.96 บาทว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ซึ่งมีรายได้โดยเฉลี่ย 2997.83 บาท และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีรายได้โดยเฉลี่ย 3295.17 บาท สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีรายได้โดยเฉลี่ย 2778.20 บาท ส่วนในสาขาศึกษาคำสวดบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีรายได้สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเล็กน้อย ในด้านรายได้ปัจจุบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีรายได้โดยเฉลี่ย 3720.17 บาท สูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดซึ่งมีรายได้โดยเฉลี่ย 3569.83 บาท และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีรายได้โดยเฉลี่ย 3896.33 บาท สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งมีรายได้เฉลี่ย 3334.71 บาท ส่วนในสาขานิติศาสตร์บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีรายได้ต่ำกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเล็กน้อย

เป็นที่น่าสนใจ เกิดว่าเฉลี่ยรายได้ครั้งแรกของบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดต่ำกว่ารายได้ปริญญาตรีที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดให้คือ เดือนละ 2,750 บาท และเมื่อเปรียบเทียบสถาบัน พบว่า บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเล็กน้อย โดยบัณฑิตจากทั้งสองสถาบันมีรายได้ต่ำกว่ารายได้ปกติ

ด้านชั่วโมงทำงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีชั่วโมงทำงานครั้งแรกสัปดาห์ละ 33.38 ชั่วโมง บัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 32.03 ชั่วโมง ต่ำกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดซึ่งทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 34.46 ชั่วโมง และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า ในสาขานิติศาสตร์ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 33.96 ชั่วโมง สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 30.60 ชั่วโมง ส่วนในสาขาศึกษาคำสวด บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 37.35 ชั่วโมง สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 32.65 ชั่วโมง ด้านชั่วโมงทำงานในปัจจุบัน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีเวลาทำงานสัปดาห์ละ 31.34 ชั่วโมง บัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีชั่วโมงทำงานใกล้เคียงกับบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวด คือ ประมาณ สัปดาห์ละ 30.4-31 ชั่วโมง แต่เมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชั่วโมงทำงานสูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ประมาณสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง และบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชั่วโมงทำงานสูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประมาณสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง

ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่องานว่างานที่ทำมีความมั่นคงในระดับปานกลาง บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงสูงกว่างานที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ทำอยู่เล็กน้อย และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตแต่ละสาขาแต่ละสถาบันมีความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานปานกลาง บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาคำสวดมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละสถาบัน พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เล็กน้อย ส่วนในสาขาศึกษาคำสวดบัณฑิตแต่ละสถาบันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด

รายการตัวแปร	ผลค่าเฉลี่ย				ผลค่าเฉลี่ย				ผลค่าเฉลี่ย			
	จุดกลางกรณี		รวม		จุดกลางกรณี		รวม		จุดกลางกรณี		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัว												
1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ												
- ระดับการศึกษา	10.47	4.99	9.52	5.40	9.87	5.27	9.40	5.08	9.30	5.16	9.36	5.08
- อาชีพ	5.16	2.94	5.91	2.76	5.58	2.87	5.67	2.75	5.90	2.62	5.80	2.66
- รายได้	19537.66	12525.98	19691.39	18121.33	19494.82	16032.38	13475.67	9170.46	13285.04	9823.86	13566.55	9692.15
- จำนวนสมาชิก	6.36	2.49	5.88	2.57	6.08	2.53	5.81	2.11	6.32	2.47	6.16	2.37
2. การร่วมกิจกรรม	2.12	.33	2.00	.54	2.05	.48	2.02	.38	2.11	.36	2.07	.37
3. ความสามารถทางการเรียน												
- ผลการเรียน ม.5	2.63	.45	2.85	.47	2.77	.47	2.56	.48	2.89	.42	2.75	.48
- ผลการเรียนปริญญาดัร	2.85	.26	2.79	.16	2.80	.22	2.95	.34	2.69	.33	2.79	.35
4. สถานที่สำเร็จการศึกษา												
- สถาบัน ม.5	1.32	.99	1.76	1.51	1.59	1.34	1.76	1.53	2.90	1.07	2.40	1.39
- สถาบันปริญญาดัร	1.00	.00	2.00	.00	1.57	.25	1.00	.00	3.00	.00	2.13	.37
5. เชื้อชาติ												
- เชื้อชาติบิดา	1.58	.49	1.45	.50	1.51	.50	1.44	.50	1.36	.49	1.41	.49
- เชื้อชาติมารดา	1.75	.43	1.76	.42	1.76	.42	1.72	.44	1.73	.44	1.72	.45
6. ประสบการณ์พิเศษ												
- จำนวนครั้งที่อบรม	1.10	.30	1.15	.36	1.13	.34	1.20	.40	1.14	.35	1.17	.38
- เรื่องที่อบรม	1.44	.72	1.50	.70	1.48	.70	1.11	.33	1.25	.44	1.17	.38
- เรื่องที่อบรม	1.88	.33	1.50	.51	1.62	.49	1.58	.50	1.56	.51	1.60	.49
- ระยะเวลา (ชั่วโมง)	64.00	114.32	71.16	110.10	68.77	109.35	54.94	99.83	22.21	32.35	41.36	75.42
- การใช้ประสบการณ์	1.88	.33	1.72	.46	1.77	.42	1.64	.49	1.55	.51	1.62	.49

รายการตัวแปร	ผลค่าตัวแปร						ศึกษาค่าตัวแปร					
	สุ่วค่าลงกรณ		รรมค่าตัวแปร		รวม		สุ่วค่าลงกรณ		รรมค่าตัวแปร		รวม	
	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
7. เพศ	1.41	.49	1.52	.50	1.47	.50	1.38	.48	1.26	.44	1.31	.46
8. อายุ	22.10	2.78	23.00	2.56	22.50	2.76	20.18	2.43	24.75	2.83	22.38	2.53
9. ลักษณะงานในอุดมคติ	16.11	4.64	15.80	1.92	16.00	3.80	15.50	2.42	15.86	2.19	15.77	2.15
ตัวแปรด้านกระบวนการทำงาน												
1. การรับเข้าทำงาน	2.89	1.08	2.88	1.08	2.86	1.09	3.20	.93	2.75	.50	3.14	.95
2. ทางเลือกสมัครงาน	2.78	.96	2.50	1.06	2.60	1.03	2.22	1.08	1.81	1.18	2.00	1.15
3. โอกาสได้งาน	.91	.83	.62	.26	.75	.52	.62	.98	.57	.15	.59	.88
4. การฝากงาน (สิทธิพิเศษ)	1.36	.48	1.37	.48	1.38	.48	1.40	.49	1.41	.49	1.41	.49
5. จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน	2.78	.96	2.50	1.06	2.60	1.03	2.22	1.08	1.81	1.18	2.00	1.15
6. ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน	200.16	98.04	196.05	104.56	199.20	101.97	211.18	84.51	254.75	100.05	241.41	89.05
7. ระยะเวลารองาน (เดือน)	5.80	8.05	4.83	6.67	5.23	7.23	7.17	9.49	7.62	9.57	7.46	9.44
8. การเปลี่ยนงาน	1.36	.48	1.37	.48	1.38	.48	1.40	.49	1.41	.49	1.41	.49
ตัวแปรด้านผลของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน												
1. ประสิทธิภาพของงาน	2.78	.96	2.50	1.06	2.60	1.03	2.22	1.08	1.81	1.18	2.00	1.15
2. รายได้												
- ครั้งแรก	3295.17	1843.52	2778.20	1424.23	2997.83	1624.64	2700.11	1902.53	2684.44	1798.76	2743.96	1806.75
- ปัจจุบัน	3744.71	2302.43	3702.03	2187.53	3720.17	2288.82	3886.33	1873.52	3334.71	1426.58	3559.83	1697.92
3. ชั่วโมงทำงาน												
- ครั้งแรก	33.96	18.53	30.60	16.72	32.03	17.69	37.35	17.56	32.65	13.49	34.46	15.02
- ปัจจุบัน	32.53	16.48	29.64	13.02	30.87	14.29	33.23	18.72	30.57	15.57	31.72	17.01
4. ความมั่นคงของงาน	29.88	5.86	28.73	3.38	29.22	4.60	30.14	3.13	29.52	2.12	29.79	2.89
5. ความพึงพอใจในงาน	29.97	6.53	32.08	4.93	31.10	6.70	34.13	5.37	31.19	5.99	32.45	5.77

2. การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะศึกษากระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตในด้าน ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ลักษณะงาน เหตุผลในการว่างงาน และความคิดเห็นของบัณฑิต ต่องานที่ทำ ดังนั้น ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหัวข้อย่อยดัง กล่าว

2.1 ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ด้านปริมาณของบัณฑิต

ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต ทำให้สามารถจำแนกประเภทของบัณฑิตได้ เป็น 2 ประเภท คือ ผู้มีงานทำ และผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน และเมื่อใช้รายได้ 2,750 บาท และความสอดคล้องระหว่างการศึกษาและงานที่ทำเป็นเกณฑ์ สามารถจำแนกบัณฑิตออกได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่ บัณฑิตมีงานทำ เต็มที่ตรงสาขา บัณฑิตมีงานทำ เต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย รวมทั้งบัณฑิตอีกประเภทหนึ่ง ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน รวมเป็น 6 ประเภท โดยมีข้อมูล ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงจำนวนร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำนวนตามสาขาวิชา และสถาบัน เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2528

ประเภทของบัณฑิต	จำนวนร้อยละของบัณฑิต						
	สาขาวิชาชีพ			สาขาศึกษาศาสตร์			
	จุฬาลงกรณ์	ธรรมศาสตร์	รวม	จุฬาลงกรณ์	ศรีนครินทร	รวม	รวม
มีงานทำเต็มปีตรงสาขา	30.23(26)	22.80(26)	26.00(52)	55.17(48)	55.75(63)	55.50(111)	40.75(163)
มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	27.91(24)	30.71(35)	29.50(59)	17.24(15)	10.62(12)	13.50(27)	21.50(86)
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	11.63(10)	11.40(13)	11.50(23)	13.79(12)	17.69(20)	16.00(32)	13.75(55)
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	5.81(5)	12.28(14)	9.50(19)	5.75(5)	10.62(12)	8.50(17)	9.00(36)
ว่างงานโดยเปิดเผย	6.98(6)	12.28(14)	10.00(20)	4.60(4)	5.32(6)	5.00(10)	7.50(30)
อยู่นอกกำลังแรงงาน	17.44(15)	10.53(12)	13.50(27)	3.45(3)	0.00(0)	1.50(3)	7.50(30)
รวม	100.00(86)	100.00(114)	100.00(200)	100.00(87)	100.00(113)	100.00(200)	100.00(400)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนบัณฑิต

ข้อมูลจากตารางจะเห็นว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีอัตราการทำงานที่สูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ซึ่งเห็นได้จากจำนวนผู้อยู่นอกกำลังแรงงานและว่างงานสาขาศึกษาคำสวดมีเพียง ร้อยละ 6.50 ส่วนสาขานิติศาสตร์มีถึง ร้อยละ 23.50 เมื่อพิจารณากำหนดบัณฑิตมีงานทำเต็มเวลาที่สาขาศึกษาคำสวด มีบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา ร้อยละ 55.50 และบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา ร้อยละ 13.50 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 69.00 เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบัน พบว่า บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีงานทำ ร้อยละ 72.41 สูงกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งบัณฑิตมีงานทำ ร้อยละ 66.37 ในขณะที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีงานทำเต็มที่ตรงสาขา ร้อยละ 26.00 และมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา ร้อยละ 29.50 รวมบัณฑิตมีงานทำทั้งสองประเภทคิดเป็นร้อยละ 55.50 เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบัน พบว่า บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีงานทำ ร้อยละ 53.51 ต่ำกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีงานทำ ร้อยละ 58.14

เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่มีงานทำไม่ตรงสาขา ทั้งประเภทที่มีงานทำเต็มที่และทำงานต่ำกว่าระดับ มีจำนวนถึง ร้อยละ 39.00 สูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดที่มีงานทำไม่ตรงสาขา ซึ่งมีจำนวน ร้อยละ 22.00 บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ทำงานตรงสาขามีเพียง ร้อยละ 37.50 น้อยกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดที่ทำงานตรงสาขา จำนวน ร้อยละ 71.50 แสดงว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ออกหางานและได้งานทำกว้างขวางกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวด เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างสถาบัน จะเห็นว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้งานไม่ตรงสาขาส่งกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งประเภทมีงานทำเต็มที่และทำงานต่ำกว่าระดับ ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดนั้น บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ทำงานไม่ตรงสาขาประเภทมีงานทำเต็มที่มีจำนวนสูงกว่า และประเภททำงานต่ำกว่าระดับ มีจำนวนน้อยกว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากข้อมูลพบว่า มีปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มพิกัดในสาขานิติศาสตร์ โดยที่บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ ร้อยละ 21.00 บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ร้อยละ 10.00 และบัณฑิตอยู่นอกกำลังแรงงาน ร้อยละ 13.50 เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบัน พบว่า บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มีการทำงานต่ำกว่าระดับสูงสุดคิดเป็น ร้อยละ 23.68 และมีบัณฑิตทำงานโดยเปิดเผย ร้อยละ 12.28 และบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่นอกกำลังแรงงานสูงสุด ร้อยละ 17.44 สำหรับในสาขาศึกษาคำศัพท์ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่สูงกว่าบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ ร้อยละ 28.31 และบัณฑิตทำงานโดยเปิดเผย ร้อยละ 5.32

เมื่อพิจารณาการมีงานทำของบัณฑิตตามช่วงเวลาในแต่ละปีการศึกษา พบว่า บัณฑิตในแต่ละสาขาได้งานทำในแต่ละปี ดังข้อมูลในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงจำนวนและร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขา และช่วงปีการศึกษา

ประเภทของบัณฑิต	จำนวนร้อยละของบัณฑิต					
	สาขาวิชาศิลปศาสตร์			สาขาศึกษาศาสตร์		
	2526	2527	2528	2526	2527	2528
มีงานทำเต็มไตรงสาขา	10.00(20)	21.50(43)	26.00(52)	21.00(42)	32.50(65)	55.50(111)
มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	12.50(25)	27.50(55)	29.50(59)	7.50(15)	13.50(27)	13.50(27)
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	5.00(10)	11.00(22)	11.50(23)	14.00(28)	16.50(33)	16.00(32)
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	16.00(32)	10.50(21)	9.50(19)	9.50(19)	11.00(27)	8.50(17)
ว่างงานโดยเปิดเผย	43.00(86)	16.00(32)	10.00(20)	46.50(93)	25.00(50)	5.00(10)
อยู่นอกกำลังแรงงาน	13.50(27)	13.50(27)	13.50(27)	1.50(3)	1.50(3)	1.50(3)
รวม	100.00(200)	100.00(200)	100.00(200)	100.00(200)	100.00(200)	100.00(200)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนของบัณฑิต

ข้อมูลจากตารางแสดงว่า เมื่อบัณฑิตทั้งสองสาขาได้ออกหางานทำตามช่วงเวลาในแต่ละปี จำนวนบัณฑิตที่มียางานเพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนบัณฑิตว่างงานมีจำนวนลดลงทุกปี ในช่วงปีแรก คือ ปีการศึกษา 2526 บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีงานทำสูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ โดยที่บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดกลุ่มมีงานทำเต็มทีตรงสาขามีจำนวนบัณฑิตคิดเป็น ร้อยละ 21.00 กลุ่มมีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา มีจำนวนบัณฑิตคิดเป็น ร้อยละ 7.50 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็น ร้อยละ 28.50 ส่วนสาขานิติศาสตร์มีจำนวนบัณฑิตกลุ่มมีงานทำเต็มทีตรงสาขาคิดเป็น ร้อยละ 10.00 กลุ่มบัณฑิตหางานเต็มทีไม่ตรงสาขาคิดเป็น ร้อยละ 12.50 รวมบัณฑิตทั้งสองประเภทคิดเป็น ร้อยละ 22.50 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีลักษณะการทำงานเต็มทีไม่ตรงสาขาลงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวด และเมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มของอัตราการมีงานทำ และการว่างงานของบัณฑิตในแต่ละช่วงเวลา พบว่า ในสาขานิติศาสตร์ มีบัณฑิตมีงานทำเต็มทีตรงสาขา และไม่ตรงสาขเพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตมีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา มีจำนวนบัณฑิตคิดเป็น ร้อยละ 27.50 ในช่วงปีการศึกษา 2527 และ 29.50 ในช่วงปีการศึกษา 2528 ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวด จำนวนบัณฑิตมีงานทำเต็มทีมีเพิ่มมากขึ้นทั้งสองกลุ่ม แต่เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มบัณฑิตมีงานทำเต็มทีตรงสาขา ซึ่งมีจำนวนบัณฑิต ร้อยละ 32.50 ในช่วงปีการศึกษา 2527 และเพิ่มเป็นร้อยละ 55.50 ในช่วงปีการศึกษา 2528 จำนวนบัณฑิตที่เพิ่มดังกล่าวนี้เนื่องมาจากกลุ่มบัณฑิตที่ว่างงานและทำงานต่ำกว่าระดับมีจำนวนลดลงในช่วงปีการศึกษา 2527 และ 2528

แนวโน้มของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสองสาขาจากข้อมูลในตาราง 12 นี้ แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตทั้งสองสาขาหางานทำได้ประมาณครึ่งหนึ่งในช่วงปีการศึกษาแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ส่วนใหญ่ได้งานไม่ตรงสาขา บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดได้งานตรงตามสาขาที่เรียน เมื่อเวลาผ่านไปอีกสองปีการศึกษาผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน แสดงว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ร้อยละ 76.50 มีงานทำในจำนวนนี้ครึ่งหนึ่งมีงานทำตรงสาขา ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดมีงานทำ ร้อยละ 93.50 ในจำนวนนี้ ร้อยละ 75 มีงานทำตรงสาขา แสดงว่ากระบวนการเข้าสู่แรงงานของบัณฑิตใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี การว่างงานของบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นการว่างงานในช่วงปีการศึกษาแรกเท่านั้น

2.1.1 ลักษณะงานของบัณฑิต

2.1.1.1 ประเภทของงาน

ในด้านประเภทของงานที่บัณฑิตหาได้ ผู้วิจัยได้จำแนกประเภทของงานออกเป็น 5 จำพวก ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานในรัฐวิสาหกิจ บริษัทและธุรกิจเอกชน งานส่วนตัว และอื่น ๆ โดยมีประเภทของงานที่บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์หาได้ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาวิชา และประเภทของงาน

	จำนวนร้อยละของบัณฑิตแต่ละประเภท					
	ข้าราชการ	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจเอกชน	ส่วนตัว	อื่น ๆ	รวม
สาขานิติศาสตร์	23.52(36)	7.18(11)	58.16(89)	7.84(12)	3.26(5)	100.00(153)
ฝึกงานทำเต็มไ้ตรงสาขา	23.52(36)	3.92(6)	5.11(8)	1.30(2)	0.00(0)	33.98(52)
ฝึกงานทำเต็มไ้ที่ไม่ตรงสาขา	0.00(0)	1.96(3)	32.02(49)	3.92(6)	0.65(1)	38.56(59)
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	0.00(0)	1.30(2)	9.15(14)	2.61(4)	1.96(3)	15.03(23)
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	0.00(0)	0.00(0)	11.76(18)	0.00(0)	0.65(1)	12.41(19)
สาขาศึกษาศาสตร์	54.01(101)	2.13(4)	34.75(65)	7.48(14)	1.60(3)	100.00(187)
ฝึกงานทำเต็มไ้ตรงสาขา	54.01(101)	1.06(2)	4.27(8)	0.00(0)	0.00(0)	59.35(111)
ฝึกงานทำเต็มไ้ที่ไม่ตรงสาขา	0.00(0)	0.00(0)	9.09(17)	4.27(8)	1.06(2)	14.43(27)
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	0.00(0)	0.00(0)	17.11(32)	0.00(0)	0.00(0)	17.11(32)
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	0.00(0)	1.06(2)	4.27(8)	3.20(6)	0.53(1)	9.09(17)
รวม	40.30(137)	4.40(15)	45.30(154)	7.60(26)	2.40(8)	100.00(340)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนของบัณฑิต

ข้อมูลในตาราง 13 เป็นการเสนอจำนวนบัณฑิตที่มียานพา 4 ประเภทไม่รวมจำนวน บัณฑิต
ทำงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตที่อยู่นอกกำลังแรงงาน จากตารางจะเห็นว่า บัณฑิตที่มียานพาเต็มที
ทั้งที่ตรงสาขาและไม่ตรงสาขา ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยราชการและธุรกิจเอกชน โดยที่บัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ : มีผู้มียานพาเต็มทีตรงสาขาในหน่วยราชการ คิดเป็นร้อยละ 23.52 และมี
ผู้มียานพาเต็มทีไม่ตรงสาขาในธุรกิจเอกชนคิดเป็นร้อยละ 32.02 ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์
มีผู้มียานพาเต็มทีตรงสาขาในหน่วยราชการคิดเป็นร้อยละ 54.01 และมีผู้มียานพาเต็มทีไม่ตรง
สาขาในธุรกิจเอกชน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ในด้านการงานตำรวจระดับ พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มีการทำงาน
ตำรวจมากที่สุด ในธุรกิจเอกชน โดยที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีผู้ทำงานตำรวจระดับตรงสาขาคิดเป็น
ร้อยละ 9.15 และมีผู้ทำงานตำรวจระดับไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 11.76 ส่วนในสาขา
ศึกษาศาสตร์มีบัณฑิตทำงานตำรวจระดับตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 17.11 และบัณฑิตทำงานตำรวจระดับ
ไม่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 4.27 จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ในภาคธุรกิจ เอกชนมีการจ้างบัณฑิต
ทำงานตำรวจระดับมากที่สุด ทำให้เกิดปัญหาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ ข้อที่น่าสังเกตอีก
ประการหนึ่งคือ การเข้าทำงานในภาคธุรกิจเอกชน บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานไม่ตรง
สาขา แต่บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมา

2.1.1.2 รายได้ของบัณฑิต

ในด้านรายได้ของบัณฑิต ผู้วิจัยจำแนกตามประเภทยของบัณฑิตมียานพาแต่ละ
ประเภท ได้แก่ บัณฑิตที่มียานพาเต็มทีตรงสาขา บัณฑิตมียานพาเต็มทีไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงาน
ตำรวจตรงสาขา บัณฑิตทำงานตำรวจระดับไม่ตรงสาขา โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ของรายได้ของบัณฑิตทั้งสองสาขา ดังข้อมูลในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าสูงสุดต่ำสุด ค่าสุดของรายได้อของบัณฑิต จำแนกตามสาขาและประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	รายได้อครั้งแรก / เดือน				รายได้อปัจจุบัน / เดือน			
	$\bar{X}$	S.D.	Max	Min	$\bar{X}$	S.D.	Max	Min
สาขานิติศาสตร์	2997.83	1624.64	5800	1350	3720.17	2288.82	7750	2250
มีงานทำเต็มไ้อตรงสาขา	3331.30	1537.47	4500	2750	4123.67	2251.53	4250	4020
มีงานทำเต็มไ้อไม่ตรงสาขา	3478.89	1943.44	5800	2750	4385.00	2405.78	7750	3720
ทำงานไ้อระดับตรงสาขา	1868.69	1534.04	2500	1350	2075.43	2153.45	4670	1550
ทำงานไ้อระดับไม่ตรงสาขา	1958.25	1320.56	2650	1350	2542.42	2173.72	4380	2250
สาขาศักยภาพศาสตร์	2743.96	1806.75	6000	750	3569.83	1677.92	8000	1800
มีงานทำเต็มไ้อตรงสาขา	3070.63	1946.44	3750	2750	3637.05	1751.04	4420	3550
มีงานทำเต็มไ้อไม่ตรงสาขา	3140.00	1761.52	6000	2750	4181.12	1683.27	8000	2955
ทำงานไ้อระดับตรงสาขา	2078.75	1521.52	2700	1500	3262.81	1701.72	4000	2800
ทำงานไ้อระดับไม่ตรงสาขา	1234.11	1372.76	2700	750	2737.94	1406.52	3750	2200
รวม	2858.20	1727.18	6000	750	3637.48	1985.71	8000	1550

ข้อมูลจากตาราง จะเห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้วบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ม้งานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีรายได้ครั้งแรกสูงสุดคือ 3478.89 บาทต่อเดือน และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 4385.00 บาทต่อเดือน บัณฑิตม้งานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีรายได้รองลงมาคือ มีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 3331.30 บาท รายได้ปัจจุบันเท่ากับ 4123.67 บาท บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขามีรายได้ต่ำสุดคือ มีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 1868.96 บาท และรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 2075.43 บาท ส่วนในสาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตม้งานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขามีรายได้สูงสุดเช่นเดียวกับสาขานิติศาสตร์คือ มีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 3140.00 บาท และรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 4181.12 บาท บัณฑิตม้งานทำเต็มที่ตรงสาขามีรายได้รองลงมาคือ มีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 3070.63 บาท และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 3637.05 บาท บัณฑิตที่มีรายได้ต่ำสุดได้แก่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา คือ มีรายได้ครั้งแรกเท่ากับ 1234.11 บาท และมีรายได้ปัจจุบันเท่ากับ 2737.94 บาท เป็นที่น่าสังเกตว่า โดยเฉลี่ยบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ม้งานทำเต็มที่มีรายได้สูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่ม้งานทำเต็ม

ผู้วิจัยได้ประมาณค่ารายได้ที่ประเทศต้องสูญเสียเนื่องจากการใช้ประโยชน์กำลังคนไม่เต็มที่ได้โดยใช้ข้อมูลจากตาราง 14 แล้วคำนวณหาปริมาณรายได้ทั้งหมดของบัณฑิตแต่ละประเภท นำมาเปรียบเทียบกับรายได้ที่บัณฑิตทุกคนควรจะได้รับตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้คือ 2750 บาท สำหรับรายได้แรกบรรจุ ผลการคำนวณหาปริมาณรายได้ทั้งหมดของบัณฑิตแต่ละประเภทนำเสนอในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงปริมาณรายได้ของบัณฑิตแต่ละประเภท จำแนกตามสาขาและประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	รายได้ครั้งแรก เฉลี่ย / เดือน	จำนวนบัณฑิต	ปริมาณรายได้ ทั้งหมด	รายได้ปัจจุบัน เฉลี่ย / เดือน	จำนวนบัณฑิต	ปริมาณรายได้ ทั้งหมด
สาขานิติศาสตร์						
ฝึกงานทำเต็มปีตรงสาขา	2997.83	153	458667.99	3720.17	153	569186.01
ฝึกงานทำเต็มปีไม่ตรงสาขา	3331.30	52	173227.60	4123.67	52	214430.84
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	3478.89	59	205254.51	4385.00	59	258715.00
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	1868.69	23	42979.87	2075.43	23	47734.89
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	1958.25	19	37206.75	2542.42	19	48305.98
สาขาศึกษาคำศัพท์						
ฝึกงานทำเต็มปีตรงสาขา	2743.96	187	513120.52	3569.83	187	667558.21
ฝึกงานทำเต็มปีไม่ตรงสาขา	3070.63	111	340839.93	3637.05	111	403712.55
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	3140.00	27	84780.00	4181.12	27	112890.24
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	2078.75	32	66520.00	3262.81	32	104409.92
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	1234.11	17	20979.87	2737.94	17	46544.98

ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ครั้งแรกของบัณฑิตจากตาราง จะเห็นว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งตรงสาขา และไม่ตรงสาขา มีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 378482.11 บาท บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา และไม่ตรงสาขามีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 80186.62 บาท ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งตรงสาขา และไม่ตรงสาขามีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 425619.63 บาท บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขาและไม่ตรงสาขา มีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 87499.87 บาท เมื่อทำการเปรียบเทียบกับระดับเงินเดือนของผู้สำเร็จปริญญาบัณฑิตที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดคือ 2750 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นรายได้ปกติที่บัณฑิตแต่ละคนควรได้รับ จะพบว่าบัณฑิตปฏิบัติงานเต็มทั้งทั้งสองประเภท ทั้งสองสาขา มีรายได้สูงกว่าระดับเงินเดือนปกติ โดยบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งสองประเภท รวม 111 คน มีปริมาณรายได้เกินอยู่ประมาณ 73232.11 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 660.00 บาท และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งสองประเภทรวม 138 คน มีปริมาณรายได้เกินอยู่ประมาณ 46119.93 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 335.00 บาท กลุ่มบัณฑิตที่มีปัญหาการใช้จ่ายกำลังคนไม่เต็มที่ ได้แก่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งสองสาขา โดยที่ในสาขานิติศาสตร์บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งสองประเภทรวม 42 คน มีปริมาณรายได้ขาดไปประมาณ 35313.38 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 840.00 บาท และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่ทำงานต่ำกว่าระดับทั้งสองประเภท รวม 49 คน มีปริมาณรายได้ขาดไปประมาณ 47250.13 บาท คิดเป็นรายละ 965.00 บาท รายได้ที่ยาติไปนี้เนื่องมาจากปัญหาการใช้จ่ายกำลังคนไม่เต็มที่ของบัณฑิตแต่ละสาขานั้นเอง เป็นที่น่าสังเกตว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ปฏิบัติงานเต็มที่จะมีรายได้เกินรายได้ปกติมากกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งสองประเภทในสาขาศึกษาศาสตร์ จะมีรายได้ขาดจากรายได้ปกติมากกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์

ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ปัจจุบันของบัณฑิต พบว่า ในสาขานิติศาสตร์บัณฑิตที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งสองประเภทมีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 473145.84 บาท บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งสองประเภทมีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 96037.07 บาท ในสาขาศึกษาศาสตร์บัณฑิตที่ปฏิบัติงานเต็มทั้งสองประเภทมีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 516602.79 บาท บัณฑิตทำงาน

ตำราระดับทั้งสองประเภทมีปริมาณรายได้รวมกันเท่ากับ 150954.90 บาท เมื่อทำการเปรียบเทียบกับระดับเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนปีละ 1 ขั้น กล่าวคือ บัณฑิตที่เข้าทำงานเมื่อปีการศึกษา 2526 จนถึงปีการศึกษา 2528 จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ครั้ง คิดเป็นเงิน 280 บาท พบว่า ในสาขานิติศาสตร์ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ทั้งสองประเภทรวม 111 คน มีปริมาณรายได้เกินอยู่ประมาณ 136815.84 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 1232.00 บาท บัณฑิตทำงานตำราทั้งสองประเภท รวม 42 คน มีปริมาณรายได้ขาดอยู่ประมาณ 31222.93 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 743.00 บาท ส่วนในสาขาศึกษาคำศัพท์ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ทั้งสองประเภท จำนวน 138 คน มีปริมาณรายได้เกินอยู่ประมาณ 98462.79 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 713.00 บาท และบัณฑิตทำงานตำราทั้งสองประเภท จำนวน 49 คน มีปริมาณรายได้เกินอยู่ประมาณ 2484.90 บาท คิดเป็นรายละประมาณ 50.00 บาท เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำศัพท์ที่ทำงานตำราเมื่อทำงานไปแล้วเป็นเวลา 3 ปี จะมีรายได้เกินระดับรายได้ปกติของบัณฑิตเล็กน้อย

2.1.1.3 ชั่วโมงทำงานของบัณฑิต

ในด้านชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของบัณฑิต ผู้วิจัยได้จำแนกชั่วโมงทำงานของบัณฑิตมีงานทำแต่ละประเภท ดังข้อมูลในตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสูงสุด ต่ำสุด ของชั่วโมงทำงานของบัณฑิตจำแนกตามสาขา

และประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	ชั่วโมงทำงานครั้งแรก/สัปดาห์				ชั่วโมงทำงานปัจจุบัน/สัปดาห์			
	$\bar{X}$	S.D.	Max	Min	$\bar{X}$	S.D.	Max	Min
สาขานิเทศศาสตร์	32.03	17.69	48	10	30.87	14.29	48	10
มีงานทำเต็มทีตรงสาขา	36.85	17.19	40	35	35.37	15.29	40	35
มีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา	38.47	19.11	48	30	37.36	15.14	48	30
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	20.21	18.63	40	15	18.32	12.05	40	15
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	13.15	12.53	30	10	13.59	11.78	30	10
สาขาศึกษาศาสตร์	34.46	15.02	48	10	31.72	17.01	48	10
มีงานทำเต็มทีตรงสาขา	39.29	13.87	42	30	36.51	17.53	42	30
มีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา	41.45	18.92	48	30	39.93	18.69	48	30
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	22.06	13.52	35	20	16.93	14.15	35	20
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	15.24	14.42	35	10	17.39	15.73	35	10
รวม	33.38	16.11	48	10	31.34	15.84	48	10

ข้อมูลจากตารางจะเห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้ว บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ ที่มีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา มีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูงสุด โดยมีชั่วโมงทำงานครั้งแรก เท่ากับ 38.47 ชั่วโมง และ ชั่วโมงทำงานปัจจุบัน เท่ากับ 37.36 ชั่วโมง บัณฑิตมีงานทำเต็มทีตรงสาขามีชั่วโมงทำงานต่ำกว่าเล็กน้อย โดยมีชั่วโมงทำงานครั้งแรก เท่ากับ 36.85 ชั่วโมง และชั่วโมงทำงานปัจจุบัน เท่ากับ 35.37 ชั่วโมง สำหรับสาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตมีงานทำเต็มทีไม่ตรงสาขา มีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูงสุดเช่นเดียวกัน โดยมีชั่วโมงทำงานครั้งแรกเท่ากับ 41.45 ชั่วโมง และชั่วโมงทำงาน

ปัจจุบัน เท่ากับ 39.93 ชั่วโมง รองลงมาได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มทีตรงสาขา มีชั่วโมงทำงานครั้งแรกเท่ากับ 39.29 ชั่วโมง และชั่วโมงทำงานปัจจุบัน เท่ากับ 36.51 ชั่วโมง ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับทั้งประเภทตรงสาขา และไม่ตรงสาขา มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำ คือ อยู่ในช่วง 13 - 17 ชั่วโมง สำหรับบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และ 17 - 22 ชั่วโมง สำหรับบัณฑิตทำงานตรงสาขา หากบัณฑิตกลุ่มทำงานต่ำกว่าระดับมิได้ใช้เวลาที่เหลือในการทำงานอย่างอื่น ก็นับว่า เป็นการสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจจากข้อมูลในตาราง 16 มีสองประการคือ ประการแรก ความแตกต่างระหว่างชั่วโมงทำงานของบัณฑิตกลุ่มมีงานทำเต็มที และกลุ่มทำงานต่ำกว่าระดับ จะเห็นว่าบัณฑิตทั้งสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ กลุ่มทำงานต่ำกว่าระดับโดยเฉลี่ยแล้วทำงานเพียงครึ่งหนึ่งของเวลาที่บัณฑิตกลุ่มมีงานทำเต็มทีทำงาน ประการที่สองคือ ความแตกต่างระหว่างชั่วโมงทำงานครั้งแรก กับชั่วโมงทำงานปัจจุบันของบัณฑิต จะเห็นว่าบัณฑิตทั้งสองสาขา โดยเฉลี่ยมีชั่วโมงทำงานปัจจุบันน้อยกว่าชั่วโมงทำงานครั้งแรกทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา ชั่วโมงทำงานปัจจุบันเพิ่มสูงกว่าชั่วโมงทำงานครั้งแรก

2.1.2 ความคิดเห็นต่องานของบัณฑิต

ในด้านความคิดเห็นต่องานของบัณฑิต ผู้วิจัยได้จำแนกความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่องานที่ทำใน 3 ด้าน คือ ความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในงาน และความต้องการเปลี่ยนงานของบัณฑิตมีงานทำแต่ละประเภท แต่ละสาขา แล้วทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวตามความคิดเห็นต่องานในด้านต่าง ๆ ของบัณฑิต ดังนี้

2.1.2.1 ความมั่นคงของงาน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานด้านความมั่นคงของงานของบัณฑิตแต่ละประเภท แต่ละสาขาดังข้อมูลในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายของคะแนนความมั่นคงต่องาน จำแนกตามสาขา

และประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	สาขานิติศาสตร์		สาขาศึกษาค่าศัพท์	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
มีงานทำเต็มทีตรงสาขา	30.18	3.60	30.23	2.88
มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	29.56	2.82	31.01	3.06
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	26.53	3.31	28.00	3.02
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	28.81	2.97	28.40	2.33
รวม	29.22	3.19	29.79	2.89
การทดสอบด้วย ANOVA	F = .09		F = 1.78	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตทั้ง 4 ประเภท แต่ละสาขามีความคิดเห็นต่องานด้านความมั่นคงต่องาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์แต่ละประเภทมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง 26.53 ถึง 30.18 คะแนน ส่วนในสาขาศึกษาค่าศัพท์ บัณฑิตมีความคิดเห็นว่างานมีความมั่นคงในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง 28.00 ถึง 31.01

2.1.2.2 ความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานด้านความพึงพอใจในงานของบัณฑิตแต่ละประเภท แต่ละสาขา ดังข้อมูลในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสาขา
และประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	สาขานิติศาสตร์		สาขาศึกษาศาสตร์	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
มีงานทำเต็มทีตรงสาขา	31.61	7.60	33.18	5.28
มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	30.84	6.82	31.62	6.32
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	31.55	5.31	31.77	6.45
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	30.04	5.02	30.39	6.50
รวม	31.10	6.70	32.45	5.77
การทดสอบด้วย ANOVA	F = .74		F = 1.78	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตทั้ง 4 ประเภท แต่ละสาขามีความคิดเห็นต่องานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์แต่ละประเภทมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่าง 30.04 ถึง 31.61 ส่วนในสาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตแต่ละประเภทมีความรู้สึกพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนตั้งแต่ 30.39 ถึง 33.18

2.1.2.3 ความต้องการเปลี่ยนงาน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานด้านความต้องการเปลี่ยนงานของบัณฑิตแต่ละประเภท แต่ละสาขา ดังข้อมูลในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายของคะแนนความต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกตามสาขา และประเภทของบัณฑิต

ประเภทของบัณฑิต	สาขานิติศาสตร์		สาขาศึกษาศาสตร์	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
มีงานทำเต็มตรงสาขา	3.68	.61	3.10	.57
มีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา	3.66	.66	3.27	.77
ทำงานต่ำกว่าระดับตรงสาขา	3.61	.75	3.82	.75
ทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา	3.54	.69	3.54	.10
รวม	3.64	.66	3.29	.61
การทดสอบด้วย ANOVA	F = .74		F = .56	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตทั้ง 4 ประเภทในแต่ละสาขา มีความคิดเห็นต่องานด้านความต้องการเปลี่ยนงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์แต่ละประเภทมีความต้องการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับบัณฑิตในสาขาศึกษาศาสตร์

2.1.3 เหตุผลการว่างงานของบัณฑิต

ในด้านเหตุผลการว่างงานของบัณฑิต ผู้วิจัยได้จำแนกเหตุผลของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ หางานไม่ได้ หางานถูกใจไม่ได้ ยังไม่ประสงค์ทำงาน ไม่ทราบแหล่งงาน และศึกษาต่อ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสาขาวิชาและสถาบันการศึกษา ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดง เหตุผลภาระว่างงานของบัณฑิตสาขาแพทยศาสตร์และสาขาการศึกษา

เหตุผลที่ว่างงาน	สาขานิติศาสตร์		สาขาศึกษาศาสตร์			รวม
	จุฬาลงกรณ์	ธรรมศาสตร์	รวม	สุโขทัย	ศรีนครินทร์	
หางานไม่ได้	8.51(4)	21.27(10)	29.78(14)	7.69(1)	38.46(5)	33.33(20)
หางานถูกใจไม่ได้	2.12(1)	4.25(2)	6.38(3)	7.69(1)	7.69(1)	8.33(5)
ยังไม่ประสงค์ทำงาน	2.12(1)	0.00(0)	2.12(1)	7.69(1)	0.00(0)	3.33(2)
ไม่ทราบแหล่งงาน	2.12(1)	4.25(2)	6.38(3)	15.38(2)	0.00(0)	8.33(5)
ศึกษาต่อ	29.78(14)	25.53(12)	55.31(26)	15.38(2)	0.00(1)	46.66(28)
รวม	44.68(21)	55.31(26)	100.00(47)	53.84(7)	46.15(6)	100.00(60)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงจำนวนของบัณฑิต

ข้อมูลจากตารางจะเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่บัณฑิตยังไม่ทำงาน คือ ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ

46.66 จากการจำแนกประเภทของบัณฑิตได้ถือเอาผู้ที่ศึกษาต่อเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน และ
ไม่มีปัญหาการทำงาน เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งได้แก่ การที่บัณฑิตหางานไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ
33.33 และเมื่อจำแนกตามสาขาวิชา จะเห็นว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ให้เหตุผลว่า หางาน
ไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 29.78 เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 8.51 และ
บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 21.27 ส่วนในสาขาศึกษาคำสั่ง บัณฑิตให้เหตุผล
เหตุผลว่าหางานไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 46.15 เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คิดเป็น
ร้อยละ 7.69 และบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คิดเป็นร้อยละ 38.46

เหตุผลรองลงมาของบัณฑิตคือ ไม่ทราบแหล่งงาน โดยที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ให้เหตุผลว่า
ไม่ทราบแหล่งงาน คิดเป็นร้อยละ 6.38 เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์ ร้อยละ 2.12 และบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร้อยละ 4.25 และบัณฑิตสาขาศึกษาคำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 15.38
ให้เหตุผลว่าไม่ทราบแหล่งงาน บัณฑิตเหล่านี้เป็นบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมด

2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

ผลการวิจัยที่จะเล่นในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนตัว และ
กระบวนการหางานของบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย
โดยใช้สถิติไคสแควร์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางานของบัณฑิตกับผลการเข้าสู่กำลังแรงงาน

ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต ได้แก่

1. สถานภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม
2. การร่วมกิจกรรม
3. ความสามารถทางการเรียน
4. สถาบันที่สำเร็จการศึกษา

5. เชื้อชาติ
6. ประสบการณ์พิเศษ
7. เพศ
8. อายุ
9. ลักษณะงานในอุดมคติ

ตัวแปรกระบวนการหางานของบัณฑิต ได้แก่

1. การรับข่าวสารแรงงาน
2. ทางเลือกในการสมัครงาน
3. โอกาสได้งานตามทางเลือก
4. การฝากงาน
5. จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน
6. ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน
7. ระยะเวลาหางาน
8. การเปลี่ยนงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปนำเสนอไว้ในตาราง 21 ส่วนรายละเอียดของการวิเคราะห์นั้นนำเสนอไว้ในภาคผนวก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยตัดหน่วยตัวอย่างที่ค่าของตัวแปรบางค่าขาดหายไป เพราะตัวแปรต้นคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตและด้านกระบวนการหางานของบัณฑิตรวม 17 ตัวแปรนี้ มีค่าของตัวแปรขาดหายไปบางค่า ตัวแปรลักษณะงานในอุดมคติคงเหลือจำนวนบัณฑิตในการวิเคราะห์เพียง 324 คน ตัวแปรการเปลี่ยนงานคงเหลือจำนวนบัณฑิตในการวิเคราะห์ 341 คน ตัวแปรประสบการณ์พิเศษคงเหลือจำนวนบัณฑิตในการวิเคราะห์ 393 คน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีจำนวนบัณฑิตในการวิเคราะห์ 397 - 399 คน จากจำนวนบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการทำงานของบัณฑิต

รายการตัวแปร	ค่าสถิติ χ^2			
	degrees of freedom	รวม	นิตีค่าสถิติ	ศึกษาค่าสถิติ
คุณลักษณะส่วนตัว				
1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ	2	2.67	1.65	0.90
2. การร่วมกิจกรรม	4	* 10.70	** 16.28	2.73
3. ความสามารถทางการเรียน	2	4.71	1.49	3.42
4. สถาบันที่สำเร็จการศึกษา				
- มศ.5	2	*** 30.91	*** 22.73	*** 22.22
- ปริญญาตรี	2	*** 24.07	*** 14.25	* 8.00
5. เชื้อชาติ	4	* 10.43	* 13.18	3.41
6. ประสบการณ์พิเศษ	2	1.92	4.61	1.91
7. เพศ	2	* 8.50	* 7.92	* 7.10
8. อายุ	2	** 19.05	* 8.31	*** 10.07
9. ลักษณะงานในอุดมคติ		F = 2.32	F = 2.05	F = 2.30
กระบวนการทำงาน				
1. การรับข่าวสารแรงงาน	2	*** 10.27	3.03	* 8.35
2. ทางเลือกในการสมัครงาน	2	3.03	2.38	2.87
3. โอกาสได้งาน	2	*** 14.25	* 8.37	*** 9.53
4. การฝากงาน	2	* 7.92	* 7.03	* 6.26
5. จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน	2	3.03	2.38	2.87

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการตัวแปร	ค่าสถิติ χ^2			
	degrees of freedom	รวม	นิตีค่าสถิติ	ศึกษาค่าสถิติ
6. ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน	2	** 14.62	** 13.90	0.45
7. ระยะเวลาหางาน	2	** 27.33	** 27.20	2.85
8. การเปลี่ยนงาน	2	** 11.14	** 10.50	3.74

* มีนัยสำคัญระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญระดับ 0.01

ผลจากการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ตามตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวพบว่า บัณฑิตทั้งหมดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 5 ตัวแปร ได้แก่ การร่วมกิจกรรม สถาบันที่สำเร็จการศึกษา เชื้อชาติ เพศ และอายุ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญ 4 ตัวแปร ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถทางการเรียน ประสบการณ์พิเศษ และลักษณะงานในอดีต ในตัวแปรด้านกระบวนการหางานพบว่า มีนัยสำคัญ 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสได้งาน การฝากงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลาหางาน และการเปลี่ยนงาน และไม่มีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร ได้แก่ ทางเลือกสมัครงาน และจำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

และเมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาพบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และตัวแปรกระบวนการหางาน ได้แก่ การร่วมกิจกรรม สถาบันที่สำเร็จการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ โอกาสได้งาน การฝากงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลาหางาน และการเปลี่ยนงาน นอกนั้นไม่มีนัยสำคัญ ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีนัยสำคัญในตัวแปร สถาบันที่สำเร็จการศึกษามีธยมศึกษาปีที่ 5 เพศ อายุ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสได้งานและการฝากงาน นอกนั้นไม่มีนัยสำคัญ

ต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดของผลการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่
บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับและบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ตามตัวแปรดังกล่าวข้างต้น โดยเสนอ
ผลการเปรียบเทียบเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขา
ศึกษาศาสตร์ไปด้วยกันเพื่อให้เห็นความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงในระหว่างสาขา ดังนี้

คุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย

4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพของบิดา รายได้ของครอบครัว และจำนวนสมาชิก
ในครอบครัว ผู้วิจัยนำตัวแปรย่อยทั้งหมดมารวมกลุ่มเป็นตัวแปรเดียวโดยให้น้ำหนักของตัวแปรย่อย
แต่ละตัวแปร เท่ากัน แล้วแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง
และระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบ
ระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้
โค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และบัณฑิตสาขา
ศึกษาศาสตร์ ได้ค่าโค-สแควร์ เท่ากับ 2.67, 1.65 และ 0.90 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิต
ที่เข้าสู่กำลังแรงงานทั้งสองประเภทมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ นั่นคือสัดส่วนการได้งานของบัณฑิตสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และสูง
ไม่แตกต่างกัน บัณฑิตส่วนใหญ่ได้งานทำเต็มที่ และบัณฑิตส่วนน้อยว่างงานโดยเปิดเผย ไม่ว่า
บัณฑิตนั้นจะมีสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมต่ำหรือสูง

2. การร่วมกิจกรรม

การเข้าร่วมกิจกรรมของบัณฑิตในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถามว่า บัณฑิต
เคยเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ และบัณฑิตมีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิตหรือไม่ แล้วจำแนก

กลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 จำพวก คือ พวกที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม พวกที่เข้าร่วมบางครั้ง และไม่มีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิต และพวกที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง และมีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิต แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงาน โดยเปิดเผย โดยใช้ ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 10.70, 16.28 และ 2.73 ตามลำดับ แสดงว่าในกลุ่มบัณฑิตรวม และกลุ่มบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ นั้นผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับการร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิตที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ว่างงานโดยเปิดเผย ส่วนบัณฑิตที่เข้าร่วมกิจกรรมขณะเรียนมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้มีงานทำเต็มที แต่ในกลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเข้าสู่กำลังแรงงานและการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ว่าบัณฑิตจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ สัดส่วนของบัณฑิตในการมีงานทำเต็มที ทำงานต่ำกว่าระดับ ว่างงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ความสามารถทางการเรียน

ความสามารถทางการเรียนในการวิเคราะห์นี้ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ ผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 และผลการเรียนระดับปริญญาตรี นำมารวมกลุ่มเป็นตัวแปรเดียวกันโดยให้ให้นักตัวแปรย่อยเท่ากัน แล้วจำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสูง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของค่าคะแนนที่ 50 เป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 4.71, 1.49 และ 3.42 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตที่เข้าสู่กำลังแรงงานทั้งสามประเภทมีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าบัณฑิตจะมีความสามารถทางการเรียนสูงหรือต่ำอย่างไร สัดส่วนของบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที ทำงานต่ำกว่าระดับ และว่างงาน ไม่แตกต่างกัน

4. สถานะที่สำเร็จการศึกษา

ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานะที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร ได้แก่ สถานะการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 และสถานะการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยได้แยกทำการวิเคราะห์สถานะการศึกษาระดับแต่ละระดับ ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำแนกสถานะการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สถานะการศึกษาทั่วไป และสถานะการศึกษามีชื่อเสียง ระดับปริญญาตรีมี 3 สถานะ คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วทำการเปรียบเทียบทั้ง 2 ระดับ ระหว่างบัณฑิตปฏิบัติงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้โค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษา คำศัพท์วิเคราะห์สถานะในในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้ค่าโค-สแควร์ 30.91, 22.73 และ 22.22 ตามลำดับ วิเคราะห์สถานะในในระดับปริญญาตรี ได้ค่าโค-สแควร์เท่ากับ 24.07, 14.25 และ 8.00 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตที่เข้าสู่กำลังแรงงานทั้งสามประเภทมีคุณสมบัติด้านสถานะการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากสถานะที่มีชื่อเสียง และสำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานเต็มที่ มากกว่าบัณฑิตที่สำเร็จจากสถานะในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ไม่มีชื่อเสียง และสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

5. เชื้อชาติ

ผู้วิจัยใช้ตัวแปรเชื้อชาติของบิดาในการวิเคราะห์ โดยจำแนกตัวแปรเชื้อชาติออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ไทย จีน และอื่น ๆ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตปฏิบัติงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้โค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษา คำศัพท์ ได้ค่าโค-สแควร์ เท่ากับ 10.43, 13.18 และ 3.41 ตามลำดับ ในกลุ่มบัณฑิตรวมและบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์นั้นผลการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับ

เชื้อชาติอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิตที่มีเชื้อชาติจีนมีสัดส่วนการมีงานทำสูง ส่วนในสาขาศึกษาคำศัพท์ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเข้าสู่งานจ้างแรงงานและเชื้อชาติ สัดส่วนการมีงานทำของบัณฑิตแต่ละประเภทไม่แตกต่างกัน

6. ประสบการณ์พิเศษ

ประสบการณ์พิเศษในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรนี้ออกเป็น 2 ประเภท คือ มีประสบการณ์ และไม่มีประสบการณ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้โค-สแควร์

ผลการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำศัพท์ ได้ค่าโค-สแควร์ เท่ากับ 1.92, 4.61 และ 1.91 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้ง 3 ประเภท มีประสบการณ์พิเศษแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าบัณฑิตจะมีประสบการณ์หรือไม่ ประสบการณ์สัดส่วนของบัณฑิตที่มีงานทำเต็มที่ ทำงานต่ำกว่าระดับ และว่างงานไม่แตกต่างกัน

7. เพศ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนตัว เรื่องเพศ ระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้โค-สแควร์

ผลการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำศัพท์ ได้ค่าโค-สแควร์ เท่ากับ 8.50, 7.92 และ 7.10 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภท มีคุณลักษณะเรื่องเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บัณฑิตเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้มีงานทำเต็มที่มากกว่าบัณฑิต เพศชาย

8. อายุ

ในการวิเคราะห์เรื่องอายุ ผู้วิจัยจำแนกอายุของบัณฑิตออกเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มอายุเก่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่าง บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้โค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 19.05, 8.30 และ 10.07 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีคุณลักษณะด้านอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 บัณฑิตกลุ่มอายุต่ำมีส่วนการมีงานทำเต็มที่สูงกว่ากลุ่มบัณฑิตที่มีอายุสูง

9. ลักษณะงานในอุดมคติ

ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรลักษณะงานในอุดมคติระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ได้ค่าสถิติ F ของกลุ่มบัณฑิตรวม กลุ่มบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ กลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ เท่ากับ 2.32, 2.05 และ 2.30 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีลักษณะงานในอุดมคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานในอุดมคติ

กระบวนการหางานของบัณฑิต

1. การรับข่าวสารแรงงาน

การรับข่าวสารแรงงานของบัณฑิตในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถาม จำนวนข่าวการรับสมัครงานที่บัณฑิตได้รับทราบ ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 10.27, 3.03 และ 8.35 ตามลำดับ ในกลุ่มบัณฑิตรวม และกลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์นั้น ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับการรับข่าวสารแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิตที่มีการรับข่าวสารแรงงานมากมีแนวโน้มเป็นผู้มีงานทำเต็มที่ บัณฑิตที่รับข่าวสารแรงงานน้อยมีแนวโน้มเป็นผู้ว่างงานโดยเปิดเผย แต่ในกลุ่มบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเข้าสู่กำลังแรงงานและการรับข่าวสารแรงงาน

2. ทางเลือกสมัครงาน

ทางเลือกสมัครงานของบัณฑิตในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถามจำนวนงานที่บัณฑิตทำการสมัครจริง ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสายนิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 3.03, 2.38 และ 2.87 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีทางเลือกสมัครงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าบัณฑิตจะมีทางเลือกสมัครงานสูงหรือต่ำ สัดส่วนของบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ ทำงานต่ำกว่าระดับ และว่างงานไม่แตกต่างกัน

3. โอกาสได้งานตามทางเลือก

โอกาสได้งานตามทางเลือกในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถามจำนวนผู้สมัครงานแต่ละงานและตำแหน่งงานที่ว่าง แล้วคำนวณเป็นโอกาสได้งาน ผู้วิจัยจำแนกคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสายนิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 14.25, 8.37 และ 9.53 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีโอกาสได้งานตามทางเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับโอกาสได้งานตามทางเลือก กล่าวคือ บัณฑิตที่มีการสมัครงานมีตำแหน่งว่างมาก และมีผู้สอบแข่งขันเข้าทำงานในตำแหน่งเดียวกันน้อย จะมีแนวโน้มในการมีงานทำสูง

4. การฝากงาน

การฝากงานในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถาม ถามว่าผู้สมัครงานมีสิทธิพิเศษแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่ ผู้วิจัยจำแนกค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสิทธิพิเศษ และกลุ่มที่ไม่มีสิทธิพิเศษ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบ กลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 7.92, 7.03 และ 6.26 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีสิทธิพิเศษในการได้งานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บัณฑิตที่มีการฝากงานมีแนวโน้มที่จะมีงานทำสูงกว่าบัณฑิตที่ไม่มีการฝากงานหรือไม่มีสิทธิพิเศษ

5. จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในการวิเคราะห์นี้ได้จากแบบสอบถามจำนวนครั้งที่บัณฑิตสมัครงานทั้งหมดก่อนได้งานแรก ผู้วิจัยจำแนกค่าคะแนนที่ได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 3.03, 2.38 และ 2.87 ตามลำดับ แสดงว่าบัณฑิตทั้งสามประเภทมีจำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าบัณฑิตจะมีจำนวนครั้งที่เข้าสู่แรงงานสูงหรือต่ำ สัดส่วนของบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ ทำงานต่ำกว่าระดับและว่างงานไม่แตกต่างกัน

6. ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน

ค่าใช้จ่ายในการหางานของบัณฑิตในการวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยได้จำแนกค่าคะแนนออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 14.62, 13.90 และ 0.45 ตามลำดับ ในกลุ่มบัณฑิตรวม และบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิตที่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงมีแนวโน้มเป็นผู้มีงานทำเต็มที่ บัณฑิตที่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานต่ำ มีแนวโน้มว่างงาน แต่ในกลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเข้าสู่กำลังแรงงานและต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน

7. ระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงานในการวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยจำแนกค่าคะแนนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมาก และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำສັດ ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 27.33, 27.20 และ 2.85 ตามลำดับ บัณฑิตที่มีระยะเวลาการทำงานนาน มีแนวโน้มเป็นผู้มีงานทำเต็มที่ บัณฑิตที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยมีแนวโน้มเป็นผู้ว่างงานโดยเปิดเผย แต่ในกลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาคำສັດ สัดส่วนการมีงานทำของบัณฑิตไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะมีระยะเวลาการทำงานมากหรือน้อย

8. การเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงานในการวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยจำแนกค่าคะแนนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการเปลี่ยนงาน และกลุ่มที่ไม่มีการเปลี่ยนงาน แล้วทำการเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย โดยใช้ไค-สแควร์

ผลจากการเปรียบเทียบกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำສັດ ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 11.14, 10.50 และ 3.74 ตามลำดับ ในกลุ่มบัณฑิตรวม และบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน บัณฑิตที่มีการเปลี่ยนงานมีแนวโน้มในการมีงานทำสูง บัณฑิตที่ไม่เคยเปลี่ยนงานมีแนวโน้มเป็นผู้ว่างงานโดยเปิดเผย แต่ในกลุ่มบัณฑิตสาขาศึกษาคำສັດไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเข้าสู่กำลังแรงงานและการเปลี่ยนงาน

3. การศึกษาวิเคราะห์รายกรณี

จากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาคำສັດทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกบัณฑิตเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์รายกรณี ได้แก่ บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยและบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา ในกลุ่มบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ผู้วิจัยได้คัดเลือกบัณฑิต จำนวน 8 คน จากบัณฑิตทั้งสองสาขา สาขาละ 4 คน โดยลุ่มเลือกจากบัณฑิตที่ยังหางานไม่ได้ จนถึงเดือนกันยายน 2528 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และในกลุ่มบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา ผู้วิจัยได้คัดเลือกบัณฑิต 8 คน ได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา 4 คน และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา 4 คน จากบัณฑิตทั้งสองสาขา สาขาละ 2 คน โดยใช้รายได้สูงสุดของบัณฑิตแต่ละประเภทเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก รวมเป็นบัณฑิตที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะกรณีพิเศษ 16 คน ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงจำนวนบัณฑิตที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์รายกรณี

ประเภทของบัณฑิต	จำนวน						
	นิติศาสตร์			ศึกษาศาสตร์			รวม
	จุฬาลงกรณ์	ธรรมศาสตร์	รวม	จุฬาลงกรณ์	ศรีนครินทรวิโรฒ	รวม	
ว่างงานโดยเปิดเผย	2	2	4	2	2	4	8
ทำงานไม่ตรงสาขา							
- มีงานทำเต็มที่	1	1	2	1	1	2	4
- ทำงานต่ำกว่าระดับ	1	1	2	1	1	2	4
รวม	4	4	8	4	4	8	16

การศึกษาวิเคราะห์รายกรณี มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ประการแรกคือ เพื่อศึกษาว่าบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา มีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวและกระบวนการหางานอย่างไร ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ประการที่สอง เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่องาน บัณฑิต และอุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และประการสุดท้ายคือเพื่อศึกษา เหตุผลการว่างงาน และความคาดหวังของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย

การเสนอรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะรายกรณีพิเศษนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์บัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ที่กล่าวไว้ตอนต้น ได้แก่

1. รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการหางาน ความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย
2. ความคิดเห็นต่องาน บัณฑิต และอุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา
3. เหตุผลการว่างงาน และความคาดหวังของบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย

1. รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการทำงาน ความคิดเห็นต่อหลักสูตร และ บริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

บัณฑิตที่เลือกมาศึกษาตามหัวข้อนี้มีทั้งบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดย
เปิดเผย ผู้วิจัยจะแยกวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลที่ได้จากบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาก่อน ดังต่อไปนี้
กลุ่มบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาที่เลือกมาศึกษามีทั้งบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ และบัณฑิตทำงาน
ต่ำกว่าระดับ ประเภทละ 4 คน รวม 8 คน เป็นบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ 4 คน และสาขาศึกษาศาสตร์
4 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 คน และมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2 คน

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ที่ไม่ตรงสาขา จากสาขานิติศาสตร์ 2 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แห้งละ 1 คน บัณฑิตได้งานทำในธนาคาร และผู้จัดการบริษัท
รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต มีดังต่อไปนี้

บัณฑิตมีรายได้อายุของครอบครัว 9,500 บาท และ 12,000 บาทต่อเดือน มีสมาชิกใน
ครอบครัว 4 คน และ 5 คน บัณฑิตมีความเห็นว่ารายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง
ไม่ขัดสน บิดาของบัณฑิตเป็นข้าราชการระดับ 7 และนักธุรกิจ บัณฑิตเห็นว่า เป็นที่ยกย่องในสังคม

ในด้านการตัดสินใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 2 คน มีความตั้งใจเรียนต่อ
ระดับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นที่ยกย่องในสังคม มีความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้สูงกว่า
ผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่า และพ่อแม่หวังให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย บัณฑิตทำการสอบเข้า
ครั้งแรกก็สอบได้ การเลือกคณะนิติศาสตร์ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลือกเป็นอันดับ 1
ส่วนบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลือกเป็นอันดับ 3

ก่อนที่จะเข้าเรียนในสาขานิติศาสตร์ บัณฑิตทั้ง 2 คน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานของ
บัณฑิตในสาขานี้ไม่มากนักในรายละเอียด ทราบแต่เพียงการว่างงานจากสื่อมวลชน ผู้ปกครองและ
ครูอาจารย์ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ข้อมูลว่ามีญาติ เคยเรียนในสาขานี้สำเร็จไปแล้ว
ได้เข้าทำงานและมีความก้าวหน้า

ในขณะที่เรียน บัณฑิตทั้ง 2 คน มีความตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี และพอใจในผลการเรียนของตนเอง บัณฑิตมีการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ตนสนใจ เพราะมีความสนุกสนานและให้ประสบการณ์ตรงมาก บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เคยร่วมในโครงการบัณฑิตอาสาสมัคร

ในด้านการเตรียมตัวหางาน และการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการเตรียมตัวตั้งแต่วัยเรียนอยู่ โดยการติดตามข่าว และสอบถามจากรุ่นพี่เกี่ยวกับการสอบเข้าทำงาน ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เตรียมตัวหลังจากจบการศึกษาแล้ว ขณะที่เรียนอยู่บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เข้ารับการอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรภาคค่ำ ส่วนบัณฑิตอีกคนหนึ่งไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่มีประสบการณ์ด้านกีฬา ในการหางานบัณฑิตทั้งสองคน ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ปกครองในด้านการเงินและให้ข่าวลือแรงงาน

ในด้านกระบวนการหางานและเหตุผลในการตัดสินใจ บัณฑิตทั้ง 2 คน จากทั้ง 2 สถาบัน ได้ทราบข่าวการสมัครงาน จากสื่อมวลชน เพื่อน ประกาศของหน่วยงาน และผู้ปกครอง โดยทราบจากสื่อมวลชนมากที่สุดทั้ง 2 คน ที่สนใจติดตามจากสื่อมวลชนเพราะมีข่าวมาก สะดวกและไม่ต้องเดินทาง บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไม่มีปัญหา เรื่องข่าวลือแรงงาน เพราะได้รับมากพอควร บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คิดว่าน่าจะได้ทราบข่าวลือแรงงานให้มากที่สุด จะได้เลือกสมัครงานที่สนใจจริง ๆ และงานที่มีรายได้ดี เหตุผลที่บัณฑิตตัดสินใจทำงาน เพราะคิดว่ามีรายได้ตอบแทนสูง และพอใจงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน บัณฑิตเห็นว่า เป็นงานที่อยู่ในระดับดี มีรายได้สูง

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิตทั้ง 2 คน เห็นว่ามีความเหมาะสม แต่พวกเขารู้สึกว่าควรเปิดกว้างให้บัณฑิตมีโอกาสเลือกได้ตามความถนัดและความสนใจ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำได้จากวิชาเลือก และวิชาพื้นฐาน มากกว่าวิชาเอก เช่น วิชากฎหมายเกี่ยวกับการลงทุน สังคมกับเศรษฐกิจ และพวกความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตมีความเห็นว่า การเลือกวิชาเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ควรเลือกวิชาที่ตนสนใจ มีความถนัด และเป็นวิชาความรู้ใหม่ที่หน่วยงานต่าง ๆ มักต้องการบุคคลเข้าทำงาน เช่น วิชาการด้านคอมพิวเตอร์ และธุรกิจต่าง ๆ

ในด้านการสัทธิการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 2 คน คิดว่าควรสัทธิให้
หันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เช่น มหาวิทยาลัยควรติดต่อย่อมมือกับหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบ
ความต้องการของหน่วยงานในการรับคนเข้าทำงาน ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม
มหาวิทยาลัยมากขึ้น โดยที่ภาคเอกชนที่ต้องการบัณฑิตเข้าทำงานได้ติดต่อกับทางมหาวิทยาลัย และ
ระบุถึงคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการ และมหาวิทยาลัยควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มทางธุรกิจ
และอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา จากสาขาศึกษาคำสัทธิ 2 คน จากจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แห่งละ 1 คน บัณฑิตได้งานทำในรัฐวิสาหกิจ และ
องคัการระหว่างประเทศ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตมีดังต่อไปนี้

บัณฑิตมีรายได้ของครอบครัว 23,500 บาท และ 8,500 บาทต่อเดือน มีสมาชิกใน
ครอบครัว 2 คน และ 3 คน บัณฑิตมีความเห็นว่า ครอบครัวมีรายได้ปานกลาง บิดาของบัณฑิต
เป็นพ่อค้า และพนักงานในรัฐวิสาหกิจ บัณฑิตเห็นว่า เป็นที่ยกย่องในสังคมพอสมควร

ในด้านการตัดสินใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มี
ความตั้งใจเรียนต่อ เพราะคิดว่าทำให้มีความรู้ และมีเพื่อนมาก ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ คิดว่า ไม่อยากเรียนเพราะต้องจากบ้าน และมีปัญหา เรื่องที่พักอาศัย แต่พ่อแม่
อยากให้เรียน บัณฑิตทั้งสองคนทำการสอบ 1 ครั้งก็สอบเข้าได้ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เลือกคณะครุ คำสัทธิเป็นอันดับ 4 เพราะเลือกอักษร คำสัทธิ นิเทศ คำสัทธิ และรัฐ คำสัทธิ เป็น
อันดับต้น ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลือกคณะศึกษาคำสัทธิ เป็นอันดับ 1

ก่อนที่จะเข้าเรียนในสาขาคำสัทธิ บัณฑิตทั้ง 2 คน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะ
การว่างงานของบัณฑิต จากสื่อมวลชน และผู้ปกครอง แต่ไม่ได้ให้ความสนใจมากนัก

ในขณะที่เรียน บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความตั้งใจเรียนมาก และพอใจ
ผลการเรียนของตนเอง บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความตั้งใจเรียนปานกลาง และ
พอใจผลการเรียนของตนเอง บัณฑิตทั้ง 2 คน ชอบเข้าร่วมกิจกรรม และสมาคมกับบัณฑิตอื่น ๆ
ทั้งสาขาเดียวกันและคนละสาขา เพราะทำให้มีประสบการณ์มาก บัณฑิตจากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ เคยร่วมในชมรมอาสาพัฒนา

ในด้านการเตรียมตัวทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการติดตามข่าวลือแรงงานจากสื่อมวลชนและรุ่นพี่ตั้งแต่ยังเรียนอยู่ บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยสมัครเข้าทำงานในบริษัทที่บิดาทำงานอยู่

ในด้านการบวนการหางานและเหตุผลในการตัดสินใจ บัณฑิตได้ทราบข่าวการรับสมัครงานจากบิดา และรุ่นพี่ และบัณฑิตทั้งสองคนพอใจที่ได้งานนี้ เพราะตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง และเป็นงานที่มีรายได้ดี

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเป็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิตเห็นว่ามีเหมาะสม ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของบัณฑิต บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเห็นว่า วิชา เอกมีประโยชน์ต่อการทำงาน คือภาษาอังกฤษ ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นว่า วิชาชีพکرد้านโครงการ ลู่วางโรงเรือน จิตวิทยาเบื้องต้น และวิชา เล็กด้าน การบริหารงานธุรการมีประโยชน์ต่อการทำงาน

ในด้านการจัดบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 2 คน คิดว่าควรจัดให้กว้าง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่มี และอาชีพใหม่ ๆ ตลอดจนคุณสมบัติที่เหมาะสมต่ออาชีพนั้น ๆ

บัณฑิตทำงานด่าระดับไม่ตรงสายจากสาขานิติศาสตร์ 2 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แห่งละ 1 คน บัณฑิตได้งานเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตมีดังต่อไปนี้

บัณฑิตมีรายได้ของครอบครัว 6,750 บาท และ 8,100 บาทต่อเดือน มีสมาชิกในครอบครัว 3 คน และ 5 คน บัณฑิตมีความคิดเห็นว่า ครอบครัวมีรายได้ปานกลาง บิดาของบัณฑิตมีอาชีพค้าขายการระดับ 5 และพนักงานในรัฐวิสาหกิจ บัณฑิตเห็นว่าไม่เป็นที่ยกย่องในสังคมเท่าที่ควร

ในด้านการตัดสินใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 2 คน มีความตั้งใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยมาก เพราะคิดว่าเป็นที่ยกย่อง และไม่ยากเกินไปเหมือนผิดหวัง บัณฑิตทำการสอบ

1 ครั้ง ส่วนอีกคนหนึ่งต้องสอบเป็นครั้งที่ 2 จึงได้เข้าเรียน ในการเลือกคณะนิติศาสตร์ บัณฑิตเลือกเป็นอันดับ 2 ทั้ง 2 คน

ก่อนที่จะเข้าเรียนในสาขานิติศาสตร์ บัณฑิตทั้งสองคนทราบข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานบ้าง ไม่ทราบรายละเอียด เพราะไม่สนใจมากนัก ต้องการให้สอบเข้าเรียนได้เป็นหลัก ในขณะที่เรียน บัณฑิตทั้ง 2 คนมีความตั้งใจเรียนพอสมควร แต่ไม่ค่อยพอใจผลการเรียน ถ้ากลับไปเรียนอีก ทั้ง 2 คนคิดว่าจะตั้งใจเรียนให้มากกว่าเดิม เพราะจะมีผลในการสอบเข้าทำงาน เพื่อน ๆ ที่มีผลการเรียนดีมักได้งานดีกว่า บัณฑิตได้เคยเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ตนมีความสนใจ เพราะได้รับความสนุกสนาน และได้รับประสบการณ์มาก ถ้ากลับไปเรียนอีกคิดว่าจะร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น

ในด้านการเตรียมตัวหางาน และการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิตเริ่มหางานทำ หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว บัณฑิตไม่เคยได้เข้ารับการอบรมเป็นพิเศษ แต่บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีประสบการณ์ด้านการเป็นนักกีฬาของมหาวิทยาลัย ในการหางาน บัณฑิตได้รับความช่วยเหลือด้านการให้ข่าวสารแรงงาน จากเพื่อน และญาติพี่น้อง

ในด้านกระบวนการหางานและเหตุผลในการตัดสินใจ บัณฑิตทั้ง 2 คน ได้ทราบข่าว การสมัครงาน จากสื่อมวลชน เพื่อนและประกาศของหน่วยงาน โดยได้ทราบจากสื่อมวลชนมากที่สุด บัณฑิตทั้ง 2 คน คิดว่าควรจะได้ทราบข่าวสารแรงงานให้มากกว่านี้ จะทำให้ได้งานดีขึ้น งานบางอย่างที่เปิดรับสมัครบัณฑิตไม่ได้รับข่าวเลย ซึ่งงานที่ไม่ทราบข่าวเหล่านี้บางตำแหน่ง เป็นงานที่ตนเองสนใจ เมื่อได้ทราบภายหลัง เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานเพราะมีรายได้ตอบแทนพอสมควร และดีกว่าปล่อยให้ว่างงาน

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิตทั้ง 2 คน เห็นว่ามีความเหมาะสม ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากที่เรียนมาน้อย เพราะไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เห็นว่า ความรู้ที่ใช้ประโยชน์ในการทำงานได้แก่ วิชาพื้นฐาน และวิชาเลือก เช่น การใช้ภาษาไทย และหลักกฎหมายธุรกิจระหว่างประเทศ

ในด้านการจัดบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความเห็นว่า ควรให้อำนาจเกี่ยวกับข่าวลือแรงงานให้มากขึ้น

บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา จากสาขาศึกษาคำศัพท์ 2 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 คน และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 1 คน บัณฑิตได้งานตำแหน่งพนักงานบริษัทและธุรกิจ เอกชนด้านหนังสือพิมพ์ รายละ เอ็ดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตมีดังต่อไปนี้ บัณฑิตมีรายได้ของครอบครัว 19,700 บาท และ 6,000 บาทต่อเดือน มีสมาชิกในครอบครัว 5 คน และ 6 คน บัณฑิตมีความคิดเห็นว่าครอบครัวมีรายได้ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ บิดาของบัณฑิตมีอาชีพค้าขายและเกษตรกรรม บัณฑิตเห็นว่าไม่เป็นที่ยกย่องในสังคม

ในด้านการตัดสินใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 2 คน มีความตั้งใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทำการสอบเข้ามหาวิทยาลัย 1 ครั้ง และ 2 ครั้งจึงได้เข้าเรียน บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลือกคณะครุศาสตร์ เป็นอันดับ 2 โดยเลือกเรียนเศรษฐศาสตร์ เป็นอันดับแรก ส่วนบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลือกคณะศึกษาศาสตร์ เป็นอันดับ 1

ก่อนที่จะเข้าเรียนในสาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะว่างงานของบัณฑิตสาขาของตนเอง แต่บัณฑิตตัดสินใจเรียนเพราะคิดว่าเรียนสาขาอื่นไม่ไหว ในขณะที่เรียนอยู่ในระดับปริญญาตรี บัณฑิตมีความตั้งใจเรียนพอสมควร แต่ไม่ค่อยพอใจผลการเรียนนัก คิดว่าควรจะเรียนได้ดีกว่านี้ บัณฑิตทั้ง 2 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรเสมอ บัณฑิตมีประสบการณ์ด้านการถ่ายภาพ และประสบการณ์ด้านกีฬา เพราะเคยเป็นนักกีฬาของมหาวิทยาลัย

ในด้านการเตรียมตัวหางาน และการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิตเริ่มหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว บัณฑิตต้องพึ่งตัวเองเป็นส่วนใหญ่ มีการได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัวขณะหางานทำ

ในด้านกระบวนการหางานและเหตุผลในการตัดสินใจ บัณฑิตทั้ง 2 คน ได้รับข่าวลือแรงงานจากสื่อมวลชน และรุ่นพี่ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานเพราะมีรายได้ตอบแทนพอสมควร และทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน ดีกว่าว่างงาน

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิตทั้ง 2 คน เห็นว่ามีความเหมาะสม ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้จากวิชา เอกคือโสตทัศนศึกษา และวิชาเลือกคือเศรษฐศาสตร์ และการโฆษณา

ในด้านการจัดบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความเห็นว่าควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารแรงงานให้มาก

กลุ่มบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยที่เลือกมาศึกษา มีจำนวน 8 คน จากสาขานิเทศศาสตร์ 4 คน และสาขาศึกษาศาสตร์ 4 คน

บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยสาขานิเทศศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2 คน และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 คน มีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตดังต่อไปนี้

บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายได้เองครอบครัว 8,000 บาท และ 7,000 บาท มีสมาชิกในครอบครัว 4 คน และ 5 คน บัณฑิตเห็นว่ารายได้เองครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง บิดาของบัณฑิตเป็นพ่อค้า และพนักงานรัฐวิสาหกิจ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีรายได้ของครอบครัว 5,080 บาท และ 7,000 บาท มีสมาชิกในครอบครัว 5 คน และ 7 คน บัณฑิตมีความเห็นว่าครอบครัวมีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง บิดาของบัณฑิตมีอาชีพเกษตรกรกรรมและรับราชการ บัณฑิตทั้งหมดเห็นว่าไม่เป็นที่ยกย่องในสังคม

ในด้านการตัดสินใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 4 คน มีความตั้งใจเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากเห็นว่า เป็นที่ยกย่อง มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่า และบิดามารดาตั้งใจให้เรียนต่อเพราะบัณฑิตมักมีผลการเรียนดีกว่าพี่น้องคนอื่น ๆ ที่ตัดสินใจเรียนสาขานิเทศศาสตร์ บัณฑิต 2 คน คิดว่าอาจเรียนสาขาอื่นไม่ได้ เพราะไม่ถนัด บัณฑิตอีก 2 คน ตัดสินใจเรียนเพราะชอบสาขานี้

ก่อนที่จะเข้าเรียนในสาขานิเทศศาสตร์ บัณฑิตทั้ง 4 คน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงาน แต่ 3 คน ไม่ทราบรายละเอียด ซึ่งไม่ได้ให้ความสนใจมาก เพราะต้องการเข้าเรียนให้ได้ก่อน

ในขณะที่เรียนบัณฑิตทั้ง 4 คน มีความตั้งใจเรียนพอสมควร แต่ไม่พอใจผลการเรียนของตนเอง คิดว่าถ้ากลับไปเรียนอีกจะเรียนให้ดีกว่านี้ บัณฑิต 1 คน คิดว่าไม่แน่ใจจะเรียนได้ดีกว่าเดิม เพราะมีภาระมากขึ้น และอายุมากขึ้น บัณฑิตทั้ง 4 คนคิดว่า ถ้าผลการเรียนดีจะมีโอกาสเข้าทำงานได้มาก บัณฑิต 2 คน เคยร่วมกิจกรรมของนิสิตและของมหาวิทยาลัย บัณฑิต 2 คน ไม่ค่อยได้ร่วมกิจกรรม เพราะไม่ชอบและไม่มีเพื่อน

ในด้านการเตรียมตัวหางาน และการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิตทั้ง 4 คน เริ่มหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยการติดตามข่าวลือแรงงานจากสื่อมวลชน และประกาศของหน่วยงาน บัณฑิตไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ และไม่มีความชำนาญด้านหนึ่งด้านใดเป็นพิเศษ ในการหาข่าวลือแรงงาน และหางานทำบัณฑิตต้องช่วยตัวเอง แต่ได้รับเงินจากบิดามารดา

ในด้านกระบวนการหางาน บัณฑิตทั้ง 4 คน ติดตามข่าวลือแรงงานจากสื่อมวลชน เพื่อน และประกาศของหน่วยงานตามลำดับ บัณฑิตทั้ง 4 คน คิดว่าควรจะได้ทราบข่าวลือแรงงานให้มาก จะได้สมัครงานหลาย ๆ ที่เพื่อจะได้งาน บัณฑิต 1 คน มีปัญหาเรื่องการหางาน เพราะไม่กล้าเดินทางไปสมัครคนเดียว เคยไปสมัครงานและได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดี คือหน่วยงานไม่บอกรายละเอียดให้ชัดเจน เมื่อได้ทำการสมัครพบว่า เป็นงานที่ไม่ดี

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิต 2 คน เห็นว่ามีความเหมาะสม ส่วนบัณฑิตอีก 2 คน เห็นว่าควรปรับปรุงให้ทันกับเหตุการณ์ โดยเฉพาะพวกวิชาเลือก ควรเปิดกว้างให้สอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการ เช่น วิทยาการสมัยใหม่ ด้านคอมพิวเตอร์

ในด้านการจัดบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตคิดว่าทางมหาวิทยาลัยควรมีความรับผิดชอบต่อการฝึกงานทำของบัณฑิตให้มากขึ้น ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวลือแรงงานให้มาก และติดต่อกับหน่วยงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน จะได้ทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาได้ทราบแหล่งงานเพิ่มขึ้น

บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยล่าช้าการศึกษาค่าสตร จำนวน 4 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2 คน และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2 คน มีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิตดังต่อไปนี้

บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายได้ของครอบครัว 5,000 บาท และ 6,500 บาท บัณฑิตเห็นว่า ครอบครัวมีรายได้ค่อนข้างต่ำ บิดาของบัณฑิตมีอาชีพเกษตรกรรม และพนักงานในรัฐวิสาหกิจ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายได้ของครอบครัว 5,700 บาท และ 6,300 บาทต่อเดือน บิดาของบัณฑิตทั้ง 2 คน เป็นข้าราชการ บัณฑิตเห็นว่าครอบครัวมีรายได้ปานกลาง บัณฑิตทั้งหมดเห็นว่าไม่เป็นที่ยกย่องในสังคม

ในด้านการเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 4 คน มีความตั้งใจเรียนต่อ เพราะมุ่งหวังจะได้งานดี มีเงินเดือนสูง และทำให้พ่อแม่สบายใจ

ก่อนที่จะเข้า เรียนในล่าช้าการศึกษาค่าสตร บัณฑิตทั้ง 4 คน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะว่างงานของบัณฑิต แต่ขาดรายละเอียดและไม่ค่อยสนใจนัก เพราะเชื่อว่าถ้า เรียนจบปริญญาตรีแล้ว ยังมีโอกาสได้งานทำ และถ้าไปเรียนล่าช้าอื่นอาจสอบเข้าไม่ได้ หรืออาจจะเรียนไม่ไหว

ในขณะที่เรียน บัณฑิต 1 คน มีความตั้งใจเรียนมาก แต่อีก 3 คน มีความตั้งใจเรียนพอสมควร บัณฑิตทั้ง 4 คน ไม่พอใจผลการเรียนของตนเอง คิดว่าถ้า กลับไปเรียนอีกจะเรียนให้ดีกว่าเดิม เพราะผู้มีผลการเรียนดีมักมีโอกาสนำเข้าทำงานมากกว่า บัณฑิต 1 คน เคยร่วมกิจกรรมเสมอเมื่อมีเวลา บัณฑิต 3 คน ไม่ค่อยเข้าร่วม เพราะคิดว่าเสียเวลา และทำให้ผลการเรียนไม่ดี ถ้ากลับไปเรียนอีกจะร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น เพราะทำให้รู้จักคนมากขึ้น

ในด้านการเตรียมตัวและการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ บัณฑิต 4 คน เริ่มเตรียมตัว และหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยติดตามข่าวจากสื่อมวลชน และประกาศของหน่วยงาน ซึ่งทราบข่าวการรับสมัครงานน้อย บัณฑิตทั้ง 4 คน คิดว่าควรได้รับข่าวการรับสมัครงานให้มาก จะได้สมัครหลาย ๆ ที่ แต่บัณฑิตขาดความมั่นใจว่าจะได้ทำงาน

เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร บัณฑิตเห็นว่า ควรลดจำนวนหน่วยกิตทางด้านวิชาการลง ไปเพิ่มการฝึกงาน หรือการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น จะได้มีประสบการณ์ในการทำงาน

ในการจัดการบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตเห็นว่าทางมหาวิทยาลัย ควรให้ ข้อมูลข่าวสารแรง งานให้มากขึ้น

2. ความคิดเห็นต่องาน บัณฑิต และอุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา

บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาที่เลือกมาศึกษาตามหัวข้อนี้ มีจำนวน 8 คน เป็นบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์ 4 คน และสาขาศึกษาศาสตร์ 4 คน

บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา จากสาขานิติศาสตร์ จำนวน 4 คน เป็นบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ ไม่ตรงสาขา และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา อย่างละ 2 คน บัณฑิตมีความคิดเห็นในด้าน ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในการนำความรู้ที่เรียนในระดับปริญญาตรีไปใช้ในการทำงาน บัณฑิตทั้ง 4 คน เห็นว่าใช้ได้บ้าง โดยเฉพาะวิชาเลือก และวิชาพื้นฐาน ส่วนวิชาเอกใช้น้อยมาก รายวิชา ที่มักจะต้องใช้ เช่น ความรู้ทางบัญชี การบริหารและการจัดการในหน่วยงาน ภาษาอังกฤษ บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา เห็นว่าตนเองเรียนรู้การทำงานเมื่อเข้าทำงานแล้ว

ในด้านความพร้อมที่จำเป็นต่อการทำงาน บัณฑิตทำงานเต็มที่ 2 คน เห็นว่าลักษณะ การทำงานต้องอาศัยความพร้อมทางบุคลิกภาพ คือ ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นได้ดี และมีความพร้อม ทางการเงินพอสมควร จะได้เป็นที่ไว้วางใจสำหรับผู้ติดต่อธุรกิจด้วยกัน ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำ กระดับ เห็นว่าลักษณะงานของตนต้องอาศัยความพร้อมทางร่างกาย เพราะไม่มีโอกาสจะลาหยุด ได้อย่างชั่วคราว ถ้าลาไปก็เท่ากับขาดรายได้ตามวันทีลา

เกี่ยวกับบริการทางวิชาการที่เคยได้รับในมหาวิทยาลัย บัณฑิตทั้ง 4 คน เห็นว่า ควร ปรับปรุง โดยทางมหาวิทยาลัยควรให้ข้อมูลข่าวสารแรง งานแก่บัณฑิตให้มากขึ้น เพราะบัณฑิต เชื่อว่าสิ่งงานอาชีพเกิดขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งที่เป็นอาชีพใหม่ และอาชีพที่มีอยู่แล้ว

บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาทั้ง 4 คน เห็นว่า ควรสนับสนุนให้บัณฑิตได้ทำงานประเภทนี้ มากขึ้น เพราะมีรายได้ตอบแทนสูงพอสมควร ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน บัณฑิตเห็นว่า

ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัว และโอกาส บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ทั้ง 4 คน มีความรู้สึกพึงพอใจงานที่ทำ และไม่รู้สึกรีดเหงื่อที่ทำงานนี้

ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน บัณฑิตเห็นว่าไม่มีปัญหา สามารถทำงานได้ดี เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาจากสาขาศึกษาศาสตร์ จำนวน 4 คน เป็นบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ ไม่ตรงสาขา และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขาอย่างละ 2 คน บัณฑิตมีความคิดเห็นในต้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านการนำความรู้ที่เรียนในระดับปริญญาตรีไปใช้ในการทำงาน บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ ไม่ตรงสาขา 2 คน เห็นว่าใช้ประโยชน์ได้พอสมควร ได้แก่ วิชาเอก คือ ภาษาอังกฤษ และ จิตวิทยา แต่มีความจำเป็นต้องศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา 1 คน เห็นว่าใช้ประโยชน์ได้พอสมควร คือ วิชาเอกทางสัตวศาสตร์ แต่ต้องหาความชำนาญด้วยตนเอง ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา 1 คน เห็นว่าไม่ได้ใช้ความรู้เลย

ในด้านความพร้อมที่จำเป็นในการทำงาน บัณฑิตทั้ง 4 คน เห็นว่าความสามารถเฉพาะตัว และการฝึกฝนด้วยตนเองมีความสำคัญ บัณฑิตทำงานเต็มที่ ไม่ตรงสาขา 1 คน เห็นว่าบุคลิกภาพ เป็นเกณฑ์สำคัญประการแรกที่เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานประเภทเดียวกับตน

เกี่ยวกับบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตเห็นว่าควรให้ข้อมูลแก่บัณฑิตให้มากขึ้น ให้รู้จักหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะรับคนเข้าทำงานให้มากที่สุด ตลอดจนให้บัณฑิตรู้จักสถานที่ของหน่วยงานด้วย จะเป็นประโยชน์มาก

บัณฑิตทั้ง 4 คน เห็นว่าควรสนับสนุนให้บัณฑิตรุ่นต่อไปมีการทำงานในลักษณะไม่ตรงสาขามากขึ้น เพราะงานใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนงานในหน่วยราชการขยายตัวน้อย

ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน บัณฑิต 3 คน เห็นว่ามีบ้าง เช่น การเดินทางไกล เดินทางเวลากลางคืน และงานเร่งด่วน แต่ก็สามารถแก้ไขได้ ส่วนบัณฑิต 1 คน เห็นว่าไม่มีปัญหา

3. เหตุผลในการว่างงานและความคาดหวังของบัณฑิตว่างงาน

บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยที่เลือกมาศึกษาตามหัวข้อนี้มีจำนวน 8 คน เป็นบัณฑิตสาขา นิติศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ อย่างละ 4 คน บัณฑิตมีความคิดเห็นในต้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านสาเหตุการว่างงาน บัณฑิตทั้ง 8 คน เห็นว่า เหตุผลที่ทำให้ตนยังหางานไม่ได้ตามลำดับ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการไม่ดีพอ ขาดปัจจัยสนับสนุนทางการเงิน และผู้ฝากฝัง ทั้งยังมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเองว่าจะได้เข้าทำงาน บัณฑิตว่างงานทั้ง 8 คน เชื่อว่าผู้มีอิทธิพลหรือมีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมสูงจะสามารถฝากเข้าทำงานได้

ในด้านแผนการที่จะสมัครงานต่อไป บัณฑิตทุกคนเห็นว่าตนเองต้องหางานไปเรื่อย ๆ บัณฑิต 2 คน มีความหวังที่จะได้งาน เพราะรอเรียกเข้าบรรจุอยู่ บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวด 1 คน รู้สึกหมดหวัง และขาดความมั่นใจว่าตนเองจะได้เข้าทำงาน บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย 3 คน คิดว่าตนเองจะหาความรู้เพิ่มเติมด้านภาษาต่างประเทศ และด้านคอมพิวเตอร์

เกี่ยวกับความคาดหวังในการได้งาน บัณฑิต 4 คน คิดว่าตนเองคงจะได้งานในไม่ช้านี้ แม้จะมีรายได้ไม่สูงนัก 3 คน คิดว่าไม่แน่ใจ และบัณฑิตอีก 1 คน คิดว่าตนเองจะไม่ได้งาน ขณะที่ว่างงานอยู่ บัณฑิตทั้งหมดมีรายได้จากบิดามารดา และญาติพี่น้อง

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาระดับจุลภาคเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงาน ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ รวมทั้งศึกษารายกรณีบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย จากการประมวลทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเข้าสู่กำลังแรงงานสามารถจัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตด้านต่าง ๆ ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการหางาน ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะงาน และตัวแปรความคิดเห็นต่องาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวแปรทั้ง 4 ประเภท ตามขั้นตอนในการวิเคราะห์ในบทที่ 4 โดยทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาจากผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตจากบัณฑิตทั้งหมด และบัณฑิตแต่ละสาขา ว่าบัณฑิตมีผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นอย่างไร บัณฑิตมีลักษณะงาน และความคิดเห็นต่องานอย่างไร และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย จากตัวแปร 2 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางานของบัณฑิต โดยค่าสถิติไค-สแควร์ สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดต่ำกว่าระดับอันดับการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับตัวแปรลักษณะงานในอุดมคติ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์บัณฑิตรายกรณี เพื่อชี้ให้เห็นว่าบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย และบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา มีคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางานนอกเหนือจากแบบสอบถามเพียงไร และบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอย่างไร บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขามีความต้องการความรู้และทักษะด้านใดที่จำเป็นต่อการทำงาน

ในบทสรุปและอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยจะได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ และอภิปรายผลให้เห็นถึงข้อแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากกลุ่มบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ และสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์รายการนี้ ดังจะกล่าวต่อไป

1. กระบวนการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

จากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิต 400 คน เป็นบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ 200 คน และสาขาศึกษาศาสตร์ 200 คน บัณฑิตมีคุณลักษณะส่วนตัว และกระบวนการหางาน โดยสรุปดังนี้

คุณลักษณะส่วนตัวทางสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีรายได้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง บิดาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอาชีพรับราชการ และค้าขายเป็นส่วนใหญ่ บิดามารดาส่วนใหญ่มีเชื้อชาติไทย ขณะเรียนอยู่บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยไม่มีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิต บัณฑิตส่วนใหญ่มีความสามารถทางการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและบัณฑิตเหล่านี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากสถาบันในสังกัดกรมสามัญศึกษา และเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง แต่บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์บางส่วนสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ขณะเรียนอยู่บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรมพิเศษน้อย เมื่อพิจารณาจากจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม แต่มีระยะเวลาของการอบรมคิดเป็นชั่วโมงสูงพอสมควร โดยที่บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีระยะเวลาการเข้ารับการอบรมสูงสุด ส่วนเรื่อง เพศ และอายุ ของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 22.70 ปี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย บัณฑิตส่วนใหญ่มีลักษณะค่อนข้างเลือกงาน ต้องการทำงานตามอุดมคติของตนเอง กระบวนการหางานของบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก บัณฑิตส่วนใหญ่มีการรับข่าวสารแรงงานประมาณ 3 ข่าว บัณฑิตมีทางเลือกสมัครงานโดยเฉลี่ย 2 งาน และการสมัครงานเหล่านี้บัณฑิตส่วนใหญ่มีโอกาสได้งานประมาณร้อยละ 60 บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีการฝากงานหรือสิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหางานของบัณฑิตโดยเฉลี่ย ประมาณ 220.30 บาท บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์มีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานสูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ บัณฑิตส่วนใหญ่มีระยะเวลาหางานประมาณ 6 เดือน บัณฑิตเหล่านี้มีการเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้ง ซึ่งไม่สูงนัก

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างลำขา พบว่า บัณฑิตลำขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ มีคุณลักษณะส่วนตัวแตกต่างกันในเรื่องรายได้ และประสบการณ์พิเศษ บัณฑิตลำขานิติศาสตร์ มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูงกว่า และตัวบัณฑิตหาประสบการณ์พิเศษในระหว่างเรียนมากกว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ในด้านกระบวนการหางานบัณฑิตลำขานิติศาสตร์ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในการหางานสูงกว่า ต้องเสียเวลารองานต่ำกว่า และโอกาสได้เข้าทำงานสูงกว่าบัณฑิตสาขา ศึกษาศาสตร์ ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานพบว่า รายได้ของบัณฑิตลำขานิติศาสตร์สูงกว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

1.1 ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

การวิเคราะห์ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นรายปีของบัณฑิต พบว่า ในปีการศึกษา 2526 อันเป็นปีการศึกษาแรกที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษา มีบัณฑิตประมาณครึ่งหนึ่งมีงานทำ บัณฑิต ลำขานิติศาสตร์ส่วนใหญ่ได้งานไม่ตรงสาขา และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ได้งานตรงสาขา ในปีการศึกษา 2527, 2528 จำนวนบัณฑิตมีงานทำลำขานิติศาสตร์เพิ่มเป็น ร้อยละ 70.50 และ 76.50 สาขาศึกษาศาสตร์เพิ่มเป็น ร้อยละ 73.50 และ 93.50 ตามลำดับ แสดงว่ากระบวนการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตต้องใช้เวลา เมื่อเวลาผ่านไปบัณฑิตที่ว่างงานอยู่สามารถหางานได้ ทั้ง ๆ ที่ต้องแข่งขันกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ออกมาใหม่

ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตลำขานิติศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ในช่วง ปีการศึกษา 2528 ปรากฏว่า บัณฑิตทั้งหมดได้งานทำประเภทงานเต็มที่ตรงสาขามากที่สุด ถึงร้อยละ 40.75 รองลงมาได้แก่ ประเภทงานเต็มที่ไม่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 21.50 ส่วนบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยคิดเป็นร้อยละ 7.50 อัตราการว่างงานในการวิจัยนี้ใกล้เคียงกับ อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงของประเทศ ที่รายงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ว่ามีอยู่ร้อยละ 7.20 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2525) อัตราการว่างงานนี้เมื่อรวมอยู่นอกกำลัง แรงงานเข้าไปด้วย จะมีอัตราสูงคิดเป็นร้อยละ 15.00 ซึ่งเห็นว่าสูงมาก

เมื่อจำแนกประเภทบัณฑิตตามสาขาการศึกษา พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ได้งานทำประเภทงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาล่วงสุด คิดเป็นร้อยละ 29.50 และทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาคิดเป็นร้อยละ 26.00 เท่านั้น ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ได้งานทำประเภทงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาล่วงสุด คิดเป็นร้อยละ 55.50 และทำงานไม่ตรงสาขา คิดเป็นร้อยละ 13.50 เท่านั้น ซึ่งให้เห็นว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีแนวทางในการหางานไม่ตรงสาขามากกว่า เนื่องจากมีอัตราผู้ทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาล่วงสุด ส่วนอัตราการว่างงานของบัณฑิตแต่ละสาขา พบว่า บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย คิดเป็นร้อยละ 10.00 ซึ่งสูงกว่าอัตราการว่างงานของบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีบัณฑิตว่างงานคิดเป็นร้อยละ 5.00 ซึ่งให้เห็นว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์สามารถหางานทำได้มากกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ในภาวะการณปัจจุบัน

1.2 ลักษณะงานของบัณฑิต

1.2.1 ประเภทของงานของบัณฑิต

ในด้านประเภทของงานของบัณฑิต ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตทั้งหมดมีงานทำในบริษัทและธุรกิจเอกชนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาได้แก่ การทำงานในหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.30 ซึ่งมีอัตราใกล้เคียงกัน เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการมีงานทำของบัณฑิตรุ่นใหม่ว่ามุ่งไปสู่งานในบริษัทและธุรกิจของเอกชนมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานราชการลดอัตราการรับข้าราชการเข้าทำงาน

เมื่อจำแนกบัณฑิตตามสาขาการศึกษา จะเห็นว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีงานทำในบริษัทและธุรกิจเอกชนสูงที่สุด ถึงร้อยละ 58.00 ส่วนบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ มีงานทำในหน่วยงานราชการสูงที่สุด ถึงร้อยละ 54.00 แสดงว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ยังมีโอกาสและความมุ่งหวังที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการสูงกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาที่บัณฑิตหางานทำได้กว้างขวางกว่า เนื่องจากบัณฑิตมีการทำงานในลักษณะงานที่ไม่ตรงสาขาล่วงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

1.2.2 รายได้ของบัณฑิต

ในด้านรายได้ของบัณฑิต ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่น่าสนใจว่าบัณฑิตที่มีรายได้สูงสุดได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา โดยที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่ทำงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีรายได้จากการเข้าทำงานครั้งแรกต่อเดือนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,478.89 บาท และมีรายได้ปัจจุบัน เท่ากับ 4,385.00 บาท ซึ่งสูงกว่าบัณฑิตประเภทอื่น ๆ ส่วนสาขาศึกษาศาสตร์ ข้อมูลมีลักษณะเช่นเดียวกัน โดยที่บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีรายได้จากการเข้าทำงานครั้งแรกต่อเดือนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,140.00 บาท และรายได้ปัจจุบัน เท่ากับ 4,181.12 บาท ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเต็มที่ไม่ตรงสาขาของบัณฑิตทั้งสองสาขา ทำรายได้ให้แก่บัณฑิตสูงสุด บัณฑิตรุ่นใหม่จึงควรมุ่งทำงานประเภทนี้ให้มากขึ้นในอนาคต

บัณฑิตที่มีปัญหาการใช้กำลังคนไม่เต็มที่ได้แก่ กลุ่มบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบรายได้ปกติที่บัณฑิตควรจะได้รับแล้ว รายได้ที่ยาตราไปแต่ละเดือนมีปริมาณสูงสุดถึง 47,250.13 บาท ซึ่งเป็นรายได้ของบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ที่ยาตราไปแต่ละเดือน ซึ่งถ้าคิดเป็นรายบุคคลจะเป็นจำนวนเงิน ประมาณ 965.00 บาท ซึ่งนับว่าสูงมาก ควรที่จะได้รับพิจารณา แก้อไข โดยวิธีการถูกต้องต่อไป

1.2.3 ชั่วโมงทำงาน

ในด้านชั่วโมงทำงานของบัณฑิตแต่ละประเภท บัณฑิตทั้งหมดที่มีชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ โดยเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บัณฑิตที่ทำงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา โดยที่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ที่ทำงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีชั่วโมงทำงานครั้งแรก และชั่วโมงทำงานปัจจุบันสูงสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับรายได้ของบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขาที่มีรายได้สูงกว่าบัณฑิตประเภทอื่น ๆ ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานประเภทนี้ผู้ทำงานต้องอุทิศเวลาทำงานมากกว่าการทำงานประเภทอื่น ๆ

บัณฑิตที่มีปัญหาด้านชั่วโมงทำงานต่ำกว่ามาตรฐานคือ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับซึ่งมีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำกว่าระหว่าง 13 - 17 ชั่วโมง สำหรับบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขาคอร์ได้มีการพิจารณาหาแนวทางให้เกิดการใช้ประโยชน์กำลังคนให้เต็มที่ยิ่งขึ้น

1.2.4 เหตุผลการว่างงานของบัณฑิต

ในแง่เหตุผลการว่างงานของบัณฑิต ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เหตุผลสำคัญของบัณฑิตที่สำคัญ 2 ประการ คือ หางานไม่ได้ และไม่ทราบแหล่งงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบัณฑิตมีปัญหามองงานทำมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากมีแหล่งงานที่บัณฑิตทราบไม่มากนัก ทำให้หางานได้ในวงแคบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลข่าวสารแรงงานให้มากขึ้น ตัวบัณฑิตเองก็ต้องมีความสนใจต่อข่าวสารแรงงาน ควรได้มีการเตรียมตัวหางานหรือศึกษาแนวทางการหางานลักษณะงาน ดังแต่ยัง เรียบร้อย จะได้ประสบผลสำเร็จในการหางานทำ

1.3 ความคิดเห็นต่องานของบัณฑิต

ตัวแปรด้านความคิดเห็นต่องานที่น่าสนใจได้แก่ ความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในงานและความต้องการเปลี่ยนงานของบัณฑิต ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ไม่มีความแตกต่างระหว่างบัณฑิต มีงานทำทั้ง 4 ประเภท อาจเป็นได้ว่าในสภาพการปัจจุบัน จำนวนคนมีมากกว่างาน ดังนั้น บัณฑิตจึงต้องทำงานที่หาได้ แม้จะมีความรู้สึกไม่ค่อยมั่นคง และไม่ค่อยพึงพอใจงานมากนักแต่บัณฑิตไม่ยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่ เพราะมีความเสี่ยงต่อการไม่หางานทำสูง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในสภาวะการปัจจุบัน บัณฑิตมีความจำเป็นต้องหางานทำ และทำงานนั้นในช่วงหนึ่งจนกว่าจะมีโอกาสที่จะหางานใหม่ ซึ่งอาจเป็นงานที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตัวเอง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

2.1 ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบัณฑิต

2.1.1 สถานะทาง เศรษฐกิจและสังคม

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่อระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่ว่าผู้มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมสูงจะได้เปรียบในการรับเข้า วสารแรงงาน ตลอดจนมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการหาข่าวสูงกว่า (Bowles. 1972 : 219 - 251) อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษามีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมไม่แตกต่างกันมาก ดังข้อมูลที่มีอยู่ จึงทำให้ความแตกต่างระหว่างตัวแปรนี้ไม่ชัดเจน ตลอดจนสภาพการณปัจจุบันที่มีคนมากกว่างาน และการที่บัณฑิตมีช่วง เวลาหางานนานถึง 3 ปี ทำให้บัณฑิตที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าสามารถเข้าทำงานได้ด้วย จึงทำให้ผลของตัวแปรนี้ไม่เด่นชัด หากทำการวิเคราะห์รายปีจะทำให้เห็นข้อแตกต่างได้ชัดเจนมากขึ้น

2.1.2 การร่วมกิจกรรม

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่อระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน กล่าวคือบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ และบัณฑิตทำงานต่อระดับ จะมีการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้บุคคลมีการติดต่อกับคนอื่น ทำให้มีความเห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือกันได้มากในกิจการต่าง ๆ (Kerckoff. 1976; Leonard and Selznick. 1968 : 31) ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยช่วยให้บัณฑิตมีงานทำ อย่างไรก็ตามเมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามสาขาวิชาพบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาคำสตร์ทั้ง 3 ประเภท มีคุณลักษณะในการร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าบัณฑิตสาขาศึกษาคำสตร์ มีการทำงานในหน่วยราชการมาก ซึ่งคุณลักษณะการร่วมกิจกรรมอาจมีความจำเป็นต่อการได้งานทำ

2.1.3 ความสามารถทางการเรียน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีความสามารถทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎี และผลงานวิจัยของ เคอร์คอฟ (Kerckoff, 1976) ที่ว่าระดับสติปัญญาที่แตกต่างกันจะอธิบายถึงความสำเร็จในชีวิตของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการเข้าทำงานนั้น บัณฑิตอื่น ๆ ที่นำมาศึกษาครั้งนี้มีความเด่นชัดมากกว่าความสามารถทางการเรียนนั่นเอง อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์รายกรณีชี้ให้เห็นว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่โดยตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านความสามารถทางการเรียน และความคิดเห็นต่อความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าลักษณะงานไม่ตรงสาขา มีการคัดเลือกคนเข้าทำงานโดยพิจารณาจากความสามารถทางการเรียนด้วย

2.1.4 สถาบันที่สำเร็จการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านสถาบันการศึกษาแตกต่างกัน ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่มีชื่อเสียงจะมีแนวโน้มเข้าทำงานได้มากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในสถาบันทั่ว ๆ ไป เพราะสถาบันที่สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ ซึ่งยืนยันผลการวิจัยของ ฟราย และ เสือจันทร์ จงสถิตอยู่ (Fry, 1976; เสือจันทร์ จงสถิตอยู่ 2524)

2.1.5 เชื้อชาติ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติ กล่าวคือ บัณฑิตที่มีบิดาเชื้อชาติจีน มีแนวโน้มที่จะมีงานทำมากกว่าบัณฑิตที่มีบิดาเชื้อชาติไทย ข้อค้นพบนี้เป็นไปตามทฤษฎี เพราะงานบางประเภทอาจมีการนิยมรับคนพวกเดียวกันเข้าทำงาน ซึ่งยืนยันกับผลการวิจัยในเรื่อง

สิทธิพิเศษในการเข้าทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกบัณฑิตตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดทั้ง 3 ประเภท ไม่มีความแตกต่างในเรื่องคุณลักษณะด้านเชื้อชาติ อาจเป็นไปได้ว่า ลักษณะงานของบัณฑิตอาชีพครูไม่มีการกีดกันเรื่องเชื้อชาติ อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะบัณฑิตสาขาศึกษาคำสวดส่วนใหญ่ทำงานราชการ ซึ่งไม่มีข้อกำหนดในเรื่องเชื้อชาติของบิดามารดาของบัณฑิต

2.1.6 ประสบการณ์พิเศษ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎี อาจเป็นเพราะว่า จำนวนผู้เข้าทำงานที่มีประสบการณ์พิเศษมีจำนวนน้อย และลักษณะงานที่มีอยู่น้อยคนที่ลงเข้าทำงานมีมาก นอกจากนี้ช่วงเวลายาวนาน 3 ปี ทำให้ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์สามารถเข้าทำงานได้เช่นกัน ตัวแปรอื่นจึงมีความเด่นชัดมากกว่าตัวแปรด้านประสบการณ์

2.1.7 เพศ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านเพศแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงสามารถหางานทำได้สูงกว่าเพศชาย อาจเป็นไปได้ว่าในตลาดแรงงาน มีลักษณะงานสำหรับเพศหญิงมาก โดยเฉพาะลักษณะงานในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร

2.1.8 อายุ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านอายุแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้มีอายุในกลุ่มต่ำจะมีโอกาสได้งานทำสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุสูงกว่า อาจเป็นไปได้ว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีอายุน้อยในกลุ่มต่ำเป็นผู้มีความคล่องตัว มีความกระตือรือร้นในการเข้าทำงาน ขณะเรียนอยู่มีการทำกิจกรรม

บทที่ ๓ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบัณฑิต

มีเพื่อนฝูงมากกว่า กลุ่มบัณฑิตอายุสูง บัณฑิตกลุ่มอายุต่ำจึงสามารถหาข่าวลือแรงงานได้มาก และมีการสมัครงานมากกว่า จึงเป็นผู้ที่มีงานทำสูงกว่า

2.1.9 ลักษณะงานในอุดมคติ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีคุณลักษณะด้านลักษณะงานในอุดมคติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บัณฑิตมีงานน้อยมาก จึงทำให้บัณฑิตมีความอยากทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไร จึงทำให้ลักษณะงานในอุดมคติของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน

2.2 กระบวนการหางานของบัณฑิต

2.2.1 การรับข่าวลือแรงงานของบัณฑิต

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีการรับข่าวลือแรงงานแตกต่างกัน โดยที่บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ จะได้รับข่าวลือแรงงานสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ทั้ง 3 ประเภท มีการรับข่าวลือแรงงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะบางประการข้างต้น เช่น ลักษณะงานที่ยังมีการกีดกันเรื่องเชื้อชาติ อาจเป็นไปได้ว่าบัณฑิตมีลักษณะงานในภาคเอกชน ซึ่งเป็นเครือญาติกัน การรับข่าวลือแรงงานมาก หรือน้อย จึงไม่มีความจำเป็นต่อการได้งานทำของบัณฑิต

2.2.2 ทางเลือกสมัครงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีทางเลือกสมัครงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎี อาจจะเป็น

เพราะตำแหน่งงานในตลาดแรงงานมีน้อย บัณฑิตได้รับข่าวลือว่าแรงงานน้อย จึงทำให้บัณฑิตมีการสมัครงานในวงจำกัด ไม่สามารถวิเคราะห์ให้เห็นความแตกต่างได้

2.2.3 โอกาสได้งานตามทางเลือก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีโอกาสได้งานตามทางเลือกแตกต่างกัน โดยที่บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ มีโอกาสได้งานสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

2.2.4 การฝากงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีการฝากงานหรือสิทธิพิเศษในการเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ว่า ในสังคมไทยมีการช่วยเหลือเพื่อนกันมาก

2.2.5 จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีจำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการขยายตัวของงานสำคัญ บัณฑิตที่มีการสมัครงานหลาย ๆ ครั้ง อาจยังมีการว่างงานอยู่ก็ได้

2.2.6 ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีค่าใช้จ่ายในการหางานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ว่า ผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง จะมีเงินทุนในการแสวงหาข่าวลือว่าแรงงานได้มากกว่า

อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้ง 3 ประเภท มีต้นทุนค่าใช้จ่ายหางานไม่แตกต่างกัน เพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ของบัณฑิตเป็นงานในหน่วยราชการ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า การสมัครงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมีค่าใช้จ่ายสมัครงานไม่แตกต่างกัน

2.2.7 ระยะเวลาหางาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีระยะเวลาหางานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้ง 3 ประเภท มีระยะเวลาหางานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าบัณฑิตมุ่งเข้าทำงานทุกประเภท โดยไม่คำนึงว่าลักษณะงานเป็นอย่างไร เพราะกลัวว่าจะไม่มีงานทำ

2.2.8 การเปลี่ยนงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ว่า บุคคลที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว จะทำให้ได้รับประสบการณ์ในการหางานเพิ่มขึ้น จึงทำให้ประสบผลสำเร็จในการมีงานทำต่อไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้ง 3 ประเภท มีการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์ เมื่อมีงานทำแล้วก็ได้เปลี่ยนงานอีก เพราะลักษณะอาชีพไม่เปิดกว้าง เหมือนกับสาขานิเทศศาสตร์

3. การศึกษาวิเคราะห์รายกรณี

ผลจากการศึกษารายกรณีสามารถยืนยันผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยชี้ให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ในด้านคุณลักษณะส่วนตัวบางประการและกระบวนการหางาน ดังจะกล่าวต่อไป

1. คุณลักษณะส่วนตัวและกระบวนการทำงานของบัณฑิต

1.1 สถานภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงาน โดยเปิดเผย มีรายได้ของครอบครัว และอาชีพของบิดาแตกต่างกัน บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มักมีรายได้ของครอบครัวสูง บิดามีอาชีพข้าราชการระดับสูงและเป็นนักธุรกิจ และบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าเป็นที่ยกย่องในสังคมมากกว่ากลุ่มอื่น

1.2 ความสามารถทางการเรียน

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีความตั้งใจเรียนเป็นอย่างดีในขณะที่เรียน และมีความรู้สึกพอใจผลการเรียนของตนเอง ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย ไม่ค่อยพอใจผลการเรียนของตนเอง

1.3 การร่วมกิจกรรมขณะเรียน

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา และบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา มีการร่วมกิจกรรมที่สนใจ และมีประสบการณ์เป็นผู้นำด้านกิจกรรม ส่วนบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยมีการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย เนื่องจากไม่ชอบ และไม่มีเพื่อน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บัณฑิตขาดความมั่นใจในการติดต่อกับคนอื่น ๆ และส่งผลทำให้ยังหางานไม่ได้

1.4 การเตรียมตัวหางาน

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีการเตรียมตัวหางานตั้งแต่วัยเรียนอยู่ โดยมีงานรออยู่ก่อน และเตรียมด้วยตนเองเพื่อทำงานที่มุ่งหวังไว้ ส่วนบัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย เตรียมตัวหางานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

1.5 การรับข่าวลือแรงงาน

บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา ไม่มีปัญหา เรื่องการรับข่าวลือแรงงาน เพราะได้รับข่าวลือแรงงานมา กพอ บัณฑิตทำงานต่ำกว่าระดับไม่ตรงสาขา และบัณฑิตว่างงานเปิดเผยต้องการทราบข่าวลือแรงงานให้มากขึ้น

2. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

ในด้านความคิดเห็นต่อหลักสูตรและบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารายกรณีทั้งหมดให้ข้อคิดเห็นว่า โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสม ส่วนพวกวิชา เลือกควรเป็นวิชาการสมัยใหม่ และเปิดกว้างให้ตัดสินใจเลือกตามความถนัดและความสนใจ เพราะในการทำงานมักได้ใช้ความรู้จาก วิชา เลือกและวิชาพื้นฐาน ซึ่งนับว่า เหมาะสม เพราะสามารถปรับหลักสูตรได้ง่ายกว่าการ เปลี่ยนแปลง วิชา เอก-โท

ส่วนการวัดบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิต เห็นว่า ควรให้ข้อมูลข่าวลือแรงงานให้มากขึ้น และมหาวิทยาลัยควรร่วมมือกับภาคเอกชนให้มากขึ้น ในการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคเอกชน

3. ความคิดเห็นต่องาน บัณฑิต และอุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา

บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา มีความเห็นว่า วิชาที่เรียนในระดับปริญญาตรี นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้บ้าง โดยเฉพาะวิชา เลือก และวิชาพื้นฐาน ความพร้อมที่จำเป็นในการทำงานได้แก่ ความพร้อมทางบุคลิกภาพ ทางการเงิน และเรื่องสุขภาพ

บัณฑิตมีความเห็นว่า ควรสนับสนุนให้ผู้จบการศึกษารุ่นใหม่ มุ่งทำงานประเภทไม่ตรงสาขามากขึ้นในอนาคต เพราะมีรายได้ตอบแทนดี และไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ถ้ามีก็สามารถแก้ไขได้

4. เหตุผลในการว่างงานและความคาดหวังของบัณฑิตว่างงาน

บัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผยคิดว่า เหตุผลสำคัญที่ยังไม่ได้ทำงาน คือ ความรู้ทางวิชาการไม่ดีพอ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และขาดผู้ฝากงาน เป็นต้น

ในด้านแผนการที่จะสมัครงานต่อไป บัณฑิตทั้งหมดคิดจะสมัครงานต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะได้งานทำ แต่ไม่มั่นใจว่าจะได้งาน บัณฑิตบางคนต้องการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเข้าทำงาน ขณะที่ยังว่างงานอยู่บัณฑิตได้รับเงินช่วยเหลือจากครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

การวิจัยนี้อาศัยทฤษฎี และผลงานวิจัยที่มีผู้กระทำไว้บ้างแล้วมากำหนดแนวทางในการศึกษา แต่เนื่องจากยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานมาก่อน จึงทำให้งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดอยู่บ้าง ต่อไปนี้จะเสนอแนวทางการวิจัยที่จะกระทำต่อไปในอนาคต เพื่อตอบปัญหาบางประการที่สืบเนื่องจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ควรได้มีการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตส่งสาขานี้จากมหาวิทยาลัย เปิดและปิดภาคเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงภาวะการมีงานทำของบัณฑิตสาขานี้ดีค่า สตรี และศึกษาค่า สตรี ทั้งหมดว่ามีปัญหารุนแรงเพียงไร วิธีการศึกษาวิจัยควรมีการติดตามและเก็บข้อมูล ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตแต่ละรุ่นอย่างน้อย 3 ช่วงปี

2. ควรได้มีการศึกษาการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขาวิชาอื่น ๆ ต่อไป เพื่อจะได้ทราบถึงภาวะการมีงานทำ และกระบวนการหางานของบัณฑิตแต่ละสาขาได้อย่างชัดเจน

3. ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงาน ควรได้ทำการศึกษาบัณฑิตจากสาขาวิชาที่มีอัตราการว่างงานไม่สูงนัก จะทำให้สามารถอธิบายถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานได้อย่างชัดเจน เพราะมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับปริมาณของบัณฑิตบัณฑิตที่ทำงานทำสิ่งน่าที่จะมีคุณลักษณะในด้านที่เหนือกว่าบัณฑิตว่างงาน

ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งในการศึกษา บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่กำลังแรงงาน คือ ควรได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะเวลา เช่น ในช่วงปีแรก บัณฑิตมีงานทำ และบัณฑิตว่างงานมีคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างไร บัณฑิตที่มีงานทำ และบัณฑิตว่างงานที่เหลืออยู่ในช่วงปีที่ 2 มีคุณลักษณะแตกต่างกันหรือไม่ จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานได้อย่างชัดเจน

4. เนื่องจากการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์ต่อผลการเข้าสู่กำลังแรงงานอย่างเด่นชัด เช่น สถานะที่สำเร็จการศึกษา การร่วมกิจกรรม เชื้อชาติ เพศ อายุ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสได้งาน การฝากงาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลาว่างงาน และการเปลี่ยนงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้การศึกษาให้ลึกซึ้งไปว่า ตัวแปรเหล่านี้มีทิศทางเป็นอย่างไร เป็นเหตุเป็นผลต่อการมีงานทำหรือไม่ ในบางตัวแปร เช่น เชื้อชาติ อาจทำการศึกษาว่ามีลักษณะงานประเภทใดบ้างที่ยังมีการกีดกัน หรือยอมรับเฉพาะพวกเดียวกันเข้าทำงาน

5. ควรได้มีการศึกษา โครงสร้าง เศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม ว่ามีแนวโน้มที่จะรับแรงงานใหม่ได้มากเพียงไร และแรงงานที่จะรับเป็นระดับใด

6. ควรได้มีการศึกษาถึงปัญหาที่บัณฑิตว่างงานประสบอยู่ในปัจจุบัน เช่น ปัญหาเรื่องความเป็นอยู่ อาชีพ และสังคม ตลอดจนผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากปัญหาของบัณฑิตว่างงานว่ามีความรุนแรงเพียงไร เป็นการแสดงให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัญหาการมีงานทำของบัณฑิตสายนิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์นั้นอยู่จริง โดยที่บัณฑิตยังมีอัตราการว่างงานสูง แม้ว่าจะมีเวลาการหางานทำหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วถึง 3 ปีก็ตาม ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สถาบันการศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น

1. ทำการปรับหลักสูตร เน้นให้มีการปฏิบัติจริงในด้านวิชาการมากขึ้น วิชาเลือก ควรเปิดกว้างให้บัณฑิตมีโอกาสเลือกได้ตามความสนใจ และควรเป็นวิทยาการสมัยใหม่ที่มี

ความต้องการบุคคลเข้าทำงาน และหลักสูตรควรมีวิชาทั่ว ๆ ไปมากกว่าวิชา เฉพาะทาง เพราะการเรียนวิชา เฉพาะทางไม่เหมาะกับประเทศที่กำลังพัฒนา บัณฑิตหางานทำตรงสาขา ได้น้อย ผลจากการศึกษาพบว่า บัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขามักไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา ดังนั้นสถาบัน การศึกษาจึงควรให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปแก่บัณฑิตให้มากเพื่อที่จะหางานได้กว้างขวางมากขึ้น

2. เห็นความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาต่อบัณฑิต การมีงานทำของบัณฑิตให้มากขึ้น สถาบันการศึกษาจะต้องให้ข้อมูลข่าวสารแรงงานแก่บัณฑิตอย่างพอเพียง และมีการติดตามผล การหางานของบัณฑิตเป็นระยะ ๆ โดยที่สถาบันการศึกษาควรมีงบประมาณและหน่วยงานทำหน้าที่ เรื่องนี้โดยเฉพาะ

3. ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการทางวิชาการแก่บัณฑิต โดยที่ ทางมหาวิทยาลัยควรได้มีการติดต่อกับหน่วยงานที่ต้องการบัณฑิตเข้าทำงานโดยตรง ทำให้ ผู้หางาน และผู้จ้างงานได้พบกันรวดเร็วขึ้น

4. สถาบันการศึกษาควรเน้นค่านิยม และแนวทางการทำงานของบัณฑิตให้หันไปสนใจ งานประเภทไม่ตรงสาขา เพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า ยังมีความประเทืองอยู่มากในตลาดแรงงาน

5. สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้บัณฑิตได้ทำกิจกรรม และร่วมกิจกรรมที่มีประโยชน์ ในขณะเรียนอยู่ เพราะผลจากการศึกษาพบว่า การร่วมกิจกรรมของบัณฑิตมีความสัมพันธ์ต่อการมี งานทำ

6. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นตัวแปรหนึ่ง มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำ ของบัณฑิต ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบริการหรือการอำนวยความสะดวกต่อผู้หางานทำ เป็นต้นว่า ลดค่าสมัครงาน หรือไม่ต้องเสียค่าสมัครงาน พร้อมทั้งบริการด้านข่าวสารแรงงาน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิต

1. ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบัณฑิตมีงานทำเต็มที่ บัณฑิตทำงานต่ำระดับ และบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย มีการร่วมกิจกรรม การรับข่าวสารแรงงาน การฝึกงาน ต้นทุนค่าใช้จ่าย

หางาน ระยะเวลาว่างงาน และการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน ดังนั้น บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ควรเตรียมตัวให้พร้อมในต้นเหล่านี้ และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น

2. ผลจากการวิจัยพบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มทั้งตรงสาขาและไม่ตรงสาขา มักมีการเตรียมตัวเพื่อการทำงาน ขณะที่ยังเรียนอยู่ โดยการหาข้อมูลข่าวสารแรงงาน หาความรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มโอกาสการมีงานทำของบัณฑิตเองให้สูงขึ้น

3. บัณฑิตไม่ควรมุ่งทำงานในหน่วยราชการแต่เพียงอย่างเดียว เพราะมีตำแหน่งงานน้อย ควรหาข้อมูลข่าวสารแรงงานให้มากพอ ก่อนที่จะสมัครงาน เพราะจะเป็นการเพิ่มโอกาสการมีงานทำของตนเองให้มากขึ้น

4. บัณฑิตควรมุ่งไปทำงานที่ไม่ตรงสาขาวิชาของตนเองให้มากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า มีบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขามีจำนวนมาก และงานประเภทนี้มีความก้าวหน้าพอสมควร

5. บัณฑิตควรเลือกเรียนสาขาวิชาที่มีโอกาสการมีงานทำพอสมควร ก่อนจะเข้าเรียน ควรตัดสินใจให้ดี อย่าคิดแต่จะเรียนอย่างเดียว เพราะปัญหาที่ตามมาอาจมีมาก ถ้าเป็นไปได้ไม่ควรจะมุ่งเรียนสาขาผิดศาสตร์ และสาขาศึกษาค่าสมัครมากนัก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัณหะชัย บุญประกอบ และคนอื่น ๆ หลักสูตรการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ในด้านความเหมาะสมในการประกอบอาชีพและงานทำ 2523, 103 หน้า
- โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ บรรณาธิการ คนกับงานในการพัฒนาประเทศ เอกสารวิชาการ สภาคณ
เคสรชฎคำสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526, 243 หน้า
- โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เคสรชฎกิจและสังคมแห่งชาติ พฤษภาคม 2526, 33 หน้า
- จิระ หงส์ลดารมภ์ "การพัฒนา เคสรชฎกิจสร้างงานพอจริงหรือ" คนกับงานในการพัฒนาประเทศ
โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ บรรณาธิการ เอกสารวิชาการ เคสรชฎคำสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2526, 243 หน้า
- จรรจา ลู่วรรณทัต และคนอื่น ๆ พฤติกรรมคำสตร์ เล่ม 1 พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา
บริษัทสำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด กรุงเทพมหานคร 2521, 110 หน้า
- เสื่อจันทร์ จงสถิตอยู่ "การศึกษากับการบรรลุผลทาง เคสรชฎกิจและสังคม" วารสารการวิจัยทาง
การศึกษา ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2524
- เฉลิมเผ่า อลงะนันท์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการมีงานทำ ความพอใจในงานและความค้ำทรายของ
หน่วยงานต่าง ๆ ต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง 2526
- กิตยา ลู่วรรณะยัง "สังคมไทยหลวมจริงหรือ?" วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 13 เล่มที่ 14
ตุลาคม 2516
- กิตยา ลู่วรรณะยัง และคนอื่น ๆ รายงานการวิจัยสังคมและวัฒนธรรมไทย เอกสารอัดสำเนา
ม.ป.ป., 86 หน้า
- ดำรงศักดิ์ ฐานดี มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม ภาควิชา สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2520, 245 หน้า
- ทพวงมหาวิทยาลัย รายงานสรุปการประมวลผลเบื้องต้น เรื่องการสำรวจภาวะการทำงานทำ
ของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2520 กรุงเทพฯ บุรพาติศบ์การพิมพ์ 2522

นิพนธ์ พัวพงษ์กร "การจ้างงานในประเทศไทย" การสำรวจภาวะในชนบทและเมือง" บทความ

เล่นต่อที่ประชุมสัมมนา เรื่องการจ้างงานในทศวรรษหน้า ภาวะในเมืองและชนบท จัดโดย

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ธันวาคม 2525

พิชัย จรรย์สุทรินทร์ "บันทึกตกงาน" บทความเล่นอในการอภิปรายเรื่อง "บันทึกตกงาน"

คำถามที่รอคำตอบ" คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2526

แมน สารรัตน์ เศรษฐศาสตร์แรงงาน ภาควิชา เศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ 2527, 316 หน้า

วินัย วิทยาลัย "ค่านิยมในการทำงานที่ทำให้เกิดปัญหาว่างงาน" วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทัศน์

ปีที่ 7 เมษายน 2525

สราวุธ ไพบูลย์พงศ์ รายงานเบื้องต้น เรื่องวิธีการประมาณความต้องการกำลังคนในอนาคต

ของประเทศไทย ฝ่ายประเมินกำลังคน กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2521

อุทัย ทนนิษฐ์ศักดิ์ "แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะการจ้างงานในอนาคต" บทความเล่นอในการ

สัมมนา เรื่อง การจ้างงานในทศวรรษหน้า - ภาวะในเมืองและชนบท จัดโดยสถาบัน

ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ธันวาคม 2524

อุทิศดี กระจำนงค์ "ปัญหาอันตรายของรัฐบาลในอนาคต" จุลสารธนาคารกรุงเทพ

ฉบับเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2523, 37 หน้า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เอกสารประกอบ

การประชุมทางวิชาการ เรื่อง "การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา"

2524, 72 หน้า

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองแผนงานประชากรและกำลังคน

ประชากร กำลังคน แรงงาน การมีงานทำ ค่าจ้าง และสวัสดิภาพแรงงาน ในแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 2519

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับกรมแรงงาน และ ILO-ARTEP

การสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ เรื่อง ทิศทางและนโยบายการมีงานทำ มิถุนายน 2526

สำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 2) ปี พ.ศ. 2514 - 2524

อภิชัย พันธเสน "การศึกษาตลาดแรงงานในอนาคต" เอกสารประกอบการสัมมนา การศึกษา
กับการมีงานทำ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 7 - 9 ธันวาคม 2527

อัมพร วิจิตรพันธ์ เศรษฐกิจศาสตร์แรงงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2519, 225 หน้า

อรษา บุญศรี และคนอื่น ๆ "การศึกษากับการมีงานทำ" วารสารการศึกษาแห่งชาติ 14(5)
มิถุนายน - กรกฎาคม 2523

Atkinson, John W. and Norman T. Feather. A Theory of Achievement Motivation. New York, John Wiley and Son, Inc., 1966. 329 p.

Bellante, Don and Mark Jackson. Labor Economics: Choice in Labor Markets. New York, McGraw-Hill Book Company, 1979. 316 p.

Bertrand, Trent J. and Squire Lyn. "The Relevance of the Dual Economy Model: A Case Study of Thailand," Oxford Economic Papers. Vol.32 No. 3, November, 1981.

Bowen, William G. and Finegan T. Aldrich. The Economics of Labor Force Participation. Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1969. 897 p.

Carnoy, Martin. Education and Employment: A Critical Appraisal UNESCO : International Institute for Education Planning Paris. 1977. 91 p.

Christine Ammer, S. Dean. Dictionary of Economics and Bussiness. New York, The Free Press, 1979. 523 p.

Cohen, Malcolm S., Rea, Samuel A. and Robert I. Lerman. A Micro Model of Labor Supply. BLS Staff Paper 4 U.S. Department of Labor, 1970.

Cronbach, J. Essentials of Psychological Testing. 3rd. ed., New York, Harper and Row, 1970. 752 p.

Doeringer, Peter B. and Piore J. Michael. "Unemployment and the Dual Labor Market," The Public Interest. No.38, Winter, 1975.

Dreeben, R. On What is Learned in School. Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1968. 160 p.

- Feather, N.T. Value of Education and Sociology. Bollier Macmillan Publishers, 1975.
- Fry, Walton Gerald. The Education Correlates of Occupational Attainment: A Bangkok Case Study of Large Scale Organizations A Dissertation of Stanford University, 1976. 359 p.
- Harbison, Frederick and Charles A. Myers. Education, Manpower and Economic Growth. New York, McGraw-Hill, 1964. 229 p.
- Jakubauskas, Edward B. and Palomba A. Niel. Manpower Economics. Addison Wesley Publishing Company: Reading Massachusetts, 1975.
- Kendler, Howard H. Basic Psychology. New York, Miredith Corporation, 1968. 755 p.
- Knight, Howard R. and Julius M. Sassenrath. "Relation of Achievement Motivation and Test Anxiety to Performance in Programmed Instruction," Journal of Educational Psychology. 57 : 14 - 17, 1966.
- Leonard, Broom and Philip Selznick. Sociology. New York, Harper and Row Publisher, 1968. 562 p.
- Levin, Henry M. "Youth Unemployment and Its Education Consequences," Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol.5, No.2, 1983.
- McClelland, David C. "The Impulse to Modernization in Byron Winer ed.," Modernization: The Dynamic of Growth. New York, Basic Book, Inc., 1966. p. 28 - 39.
- Myrdal, Gunnar. Asian Drama. Vol.II., Pan Theon., A Division of Random House, New York, 1968. 150 p.
- Narongchai Akrasanee. "Small and Medium Scale Industries in Thailand," Paper Presented to World Bank. December, 1982.
- Office of National Education Commission, Bangkok. Thailand Vocation-Technical Education and the Thai Labor Market. July, 1981. 207 p.
- Pang, Eng Fong, Wai Liu. World Employment Program Research (Working paper) ILO: Geneva, 1975. 20 p.
- Putty, Edie Ross. "Predictors of Success in a Selected Community College Freshman English Writing Program," Dissertation Abstracts International, 40 : 5018-A, March, 1980.

- Raffini, James P. "The Relationship Between Resultant Achievement Motivation and College Student Examination Performance," Dissertation Abstracts International. 31 : 1085A - 1086A, 1970.
- Russell, Ivan. "Motivation for School Achievement: Measurement and Validation," The Journal of Educational Research. 62 : 263 - 266, February, 1969.
- Samuelson, Paul A. Economics. McGraw-Hill Kogakusha, 2nd. ed., 1967. 917 p.
- Sloan, Harold S. and Aurcher J. Arnold. A Dictionary of Economics. New York, Barnes and Noble, Inc., 1974. 356 p.
- Standing, Guy and Glen Sheehan. ed., Labor Force Participation in Low Income Countries. ILO., Geneva, 1978. 338 p.
- Supachai Panichapakdi and J.E. Larsson. "Matching of Education and Job: A Case Study of Thailand Workd Employment Programme," A Draft Report for Education and Employment Research Project. 1979.
- Sumalee, Paveanbumpen. The Employment of High Level Manpower. A Case Study of University Graduates in Thailand, Ph.D. Dissertation, University of Illinois, 1978.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ กันยายน 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยข้าพเจ้า มีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยเรื่อง "การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาคำศัพท์ (ครูคำศัพท์)" ที่สำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา 2525
เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการหาแนวทางให้บัณฑิตได้มีงานทำมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญมากในภาวะการณ
ปัจจุบัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ท่านได้เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนของบัณฑิต ข้าพเจ้า
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ ตาม ความรู้สึก และสภาพความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบถ้วนตามคำชี้แจงว่าท่านจะต้องตอบตอนไหนบ้าง เพราะถ้า
คำตอบของท่านไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์ จะนำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้เลย

โปรดเข้าใจว่า คำตอบของท่านมีความสำคัญมาก มีประโยชน์ต่อส่วนรวมและต่อผู้วิจัยเป็น
อย่างยิ่ง ถ้าท่านไม่ตอบ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้ งานวิจัยก็ต้องล้มเหลวโดยสิ้นเชิง
คำตอบของทุกคนจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการนำไปเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ ดังนั้นจึงขอให้ท่าน
ตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความสบายใจ และความเป็นจริง ผลการศึกษาค้นคว้าจะสรุปออกมาเป็น
ส่วนรวมไม่เฉพาะเจาะจงถึงใครโดยเฉพาะ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านเลย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ขอแสดงความนับถือ

สมเกียรติ วัฒน

(นายสมเกียรติ ชอบผล)

นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามเรื่องทั่วไป แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามกระบวนการทำงาน แบบวัดลักษณะงานในอุดมคติ แบบวัดความมั่นคงของงานและแบบวัดความพึงพอใจในงาน รวม 6 ชุดด้วยกัน โดยมีแบบสอบถามแต่ละชุด และคำชี้แจงในการตอบ ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเรื่องทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เกี่ยวกับตัวท่านและครอบครัว ในขณะที่ท่านกำลังศึกษาระดับปริญญาตรี โปรดเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ในแบบสอบถามประเภทเติมข้อความ และทำเครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ หลังข้อความที่ท่านเลือกตอบตามความเป็นจริง

1. ท่านเข้าศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย

เมื่อปีการศึกษา คณะ วิชาเอก

วิชาโท ในขณะที่เรียนอยู่ท่านมีรายได้ที่ได้รับจากครอบครัวเดือนละ บาท

2. วุฒิที่ใช้สมัครเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย (เช่น ม.ศ.5 หรืออื่น ๆ)

จากสถานศึกษา จังหวัด

ระดับเกรด (หรือคะแนนคิดเป็นร้อยละ)

3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของบิดา หรือผู้ปกครอง (ผู้ให้ความอุปการะ)

4. ในครอบครัวของท่านมีบุคคลที่ทำงานแล้ว มีรายได้รวมกันเดือนละ บาท

5. รายได้ตามข้อ 4. ใช้เลี้ยงคนในครอบครัวทั้งหมด คน

6. อาชีพของบิดาหรือผู้ปกครอง (ผู้ให้ความอุปการะ) คือ

พ่อบ้าน ☐

รับจ้างหรือใช้แรงงาน ☐

ทำการเกษตร ไม่มีที่ดินของตนเอง ☐

ทำการเกษตร มีที่ดินของตนเอง ☐

ช่างฝีมือ ☐

พนักงานในรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ☐

เจ้าของร้านค้าหรือกิจการอื่น ๆ ☐

ข้าราชการไม่เกินระดับ ๗.5 ☐

ข้าราชการระดับสูงกว่า ๗.5 ☐

อื่น ๆ ☐ (โปรดระบุ)

7. เชื้อชาติของบิดาและมารดาของท่าน คือ

	เชื้อชาติบิดา	เชื้อชาติมารดา
ไทย	☐	☐
จีน	☐	☐
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	☐	☐

8. ขณะเรียนอยู่ ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมพิเศษนอกเหนือจากกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นหรือไม่

เคย ☐

ไม่เคย ☐

กรณีที่ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรม โปรดระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการเข้าฝึกอบรม

ครั้งที่	เรื่องฝึกอบรม	เวลาที่ใช้ในการอบรม

ท่านได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการเข้าทำงานหรือไม่

ใช่ ☐

ไม่ใช่ ☐

9. ท่านเคยเป็นผู้จัดกิจกรรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม กีฬา บันเทิง และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย องค์การนิสิต และชมรมที่ท่านเป็นสมาชิกหรือไม่

เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ☐

เข้าร่วมกิจกรรมบางครั้ง ☐

ไม่เคยร่วมกิจกรรมเลย ☐

10. ท่านเคยมีตำแหน่งในคณะกรรมการนิสิต องค์การนิสิต และชมรม หรือไม่

เคย ☐ ตำแหน่ง

ไม่เคย ☐

11. ท่านสำเร็จการศึกษาเมื่อปีการศึกษา เมื่ออายุ ปี ระดับเกรดเฉลี่ย

(หรือระดับคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านเติมข้อความลงในช่องว่างในแบบสอบถามแบบเติมข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หลังข้อที่ท่านเลือกตอบในแบบเลือกตอบ ตามข้อเท็จจริงของท่าน

1. ขณะนี้ท่านทำงานหรือไม่
 ทำ ☐ (ผู้ตอบข้อนี้ ต้องตอบข้อ 2 - 10)
 ไม่ทำ ☐ (โปรดระบุเหตุผลที่ยังไม่ทำงาน)
 (ผู้ที่ยังไม่ต้องการทำงานจบแบบสอบถามเพียงนี้)
2. ท่านเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้ว ปี เดือน
3. งานที่ท่านหาได้และทำเป็นครั้งแรก คือ
4. รายได้จากการเข้าทำงานครั้งแรก เดือนละ บาท
5. เวลาในการทำงานครั้งแรก สัปดาห์ละ ชั่วโมง
6. ก่อนจะถึงงานที่ท่านอยู่ปัจจุบัน ท่านเปลี่ยนงานมาแล้ว ครั้ง (ไม่ต้องตอบกรณีที่ไม่เคยเปลี่ยนงาน)
7. งานอาชีพที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน คือ
 ข้าราชการ ☐ ตำแหน่ง ระดับ
 หน่วยงาน
 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ ตำแหน่ง หน่วยงาน
 พนักงานบริษัทหรือธุรกิจเอกชน ☐ ตำแหน่ง (ชื่องาน)
 หน่วยงาน (ชื่อบริษัท)
 ทำงานส่วนตัว ☐ ชื่องาน
 อื่น ๆ ☐ (โปรดระบุ)
8. ปัจจุบันนี้ท่านมีรายได้จากการทำงาน เดือนละ บาท
9. ปัจจุบันนี้ท่านใช้เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ ชั่วโมง
10. จากประสบการณ์ในการทำงาน ท่านคิดว่าวิชาที่เรียนมาในระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกับงานอาชีพของท่านเพียงไร

แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามประเภทเติมข้อความ ตามรายละเอียด

ที่ระบุไว้ โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของท่านตามข้อเท็จจริง

ตัวอย่าง นาย ก. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาคำลัตรี (วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาโทเศรษฐศาสตร์) เมื่อปีการศึกษา 2525 ได้ทำการออกงานทำในปีการศึกษา 2526 โดยที่ นาย ก. ได้ทราบข่าวการรับสมัครงานทั้งหมดในปีนั้น 3 ข่าว คือ

1. การรับสมัครครูโรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนจันทบุรีวิทยา ทราบจากบิดา
2. การรับสมัครนักวิชาการ 3 มหาวิทยาลัยศิลปากร ทราบจากเพื่อน และหนังสือพิมพ์
3. การรับสมัครข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา ทราบจากประกาศของกระทรวง

งานที่นาย ก. สมัครจริงมีอยู่ 2 งาน คือ

1. งานตามข่าวที่ 1. คือ ครูโรงเรียนจันทบุรีวิทยา มีตำแหน่งว่าง 2 ตำแหน่ง
จำนวนผู้สมัครที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน 6 คน งานนี้ นาย ก. มีสิทธิพิเศษแตกต่างจากผู้สมัคร
รายอื่น คือ เคยเป็นศิษย์เก่า

2. งานตามข่าวที่ 3 คือ ครูกรมสามัญศึกษา มีตำแหน่งว่าง 15 ตำแหน่ง
นาย ก. เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันไม่ได้แน่ชัด ประมาณว่าราว 80 คน งานที่ นาย ก.
ได้ทำ คือ งานนี้ และ นาย ก. ได้เสียค่าใช้จ่ายในการหางาน ก่อนได้งานทำครั้งแรกประมาณ
2,500 บาท จากข้อความนี้สามารถนำไปกรอกลงในรายการได้ดังตัวอย่าง

คำชี้แจงในการกรอกแบบฟอร์ม

ต่อไปนี ขอให้ท่านกรอรายละเอียดเกี่ยวกับการหางานทำของท่านในแต่ละปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2526, 2527 และ 2528 ถ้าท่านได้งานทำในปีแรก คือ หลังจากสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2525 และได้งานทำในปีการศึกษา 2526 ท่านจะให้รายละเอียดเพียง 1 ปี คือ ปีการศึกษา 2526 ถ้าท่านได้งานทำในปีการศึกษา 2527 ท่านจะให้รายละเอียดในปีการศึกษา 2526 และ 2527 รวม 2 ปี และถ้าท่านได้งานทำในปีการศึกษา 2528 คือ ปีนี้หรือยังไม่ได้ทำงาน ท่านจะให้รายละเอียด 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2526, 2527 และ 2528 โปรดให้รายละเอียดตามความเป็นจริงของตัวท่านเอง ตามตารางในหน้าถัดไป

แบบวัดลักษณะงานในอุดมคติ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการตัดสินใจของท่านมากที่สุด

ข้อความ	การตัดสินใจ		
	รับทำงาน	ไม่แน่ใจ	ไม่รับทำงาน
หากท่านยังว่างงานอยู่ และได้รับเสนองานให้ทำ ท่านจะตัดสินใจรับทำงานที่มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้หรือไม่			
1. งานที่มีรายได้ต่ำกว่าระดับเงินเดือนของผู้สำเร็จปริญญาตรี			
2. งานที่มีเวลาทำงานเกินสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง			
3. งานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมา			
4. งานที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในย่านบ่อกองถ่าย มีความสกปรกมาก			
5. งานที่ถือว่าเป็นงานอันตรายที่ต้องใช้กำลังกาย เช่น พนักงานขับรถ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น			
6. งานที่มีรายได้ตอบแทนไม่ต่ำกว่าระดับเงินเดือนของผู้สำเร็จปริญญาตรี			
7. งานที่มีเวลาทำงานต่ำกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง			
8. งานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจของท่าน			
9. งานที่สถานที่ทำงานอยู่ในเมืองใหญ่และมีความเจริญ			
10. งานที่เป็นที่ยกย่องในสังคม เช่น รับราชการ พนักงาน ธนาคาร บริษัท เป็นต้น			

แบบวัดความมั่นคงของงาน (ตอบเฉพาะผู้มีงานทำ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านเห็นว่างานอาชีพของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร ในด้านต่อไปนี้					
1. มีรายได้ที่แน่นอน					
2. ลักษณะอาชีพมีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคม					
3. มีสวัสดิการที่ได้รับขณะทำงาน และเมื่อออกจากงาน					
4. มีความต่อเนื่องหรือความถาวรในการทำงาน					
5. มีความก้าวหน้าในการทำงาน					
6. หน้าที่การงานของท่านมีความเสี่ยงในการถูกออกจากงาน (เช่น รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน และความปลอดภัย เป็นต้น)					
7. มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือขยับหน่วยงาน					
8. มีโอกาสเลื่อนขั้นขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ					
9. มีการยอมรับและสนับสนุนการทำงานของท่านจากบุคคลในครอบครัว					
10. โดยสรุปแล้วท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่มั่นคง					

แบบวัดความพึงพอใจในงาน (ตอบเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน)

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก. ท่านมีความรู้สึกพอใจงานที่ท่านอยู่เพียงไร					
ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้					
1. รายได้					
2. สวัสดิการ (เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร และ ค่าล่วงเวลา เป็นต้น)					
3. จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดต่อสัปดาห์					
4. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่					
5. ลักษณะงานที่ทำ (เช่น ทำงานอยู่กับโต๊ะ งานที่ติดต่อกับบุคคลอื่น งานที่พบปะคน มาก ๆ งานที่ใช้เสียงดัง เป็นต้น)					
6. ความมีหน้ามีตาของท่านเอง เมื่อเทียบกับ เพื่อนฝูงที่ทำงานต่างจากตน					
7. การใช้ความรู้ความสามารถและความถนัด ของท่านในการทำงาน					
8. ความสอดคล้องหรือตรงกับนิสัยและ บุคลิกภาพของท่านเอง					
ข. โดยสรุปแล้ว ท่านมีความพอใจงานที่ท่านทำเพียงไร					
ค. ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่มากน้อย เพียงใด					

แบบสัมภาษณ์รายการนี้

ชื่อผู้เกิด มหาวิทยาลัย
 คณะ วิชาเอก วิชาโท
 สถานที่อยู่
 สถานที่ทำงาน
 วันที่นัดสัมภาษณ์ เวลา
 วันที่สัมภาษณ์ เริ่มเวลา

ผู้สัมภาษณ์กล่าวขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ และให้โอกาส
 ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ผู้สัมภาษณ์ชี้แจงให้ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าจะเริ่มถามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์
 ทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาระดับปริญญาตรี การเตรียมตัวในการหางาน กระบวนการหางาน
 และผลของการหางานของผู้ให้สัมภาษณ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง (ขณะกำลังศึกษาระดับ
 ปริญญาตรี)

1. จากแบบสอบถามรายได้ของครอบครัวรวมกัน บาท ใช้เลี้ยงคนใน
 ครอบครัว คน ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านมีรายได้พอใช้จ่ายหรือไม่
 (โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับคนในครอบครัว ทำงานแล้วกี่คน ศึกษาอยู่ที่คน ระดับใดบ้าง ยังไม่
 เข้าโรงเรียนกี่คน)

2. อาชีพของบิดาหรือผู้ปกครอง คือ ตำแหน่ง
 ระดับ หน่วยงาน ท่านคิดว่าบิดาของท่านได้รับการยกย่อง
 หรือการยอมรับจากสังคมในระดับที่ท่านพอใจหรือไม่

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวของท่าน มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับการศึกษา
 สูงกว่าคนอื่นโดยทั่วไปหรือไม่

4. เปรียบเทียบกับญาติพี่น้อง ท่านได้รับการส่งเสริมทางด้านการศึกษามากกว่าคนอื่น ๆ หรือไม่ เพราะอะไร

การตัดสินใจเลือกเรียนสาขานิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เหตุผลในการตัดสินใจและการเรียนในระดับปริญญาตรี

1. จากแบบสอบถามท่านใช้วุฒิ _____ จากสถานศึกษา _____ ในการสมัคร เข้าเรียนมหาวิทยาลัย คณะ _____ ถูกต้องหรือไม่ _____

2. ท่านมีความตั้งใจที่จะเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยหรือไม่ เพราะอะไร

3. ท่านได้ทำการสอบเข้ามหาวิทยาลัยกี่ครั้งก่อนที่จะได้เข้าเรียนในสาขานี้

4. ในการสมัครสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย ท่านเลือกคณะใดบ้าง และเลือกคณะนี้เป็นลำดับที่เท่าใด เพราะอะไร

5. ขณะที่ท่านสมัครสอบนั้น ท่านทราบหรือไม่ว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีการว่างงานสูง เมื่อเปรียบเทียบกับบัณฑิตสาขาอื่น ๆ ถ้าทราบปัญหาบัณฑิตว่างงานในสาขาแล้ว ทำไมท่านยังตัดสินใจเรียน

6. ท่านมีญาติพี่น้องและคนที่รู้จักเรียนอยู่ในสาขาให้หรือไม่ เรียนวิชาเอกใด สำเร็จการศึกษาเมื่อใด และได้ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

7. ญาติพี่น้องและผู้ปกครองของท่านและคนอื่น ๆ มีส่วนช่วยเหลือต่อการเรียนระดับปริญญาตรีของท่านหรือไม่ อย่างไร

8. ท่านคิดว่าขณะที่ท่านเรียนอยู่ในระดับปริญญาตรี ท่านได้ทุ่มเทต่อการเรียนหรือตั้งใจเรียน
มากน้อยแค่ไหน ถ้ากลับไปเรียนอีกครั้งหนึ่งท่านจะตั้งใจเรียนมากกว่าเดิม และจะเรียนได้ดีกว่าเดิม
หรือไม่ เพราะอะไร

9. ท่านพอใจผลการเรียนของท่านหรือไม่ เพราะอะไร

10. ขณะเรียนท่านได้ร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีโอกาสกลับไปเรียนใหม่
ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ เพราะเหตุใด

การเตรียมตัวและการสนับสนุนจากครอบครัวในการหางานทำ

1. ขณะเรียนท่านได้ตระหนักในปัญหาการว่างงานของบัณฑิตสาขาของท่านหรือไม่ ถ้าทราบ
ท่านทราบจากไหน

2. ท่านได้มีการเตรียมตัวเพื่อการหางานและทำงานตั้งแต่ทำการศึกษาอยู่ หรือหลังจาก
สำเร็จการศึกษาแล้ว

3. ขณะศึกษาอยู่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม (นอกเหนือจากกิจกรรมในมหาวิทยาลัยให้)
เพื่อการหางานและทำงานอย่างไร ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 การฝึกอบรมเรื่อง สักโดย
ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับ

3.2 การฝึกงานด้าน สถานที่
ค่าใช้จ่าย ประโยชน์ที่ได้รับ

3.3 การสัมภาษณ์หรือสนทนากับรุ่นพี่ จำนวนครั้ง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

3.4 การติดต่อกับแหล่งงานหรือบุคคล จำนวนครั้ง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

3.5 การได้รับข่าวลือแรงจูงใจ จำนวนข่าว แหล่งข่าว
ค่าใช้ค่า

3.6 หมายเหตุ

4. การร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ท่านมีความตั้งใจเข้าร่วมเพื่อวัตถุประสงค์ในการเตรียมตัว
หางาน และการฝึกงานหรือวัตถุประสงค์อื่น ๆ

5. ท่านมีเพื่อนมีส่วนช่วยเหลือในการหางานของท่านหรือไม่ อย่างไร

ความถี่เห็นต่อหลักสูตรกับการทำงานและบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยกับการหางาน
ของบัณฑิต

1. โครงสร้างของหลักสูตรระดับปริญญาตรี

สาขาศึกษาศาสตร์	140	หน่วยกิต	สาขานิติศาสตร์	147	หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	30	หน่วยกิต	วิชาพื้นฐานทั่วไป	36	หน่วยกิต
วิชาเอก	44	หน่วยกิต	วิชาบังคับ	85	หน่วยกิต
วิชาสหกิจ	38	หน่วยกิต	วิชาเลือก	26	หน่วยกิต
วิชาโท	18	หน่วยกิต			
วิชาเลือก	5-10	หน่วยกิต			

มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร

2. ความรู้ในหมวดวิชาใดมีความจำเป็นต่องานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน / ต่องานที่ท่านคิดจะทำมากที่สุด เพราะเหตุใด

3. จากวิชาที่ท่านได้เรียนในระดับปริญญาตรี ท่านคิดว่าวิชาใดให้ความรู้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่านและ / หรืองานที่ท่านคิดจะทำมากที่สุด เรียงตามลำดับ 3 วิชาในแต่ละหมวด

สาขาศึกษาศาสตร์		สาขามนุษยศาสตร์	
วิชาพื้นฐานทั่วไป	ประโยชน์ที่ใช่	วิชาพื้นฐานทั่วไป	ประโยชน์ที่ใช่
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
วิชาเอก		วิชาบังคับ	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
วิชาอื่นๆ		วิชาเลือก	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
วิชาเลือก			
1.			
2.			
3.			

4. ท่านคิดว่าควรเลือกเรียนในหมวดวิชา เลือกอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด

5. ควรให้มีการ เรียนการสอน เน้นหนักกับหมวดวิชาใดมากที่สุดตามลำดับ

6. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาวิชาใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่านมากที่สุด

7. มหาวิทยาลัยมีการจัดบริการทางวิชาการให้เป็นประโยชน์ในการหางานแก่นักศึกษาในรูปแบบใดบ้าง และท่านคิดว่ามีประโยชน์ต่อการทำงานอย่างไร

7.1 การให้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน จำนวนครั้ง ประโยชน์ที่ได้รับ

7.2 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคล จำนวนครั้ง ประโยชน์ที่ได้รับ

7.3 การให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ โดยการสอดอภิปราย จำนวนครั้ง ประโยชน์ที่ได้รับ

ความคิดเห็นต่อการจัด

7.4 การศึกษานอกสถานที่ จำนวนครั้ง สถานที่ ประโยชน์ที่ได้รับ

7.5 อื่น ๆ

8. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงบริการทางวิชาการ และทางอื่น ๆ อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่านมากที่สุด

กระบวนการหางานและเหตุผลในการตัดสินใจ

1. จากแบบสอบถาม ท่านได้ข่าวสารแรงงานจาก _____ จำนวนข่าว _____
 เพราะเหตุใดท่านจึงมักได้ข่าวจากแหล่งนั้น _____

2. ท่านได้รับข่าวสารแรงงานมากพอสมควร แต่สมัครงานไม่ครบถ้วนเนื่องจากอะไร
 ทำไมไม่สมัครงานอย่างอื่นอีก งานบางอย่างที่ท่านมีสิทธิ์สมัครได้ แต่ท่านไม่สมัครเพราะเหตุใดบ้าง

3. ท่านมีปัญหาในการหาข่าวสารแรงงานหรือไม่ เพราะอะไร _____

4. เหตุผลสำคัญที่ท่านตัดสินใจเลือกงานนี้เพราะอะไร (ถ้ามีหลายสาเหตุกรุณา
 บอกตามลำดับความสำคัญ) _____

5. ในการหางานทำ ท่านพบความยุ่งยากหรือไม่ และท่านได้แก้ปัญหายังไร _____

6. ถ้ามหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงหลักสูตร และบริการทางวิชาการ ท่านจะได้งาน
 ดีกว่าเดิมหรือไม่/ท่านจะยังว่างงานเช่นนี้หรือไม่ _____

7. ถ้าท่านมีข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารแรงงานเท่ากับในปัจจุบันนี้ แล้วในท่านกลับไป
 สมัครงานใหม่ ท่านจะสมัครงานเช่นเดิมหรือไม่ เพราะเหตุใด _____

ความรู้สึกต่อผลการเข้าสู่อำนาจแรงงาน

1. จากแบบสอบถามที่ท่านมีงานทำในตำแหน่ง _____ / บ้างว่างานอยู่
ถูกต้องหรือไม่ _____

2. ท่านได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการหางานทำแล้วหรือไม่ _____

3. เปรียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านดีกว่าคนอื่น ๆ หรือไม่ _____

4. ในกลุ่มเพื่อน ท่านดีกว่าคนอื่น ๆ หรือไม่ _____

5. บิดา มารดา และญาติพี่น้องรู้สึกภาคภูมิใจในตัวท่านหรือไม่ เพราะอะไร _____

6. ท่านพอใจในผลของการหางานของตัวเองหรือไม่เพียงไร _____

7. ในฐานะเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย _____ สาขา _____

ท่านคิดว่าท่านมีคุณค่าเท่ากับเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยนี้ และสาขานี้หรือไม่ เพราะเหตุใด _____

สำหรับบัณฑิตทำงานไม่ตรงสาขา

องค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสาขานิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
มีส่วนช่วยในการทำงานและการได้งานหรือไม่ เพียงไร ควรปรับปรุงหลักสูตรอย่างไร

1. จากแบบสอบถาม ท่านได้งานไม่ตรงกับสาขาถูกต้องหรือไม่ _____

2. วิชาที่เรียนในระดับปริญญาตรีนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้หรือไม่ _____

3. วิชาที่เรียนในระดับปริญญาตรีหรือระดับการที่ได้รับมีอะไรบ้าง ศึกษาไปใช้ในการ
ทำงาน

4. ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน มีส่วนในระดับปริญญาตรีเป็นวิชาเลือกหรือไม่

5. ท่านเห็นว่านิสิต/นักศึกษาชั้นปริญญาตรีสาขาของท่าน จำเป็นต้องเรียนอะไรบ้าง

6. ความพร้อมด้านใดที่จำเป็นต่อการทำงานของท่าน

7. ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของท่านได้แก่อะไรบ้าง

8. ก่อนเข้าทำงานท่านต้องเข้าหาการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่ ด้านใด

บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยในการทำงาน และการได้งานหรือไม่
เพิ่มอะไร ควรปรับปรุงอย่างไร

1. จากแบบสอบถาม ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และบริการทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยในลักษณะ
ถูกต้องหรือไม่

2. บริการที่ได้รับ มีอะไรบ้างและประโยชน์ในการทำงาน และการได้งาน

3. ท่านเห็นว่านิสิตปริญญาตรี มีความจำเป็นต้องใช้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
ด้านใดมากที่สุด ตามลำดับ

4. ท่านคิดว่าทางมหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการในรูปแบบใดซึ่งจะได้ประโยชน์
ต่อการหางานมากที่สุด

ความคิดเห็นต่องานที่ได้

1. จากแบบสอบถามที่ถามคิดว่า งานของท่านมีความหนักในระดับ _____
และท่านมีความพึงพอใจงาน _____ ถูกต้องหรือไม่ _____

2. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานนี้หรือไม่ _____

3. ในฐานะเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย _____ ท่านคิดว่า
ทำงานอย่างนี้มีค่าดีหรือไม่ _____

4. ควรเข้าไปสนับสนุนให้บัณฑิตศึกษาของท่าน ทำงานประเภทนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด _____

5. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าของงานที่ท่านอยู่เป็นอย่างไร _____

6. ผลการที่ท่านได้ไปอบรมมาเป็นวิทยากร/ครูอาจารย์ เมื่อท่านมาทำงานนี้
ท่านมีความรู้สึกขัดแย้งในสภาพภาพของตนเองหรือไม่ _____

7. ท่านรู้สึกผิดหวังหรือไม่ที่ไม่ได้ทำงานตรงกับสาขา _____

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่
เพราะอะไร _____

2. ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเพียงไร ถ้าไม่ได้รับการ
การยอมรับเป็นเพราะเหตุใด _____

3. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือไม่ เพราะอะไร

4. ปัญหาที่พบมากในการทำงานได้แก่อะไรบ้าง และท่านได้แก้ไขอย่างไร

ความต้องการเปลี่ยนงานใหม่

1. จากแบบสอบถาม ท่านคิดจะเปลี่ยนงาน/ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เพราะเหตุใด

2. ถ้าท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อในสาขาเดิม และต้องเปลี่ยนไปทำงานอื่น ท่านจะรับโอกาสใหม่หรือไม่

3. ในทำนองเดียวกับข้อ 2 ถ้าได้รับทุนไปศึกษาต่อในต่างประเทศ และต้องเปลี่ยนไปทำงานอื่น ท่านจะรับหรือไม่

4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไปจนกระทั่งเท่าใด
สำหรับบัณฑิตว่างงานโดยเปิดเผย

สาเหตุการว่างงาน

1. จากการที่ท่านยังว่างงานอยู่เนื่องจากสาเหตุใดต่อไปนี้

1.1 ท่านขาดความรู้ทักษะวิชาการด้านใด

1.2 ท่านขาดคุณสมบัติด้านใด

1.3 ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพ ในเรื่องใด

1.4 ท่านขาดทักษะด้านใด

2. จากแบบสอบถามท่านมีสิทธิเคย/ไม่มีสิทธิเคยในการเข้าทำงาน ถูกต้องหรือไม่

3. ถ้าท่านรู้จักกับผู้มีอิทธิพลท่านคิดว่า เขาจะฝากเข้าทำงานได้หรือไม่

4. ถ้าท่านมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่านี้จะมีงานทำหรือไม่

5. ถ้าท่านเรียนปริญญาตรีสาขาอื่น จะมีงานทำหรือไม่ เพราะอะไร

แผนการในการสมัครงานและหางานต่อไป

1. ท่านมีแผนการติดตามข่าวสารแรงงานจากแหล่งใด เป็นแหล่งที่เคยติดต่อมาก่อน หรือที่ไหนใหม่ ถ้ามีที่ไหนใหม่ ได้แก่ที่ไหนบ้าง ทำไมจึงต้องเปลี่ยนจากแหล่งเดิม _____
2. ในการหางานก่อนหน้านี้ท่านได้เสียค่าใช้จ่ายไปเท่าไร ส่วนมากจะใช้จ่ายด้านไหน คิดว่าจะจ่ายเพิ่มหรือไม่ เพราะอะไร _____
3. ท่านคิดจะสมัครงานให้ครบตามที่ได้อ่านหรือไม่ เพราะเหตุใด _____
4. ในการไปสมัครงานปกติคนมักจะไปกับเพื่อน หรือผู้ปกครอง ตัวท่านเองมักไปกับใคร ถ้าจำเป็นต้องไปคนเดียว จะไปสมัครหรือไม่ _____
5. ขณะนี้ท่านสมัครงาน/รองาน อะไรอยู่หรือไม่ งานนี้ได้ทราบข่าวจากใคร มีคนสมัครเท่าไร ตำแหน่งว่างกี่ตำแหน่ง เงินเดือนเท่าไร งานมีความมั่นคงเพียงไร ที่ทำงานอยู่ที่ไหน _____

การเตรียมตัวที่จะทำเพิ่มเติมต่อไป

1. ท่านมีแผนการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมที่ไหนบ้าง _____
2. ท่านมีญาติพี่น้องหรือบุคคลอื่น ที่จะช่วยเหลือในการฝึกอบรม/ฝึกงานหรือไม่ _____

3. ในระหว่างทำงานส่วนใหญ่ว่านท่านจะใช้เวลาทำอะไร _____

4. ระหว่างนี้ท่านมีรายได้จากไหน _____

5. บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง และญาติ ให้ความสนับสนุนในการเตรียมตัวทำงานหรือไม่ อย่างไร _____

6. ท่านมีอะไรบ้างที่จะเล่าให้ฟัง เรื่องการเตรียมตัวเพิ่มเติม _____

ความคาดหวังในการได้งาน

1. ท่านได้ใช้ความพยายามหางานในขณะนี้มากเพียงไร _____

2. ท่านคาดว่าจะได้งานหรือไม่ _____

3. งานที่ท่านคาดว่าจะได้คืองานอะไร มีรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง เงินเดือน และชั่วโมงทำงานอย่างไร จะทราบผลเมื่อไร จำนวนคนสมัครงานทั้งหมดเท่าไร จะรับกี่คน _____

4. ถ้าได้งานนี้ท่านจะภูมิใจหรือไม่ เพราะอะไร _____

5. งานที่ท่านคาดว่าจะได้นี้ตรงตามอุดมคติหรือไม่ _____

6. ท่านจะทำงานที่จะได้นานแค่ไหน _____

7. ถ้าไม่ได้งานทำ ท่านจะมีแผนการดำเนินชีวิตอย่างไร จะมีรายได้จากไหน _____

8. ในฐานะเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย _____ ท่านได้หาทุนให้

ศูนย์คำคมคำศัพท์หรือไม่ _____

แบบกรอกข้อมูลประวัติส่วนตัวของบัณฑิต

คำาษา มหา วิทยาลัย

[illegible]

ภาคผนวก ข

รายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลบางประการ

ตาราง 1 การวิเคราะห์หัตถ์และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มบัณฑิตรวม

บัณฑิตสายนิติศาสตร์ และบัณฑิตสายศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	สถานภาพทางเศรษฐกิจ		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 2.67$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.80 (23)	9.30 (37)	15.00 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.80 (46)	11.30 (45)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	26.80 (108)	35.10 (140)	61.90 (248)
รวม	44.40 (177)	55.60 (222)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 1.65$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.00 (18)	14.50 (29)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.00 (22)	10.00 (20)	21.50 (42)
มีงานทำเต็มที่	23.00 (46)	32.50 (65)	55.50 (111)
รวม	43.00 (86)	57.00 (114)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 0.90$
ว่างงานโดยเปิดเผย	2.50 (5)	4.00 (8)	6.50 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	12.60 (25)	12.10 (24)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	30.70 (61)	38.20 (76)	68.80 (137)
รวม	45.70 (91)	54.30 (108)	100.00 (199)

ตาราง 2 การวิเคราะห์หัตถ์แปรการร่วมกิจกรรมของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์
และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	การร่วมกิจกรรม			รวม
	ไม่เคย	เคย/ไม่มีตำแหน่ง	เคย/มีตำแหน่ง	
บัณฑิตทั้งหมด				$\chi^2 = 10.70^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	1.50 (.6)	11.60 (.46)	1.50 (.6)	14.60 (.58)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	2.80 (11)	17.60 (.70)	2.80 (10)	23.20 (.91)
มีงานทำเต็มที่	2.00 (.8)	51.90 (206)	8.30 (34)	62.20 (248)
รวม	6.30 (25)	81.10 (322)	12.60 (50)	100.00 (397)
นิติศาสตร์				$\chi^2 = 16.28^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.00 (.6)	18.20 (.36)	1.50 (.3)	22.70 (.45)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	4.50 (.9)	14.60 (.28)	2.50 (.5)	21.70 (.42)
มีงานทำเต็มที่	1.50 (.3)	43.90 (.88)	10.10 (20)	55.60 (111)
รวม	9.10 (18)	76.80 (152)	14.10 (28)	100.00 (198)
ศึกษาศาสตร์				$\chi^2 = 2.73$
ว่างงานโดยเปิดเผย	.00 (.0)	5.00 (.10)	1.50 (.3)	6.50 (.13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.00 (.2)	20.60 (.41)	3.00 (.6)	24.60 (.49)
มีงานทำเต็มที่	2.50 (.5)	59.80 (119)	6.50 (13)	68.80 (137)
รวม	3.50 (.7)	85.40 (170)	11.10 (22)	100.00 (199)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวแปรความสามารถทางการเรียนของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขา

นิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษา คำสั่ง

ประเภทของบัณฑิต	ความสามารถทางการเรียน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 4.71$
ว่างงานโดยเปิดเผย	6.50(26)	8.50(34)	15.00(60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	13.00(51)	10.00(40)	23.10(91)
มีงานทำเต็มที่	27.10(109)	34.80(139)	61.90(248)
รวม	46.60(186)	53.40(213)	100.00(399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 1.49$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.50(19)	14.00(28)	23.50(47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.00(22)	10.00(20)	21.00(42)
มีงานทำเต็มที่	22.50(45)	33.00(66)	55.50(111)
รวม	43.00(86)	57.00(114)	100.00(200)
ศึกษาคำสั่ง			$\chi^2 = 3.42$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.50(7)	3.00(6)	6.50(13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	15.10(30)	9.50(19)	24.60(49)
มีงานทำเต็มที่	31.70(63)	37.20(74)	68.80(137)
รวม	50.30(100)	49.70(99)	100.00(199)

ตาราง 4 การวิเคราะห์ห้วแปรสถาบันการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของกลุ่มเกษตรกรรวม

บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำศัพท์

ประเภทของบัณฑิต	สถาบันการศึกษา มคอ. 5		รวม
	ไม่มีชื่อเสียง	มีชื่อเสียง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 30.91^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	6.50 (26)	8.50 (34)	15.10 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	13.00 (52)	10.00 (39)	22.90 (91)
มีงานทำเต็มที่	27.10 (108)	34.80 (138)	62.00 (246)
รวม	46.00 (186)	54.00 (211)	100.00 (397)
นิเทศศาสตร์			$\chi^2 = 22.73^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.50 (19)	13.57 (28)	23.62 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	15.08 (30)	6.03 (12)	21.11 (42)
มีงานทำเต็มที่	36.69 (75)	17.59 (35)	55.27 (110)
รวม	62.31 (124)	36.69 (75)	100.00 (199)
ศึกษาคำศัพท์			$\chi^2 = 22.22^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.54 (7)	3.03 (6)	6.57 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.11 (22)	13.64 (27)	24.74 (49)
มีงานทำเต็มที่	16.66 (33)	52.52 (103)	68.69 (136)
รวม	31.31 (62)	68.69 (136)	100.00 (198)

ตาราง 4.1 การวิเคราะห์ตัวแปรสถานประกอบการศึกษาระดับปริญญาตรีของกลุ่มบัณฑิต รวม

บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาคำศัพท์

ประเภทของบัณฑิต	สถานประกอบการศึกษาปริญญาตรี		รวม
	จุฬาลงกรณ์	อื่น ๆ	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 24.07^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.00 (20)	9.38 (40)	15.00 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	8.00 (31)	15.10 (60)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	26.60 (107)	60.40 (141)	61.90 (248)
รวม	39.60 (158)	60.40 (241)	100.00 (399)
นิเทศศาสตร์			$\chi^2 = 14.25^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	7.00 (14)	16.50 (33)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	7.50 (15)	14.50 (27)	22.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	24.50 (49)	31.00 (62)	55.50 (111)
รวม	39.00 (78)	61.00 (122)	100.00 (200)
ศึกษาคำศัพท์			$\chi^2 = 8.00^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.00 (6)	3.50 (7)	6.50 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	8.50 (17)	16.10 (32)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	28.60 (57)	40.20 (80)	68.80 (137)
รวม	40.20 (80)	59.80 (119)	100.00 (199)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวแปรเชื้อชาติ ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	เชื้อชาติ			รวม
	ไทย	จีน	อื่น ๆ	
บัณฑิตทั้งหมด				$\chi^2 = 10.43^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	11.00 (44)	2.80 (11)	1.30 (5)	15.00 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	15.50 (61)	3.80 (15)	3.80 (15)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	39.30 (158)	14.30 (57)	8.30 (33)	61.90 (248)
รวม	65.90 (263)	20.80 (83)	23.30 (53)	100.00 (399)
นิติศาสตร์				$\chi^2 = 13.18^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	17.00 (34)	4.00 (8)	2.50 (5)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	13.00 (26)	4.00 (8)	4.00 (8)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	32.50 (65)	17.00 (34)	6.00 (12)	55.00 (111)
รวม	62.50 (125)	25.00 (50)	12.50 (25)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์				$\chi^2 = 3.41$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.00 (10)	1.50 (3)	0.00 (0)	6.50 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	17.60 (35)	3.50 (7)	3.50 (7)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	46.70 (93)	11.60 (23)	10.50 (21)	68.80 (137)
รวม	69.30 (138)	16.60 (33)	14.10 (28)	100.00 (199)

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวแปรประสพการณ์พิเศษ ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์
และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	ประสพการณ์พิเศษ		รวม
	ไม่มี	มี	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 1.92$
ว่างงานโดยเปิดเผย	13.20 (52)	1.50 (6)	14.80 (58)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	19.60 (77)	3.10 (12)	22.60 (89)
มีงานทำเต็มที่	51.90 (204)	10.70 (42)	62.60 (246)
รวม	84.70 (333)	15.30 (60)	100.00 (393)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 4.61$
ว่างงานโดยเปิดเผย	21.90 (43)	1.00 (2)	23.00 (45)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	18.40 (36)	2.60 (5)	20.90 (41)
มีงานทำเต็มที่	46.40 (91)	9.70 (19)	56.10 (110)
รวม	86.70 (170)	13.30 (26)	100.00 (196)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 1.91$
ว่างงานโดยเปิดเผย	4.60 (9)	2.00 (4)	6.60 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	20.80 (41)	3.60 (7)	24.40 (48)
มีงานทำเต็มที่	57.40 (113)	11.70 (23)	69.00 (136)
รวม	82.70 (163)	17.30 (34)	100.00 (197)

ตาราง 7 การวิเคราะห์หัตถ์แปรเพศ ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขา
ศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	เพศ		รวม
	หญิง	ชาย	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 8.50^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	10.80 (43)	4.30 (17)	15.00 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.30 (44)	11.80 (47)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	38.30 (154)	23.60 (94)	61.90 (248)
รวม	60.40 (241)	39.60 (158)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 7.92^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	16.50 (33)	7.00 (14)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	9.50 (19)	11.50 (23)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	26.50 (53)	29.00 (58)	55.00 (111)
รวม	52.50 (105)	47.50 (95)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 7.10^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.00 (10)	1.50 (3)	6.50 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	13.10 (26)	11.60 (23)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	50.30 (100)	18.60 (37)	68.80 (137)
รวม	68.30 (136)	81.70 (63)	100.00 (199)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ตัวแปรอายุ ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขา
ศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	อายุ		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 19.05^{***}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.80 (39)	5.30 (21)	15.00 (60)
ทำงานต่ำระดับ	8.50 (34)	14.50 (57)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	38.30 (153)	23.60 (95)	61.90 (248)
รวม	56.60 (226)	43.40 (173)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 8.31^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	16.00 (32)	7.50 (15)	23.50 (47)
ทำงานต่ำระดับ	9.50 (19)	11.50 (23)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	37.50 (75)	18.00 (36)	55.50 (111)
รวม	63.00 (126)	37.00 (74)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 10.07^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.50 (7)	3.00 (6)	6.50 (13)
ทำงานต่ำระดับ	7.50 (15)	17.10 (34)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	39.20 (78)	29.60 (59)	68.80 (137)
รวม	50.30 (100)	49.70 (99)	100.00 (199)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะงานในอุดมคติ ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขา

นิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

SV	df	SS	MS	F
บัณฑิตทั้งหมด				
between group	2	51.04	25.52	2.32
within group	321	3531.00	11.00	
total	323	3582.04	36.52	
นิติศาสตร์				
between group	2	43.86	21.93	2.05
within group	157	1679.90	10.70	
total	159	1723.76	32.63	
ศึกษาศาสตร์				
between group	2	48.98	24.49	2.30
within group	161	1714.65	10.65	
total	163	1763.63	35.14	

ตาราง 10 การวิเคราะห์ตัวแปรการรับข่าวสารแรงงาน ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขา

นิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	การรับข่าวสารแรงงาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 10.27^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.02(36)	6.02(24)	15.04(60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.50(6)	21.55(85)	23.06(91)
มีงานทำเต็มที่	2.00(8)	59.90(240)	61.90(248)
รวม	12.53(50)	87.47(349)	100.00(399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 3.03$
ว่างงานโดยเปิดเผย	12.50(25)	11.00(22)	23.50(47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.50(3)	19.50(39)	22.00(42)
มีงานทำเต็มที่	2.50(5)	53.00(106)	55.50(111)
รวม	16.50(33)	83.50(167)	100.00(200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 8.35^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.52(11)	1.01(2)	6.53(13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.51(3)	23.11(46)	24.62(49)
มีงานทำเต็มที่	1.51(3)	67.34(134)	68.85(137)
รวม	8.54(17)	91.46(182)	100.00(199)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ตัวแปรทางเลือกสมัครงานของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์
และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	ทางเลือกสมัครงาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 3.03$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00 (0)	15.04 (60)	15.04 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.50 (6)	21.55 (85)	23.06 (91)
มีงานทำเต็มที่	11.03 (44)	50.88 (204)	61.90 (248)
รวม	12.53 (50)	87.47 (349)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 2.36$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00 (0)	23.50 (47)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.00 (2)	20.00 (40)	22.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	13.50 (27)	42.00 (84)	55.00 (111)
รวม	14.50 (29)	85.50 (171)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 2.87$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00 (0)	6.53 (13)	6.54 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.51 (3)	23.12 (46)	24.62 (49)
มีงานทำเต็มที่	9.04 (18)	59.80 (119)	68.84 (137)
รวม	10.55 (21)	89.45 (178)	100.00 (199)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ตัวแปรโอกาสได้งานตามทางเลือก ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขา
นิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษา คำสั่ง

ประเภทของบัณฑิต	โอกาสได้งาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 14.25^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	7.02 (28)	8.02 (32)	15.03 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	9.02 (36)	14.04 (55)	23.06 (91)
มีงานทำเต็มที่	24.56 (98)	37.34 (150)	61.91 (248)
รวม	40.60 (162)	59.40 (237)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 8.37^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	9.00 (18)	14.50 (29)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	8.50 (17)	12.50 (25)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	23.00 (46)	32.50 (65)	55.55 (111)
รวม	40.50 (81)	59.50 (119)	100.00 (200)
ศึกษา คำสั่ง			$\chi^2 = 9.53^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.00 (10)	1.51 (3)	6.53 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	17.00 (19)	15.08 (30)	24.62 (49)
มีงานทำเต็มที่	26.10 (52)	42.71 (85)	68.85 (137)
รวม	40.70 (81)	59.30 (118)	100.00 (199)

ตาราง 13 การวิเคราะห์ตัวแปรการฝากงาน ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิเทศศาสตร์ และ
บัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	การฝากงาน		รวม
	ไม่มีสิทธิพิเศษ	มีสิทธิพิเศษ	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 7.92^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	13.03 (52)	2.01 (8)	15.04 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	13.54 (57)	8.52 (34)	23.06 (91)
มีงานทำเต็มที่	5.88 (208)	10.03 (40)	69.90 (248)
รวม	79.45 (317)	20.55 (82)	100.00 (399)
นิเทศศาสตร์			$\chi^2 = 7.03^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	23.00 (46)	0.50 (1)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	17.50 (35)	3.50 (7)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	38.00 (76)	17.50 (35)	55.50 (111)
รวม	78.50 (157)	21.50 (43)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 6.26^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	3.02 (6)	3.52 (7)	6.53 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.06 (22)	13.57 (27)	24.62 (49)
มีงานทำเต็มที่	66.32 (132)	2.51 (5)	68.85 (137)
รวม	80.40 (160)	19.60 (39)	100.00 (199)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ตัวแปรจำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ของกลุ่มบัณฑิตรวม

บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	จำนวนครั้งที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 3.03$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00(0)	15.04(60)	15.04(60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.50(6)	21.55(85)	23.06(91)
มีงานทำเต็มที่	11.03(44)	50.88(204)	61.90(248)
รวม	12.53(50)	87.47(349)	100.00(399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 2.38$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00(0)	23.50(47)	23.50(47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.50(3)	19.50(39)	21.00(42)
มีงานทำเต็มที่	13.00(26)	42.50(85)	55.50(111)
รวม	14.50(29)	85.50(171)	100.00(200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 2.87$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.00(0)	6.53(13)	6.54(13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	1.51(3)	13.12(46)	24.62(49)
มีงานทำเต็มที่	9.04(18)	59.80(119)	68.84(137)
รวม	10.55(21)	89.45(178)	100.00(199)

ตาราง 15 การวิเคราะห์สัดส่วนต้นทุนค่าใช้จ่ายทางาน ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขา

นิติศาสตร์ และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	ต้นทุนค่าใช้จ่ายทางาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 14.62$
ทำงานโดยเปิดเผย	9.80 (39)	5.30 (21)	15.00 (60)
ทำงานต่ำระดับ	8.50 (34)	14.50 (57)	23.10 (91)
ผลงานทำเต็มที่	24.30 (97)	37.60 (151)	61.90 (248)
รวม	42.60 (170)	57.40 (229)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 13.90$
ทำงานโดยเปิดเผย	17.00 (34)	6.50 (13)	23.50 (47)
ทำงานต่ำระดับ	8.00 (16)	13.00 (26)	21.00 (42)
ผลงานทำเต็มที่	24.00 (48)	31.50 (63)	55.50 (111)
รวม	49.00 (98)	51.00 (102)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 0.45$
ทำงานโดยเปิดเผย	2.50 (5)	4.00 (8)	6.50 (13)
ทำงานต่ำระดับ	9.00 (18)	15.60 (31)	24.60 (49)
ผลงานทำเต็มที่	24.60 (49)	44.20 (88)	68.80 (137)
รวม	36.20 (72)	63.80 (127)	100.00 (199)

ตาราง 16 การวิเคราะห์ตัวแปรระยะเวลาทำงาน ของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์
และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	ระยะเวลาทำงาน		รวม
	ต่ำ	สูง	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 27.33^{**}$
ว่างงานโดยเปิดเผย	14.00 (56)	1.00 (4)	15.00 (60)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	15.30 (60)	7.80 (31)	23.10 (91)
มีงานทำเต็มที่	36.50 (143)	26.31 (105)	61.90 (148)
รวม	64.91 (259)	35.09 (140)	100.00 (399)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 27.20^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	22.50 (45)	1.00 (2)	23.50 (47)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	14.00 (28)	7.00 (14)	21.00 (42)
มีงานทำเต็มที่	29.50 (59)	26.00 (52)	55.50 (111)
รวม	66.00 (132)	34.00 (68)	100.00 (200)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 2.85$
ว่างงานโดยเปิดเผย	5.50 (11)	1.00 (2)	6.50 (13)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	16.10 (32)	8.50 (17)	24.60 (49)
มีงานทำเต็มที่	42.20 (84)	26.60 (53)	68.80 (137)
รวม	63.80 (127)	36.20 (72)	100.00 (199)

ตาราง 17 การวิเคราะห์ห้วแปรการเปลี่ยนงานของกลุ่มบัณฑิตรวม บัณฑิตสาขานิติศาสตร์
และบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์

ประเภทของบัณฑิต	การเปลี่ยนงาน		รวม
	ไม่เคยเปลี่ยน	เคยเปลี่ยน	
บัณฑิตทั้งหมด			$\chi^2 = 11.14^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.90 (3)	0.30 (1)	1.20 (4)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	12.30 (41)	14.70 (50)	27.00 (91)
มีงานทำเต็มที่	46.90 (161)	24.90 (85)	71.80 (246)
รวม	60.10 (205)	39.90 (136)	100.00 (341)
นิติศาสตร์			$\chi^2 = 10.50^*$
ว่างงานโดยเปิดเผย	0.60 (1)	0.60 (1)	1.30 (2)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	11.60 (18)	16.10 (24)	27.70 (42)
มีงานทำเต็มที่	49.70 (77)	21.30 (34)	71.00 (111)
รวม	61.90 (96)	38.10 (59)	100.00 (155)
ศึกษาศาสตร์			$\chi^2 = 3.74$
ว่างงานโดยเปิดเผย	1.10 (2)	0.00 (0)	1.10 (2)
ทำงานต่ำกว่าระดับ	12.90 (24)	13.40 (24)	26.30 (49)
มีงานทำเต็มที่	44.60 (83)	28.00 (52)	72.60 (135)
รวม	58. (109)	41.40 (77)	100.00 (186)

การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์
ที่สำเร็จการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยเปิด
ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

สมเกียรติ ช่อบผล

เสนอต่อมหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดารมหลักลัฐ

ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

มีนาคม 2529

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับจุลภาค ทำการสำรวจคุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการทำงาน และผลของการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาค่าส่ง วัตถุประสงค์ สำคัญของการวิจัยคือ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการ เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยได้มา โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ ประกอบด้วยบัณฑิต จำนวน 400 คน ที่สำเร็จการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2525 จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิธีการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารประกอบการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษารายการอื่น โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าไค-สแควร์ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษารายการอื่น

ผลการศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนตัวพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีบิดารับราชการ และค้าขาย มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เข้าชาติไทย ครอบครัวของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ มีรายได้สูงกว่า บัณฑิตสาขาศึกษาค่าส่ง บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 22.7 ปี บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์พิเศษสูงกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาค่าส่ง

ด้านกระบวนการทำงานของบัณฑิตพบว่า บัณฑิตสองสาขามีกระบวนการทำงานคล้ายคลึงกัน แต่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์โดยเฉลี่ยมีค่าใช้จ่ายในการทำงาน เสียเวลารองานและมีโอกาสได้งานทำ น้อยกว่าบัณฑิตสาขาศึกษาค่าส่ง การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตรุ่นนี้ใช้เวลากว่า 3 ปี จึงจบ กระบวนการ บัณฑิตทั้งสองสาขามีจำนวนร้อยละ 50 มีงานทำในปีแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา ในปีที่สองจำนวนบัณฑิตมีงานทำเพิ่มเป็นร้อยละ 75 และเมื่อถึงปีที่สามบัณฑิตสาขาศึกษาค่าส่ง มีงานทำร้อยละ 94 มีจำนวนมากกว่าบัณฑิตสาขานิติศาสตร์มีงานทำซึ่งมีร้อยละ 77 บัณฑิตสาขาศึกษาค่าส่งส่วนใหญ่มีงานทำตรงสาขาที่เรียนและทำงานในหน่วยราชการ แต่บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีงานทำไม่ตรงสาขาและทำงานในธุรกิจเอกชน

ผลการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตทั้งสองสาขาพบว่า บัณฑิตที่มีรายได้และชั่วโมง ทำงานสูงที่สุดได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา รองลงมาได้แก่ บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ตรงสาขา

บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ที่มีรายได้น้อยที่สุด ได้แก่ บัณฑิตทำงานต่อระดับตรงสาขา ส่วนบัณฑิตสาขา
ศึกษาศาสตร์ที่มีรายได้น้อยที่สุด ได้แก่ บัณฑิตทำงานต่อระดับไม่ตรงสาขา กลุ่มบัณฑิตที่มียานทำงานส่วนใหญ่
มีความพอใจงานที่ทำ รู้สึกว่างานมั่นคงและมีความต้องการ เปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง
ในกลุ่มบัณฑิตว่างงานพบว่า เหตุผลสำคัญที่บัณฑิตยังไม่ได้ทำงานคือ หางานไม่ได้ทั้ง ๆ ที่ทำการ
สมัครงานแล้ว และไม่ทราบข่าวสารตลาดแรงงานเพียงพอ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิต
หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีงานทำของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญ มีจำนวน 11 ตัวแปร
จากตัวแปรทั้งหมด 17 ตัวแปร ได้แก่ การร่วมกิจกรรมขณะเรียน การได้เข้าเรียนในสถาบัน
การศึกษาที่มีชื่อเสียง ชื่อชาติ เพศ อายุ การรับข่าวสารตลาดแรงงาน โอกาสได้งาน การฝากงาน
ค่าใช้จ่ายหางาน ระยะเวลาหางาน และการเปลี่ยนงาน

ผลจากการศึกษารายกรณี พบว่า บัณฑิตมีงานทำเต็มที่ไม่ตรงสาขา มีการใช้ความรู้ที่เรียนมา
ในระดับปริญญาตรีบางวิชา เช่น วิชาเลือกและวิชาพื้นฐาน ในการทำงานที่หาได้ สำหรับความคิดเห็น
ต่อหลักสูตร และบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย บัณฑิตเห็นว่าหลักสูตรควร เปิดให้กว้าง โดยที่
มีวิชาเลือกที่เป็นวิชา การสมัยใหม่มาพอสมควร และทางมหาวิทยาลัยควรมีบริการจัดหาข่าวสาร
แรงงานให้มากขึ้น

ปัญหาการใช้ประโยชน์ บัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ไม่เต็มที่ในมหาวิทยาลัย
ทั้งสามแห่ง เป็นปัญหาแต่ไม่รุนแรงอย่างที่คาดกัน ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยระยะยาว เพื่อศึกษาการ
เข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเปิดและวิทยาลัยครูต่อไป

Labor Force Participation of Law and Education
Graduates in the 1982 Academic Year of Selective
Universities in Bangkok

An Abstract

by

Somkiet Chobpol

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

March 1986

This research was a micro-level study surveying personal characteristics, job seeking procedure and the incidence of labor force participation of the university graduates in law and education. Its main objective was to study factors correlated with the incidence of labor force participation

The research sample, which was randomly and systematically selected, were 400 graduates from Chulalongkorn University, Thammasart University and Srinakharinwirot University. Data were collected by the writer using mailed questionnaires and university records together with interview schedule. The data were analyzed employing descriptive statistics, one - way analysis of variance, chi-square test, and content analysis.

The research results concerning personal characteristics revealed that most graduates had their fathers working as government officials and businessmen, having Thai nationality and attaining secondary education. The family income of law graduates were higher than that of education ones. Most graduates were females and in average were 22.7 years old. Law graduates had more extra experiences than education ones.

Regarding the job seeking procedure, graduates in both fields had similar pattern. But law graduates used more expenditure in seeking employment, waited longer time prior employment and had less work opportunity than education ones. Labor force participation of the graduates in the study took more than 3 years to complete the process. Half of the graduates in both fields were employed in the first year

after graduation. The employment rate was increased to 75 percents in the second year, while in the third year the employment rate of education graduates were 94 percents which was higher than the employment rate of law graduates of 77 percents. Most education graduates got the relevant jobs in government sectors, but most law graduates got the irrelevant jobs in public sectors.

Concerning the incidence of labor force participation of the graduates in both fields, it was found that the graduates who earned the highest income and had the highest working hours were those who were fully employed and had irrelevant jobs. Next were the fully employed graduates having relevant jobs. The law graduates who earned the least income were the underemployed ones having relevant jobs while the education graduates were the underemployed ones having irrelevant jobs. Most of the employed graduates were moderately satisfied with their jobs, felt that their jobs were moderately secured and had moderate needs to change their jobs. The open unemployed graduates gave the main reason for being unemployed that their applications were declined and that they could not acquire enough labor market information.

The study of factors correlated to the incidence of graduates' labor force participation showed that eleven out of seventeen variables were significantly correlated to graduates employment, namely, participation in extra - curricular activities, named institution attendance, nationality, sex, age, the acquisition of labor market

information, job opportunity, privilege to get job, expenditure spent in getting jobs, waiting time prior employment, and job changing.

The case study showed that the employed graduates having irrelevant jobs made use of some fundamental and some elective subjects learned in universities in their work. Towards curriculum and academic services in the universities, the graduates' opinions were that the curriculum should be wide open, have more elective subjects and more modern subject matter, and that the universities should provide more labor market information.

The underutilization of law and education graduates in the three universities was a problem, but not a serious one as expected. Hence, further longitudinal studies of graduates from non-selective universities and teachers colleges were highly recommended.