

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานหรืออาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต เป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงความรักรับผิดชอบต่อตนเอง การแสดงถึงศักยภาพ หรือความสามารถที่จะดำเนินชีวิตเป็นวิถีทางสร้างสัมพันธภาพในสังคม ตลอดจนเป็นตัวบ่งชี้สถานภาพทางสังคมของบุคคล อาจกล่าวได้ว่า การทำงานนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และการที่คนเราจะทำงานอะไรนั้น การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเลือกอาชีพในอนาคต โดยการศึกษาที่มีบทบาทในการพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ระดับประถมศึกษาเป็นการเตรียมคนให้เป็นพลเมืองดี ซึ่งเป็นการให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น หรือที่ในภาษาปัจจุบันพูดว่า คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ แล้วก็มีความรู้พื้นฐานอาชีพพอสมควรเหมาะสมแก่วัย พอถึงระดับมัธยมศึกษาก็เริ่มเป็นการศึกษาที่เตรียมคนเข้าสู่อาชีพมากขึ้นถึงแม้ว่าจะเป็นระดับกลาง ระดับที่อาชีพเหล่านั้นต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะมากขึ้น แต่พอถึงระดับอุดมศึกษาพูดได้เลยว่าอุดมศึกษาเพื่ออาชีพ เพราะการศึกษาระดับนี้เป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งเตรียมคนเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการและความจำเป็นของสังคมนั้น ๆ (วิจิตร ศรีสอาน, 2547, น. 4)

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ซึ่งจากข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษาพบว่ามีสถาบันการศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 124 สถาบัน (ไม่นับวิทยาเขต) ได้แก่ 1) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 22 สถาบัน แบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภทจำกัดรับนักศึกษา 20 สถาบัน สถาบันอุดมศึกษาประเภทไม่จำกัดรับนักศึกษา 2 สถาบัน 2) สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 4 สถาบัน 3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 58 สถาบัน 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 สถาบัน และ 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 สถาบัน แต่สถาบันอุดมศึกษาที่คนส่วนใหญ่ต้องการเข้าศึกษาต่อ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทจำกัดรับ 20 สถาบัน ซึ่งการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวพบว่ามีจำนวนผู้ต้องการเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนมากกว่าจำนวนรับ และจากการประเมินผลด้านการกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคอุดมศึกษาโดยพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภท

จำกัดรับพบว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และส่วนใหญ่เป็นผู้มีบิดา มารดา หรือผู้ปกครองประกอบอาชีพค้าขาย เป็นเจ้าของกิจการ และรับราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ (สุธรรม อารีกุล, 2543, น. 15-18)

ดังนั้น เพื่อลดความไม่เสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของเยาวชนในส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคจึงได้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของเยาวชนในส่วนภูมิภาค โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรโควตาให้แก่ผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าในท้องถิ่นของตนได้เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เรียกว่า ระบบโควตาพิเศษ โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกที่ได้จัดสรรโควตาสำหรับนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้คะแนนสูงสุด 5 เปอร์เซ็นต์แรกเข้าศึกษาต่อ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ในปี พ.ศ. 2512 ต่อมาในปี พ.ศ. 2514 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดสรรโควตาสำหรับนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือที่ได้คะแนนมัธยมศึกษาตอนปลายสูงสุด 10 เปอร์เซ็นต์แรก และในปี พ.ศ. 2516 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้จัดสรรโควตาสำหรับผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ที่ได้คะแนนสูงสุด 10 เปอร์เซ็นต์แรก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., น. 1) ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางต่างก็มีการให้โควตาพิเศษสำหรับเยาวชนในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น โครงการรับนักเรียนชนบทเข้าศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬา-ชนบท) โครงการรับนักเรียนเรียนดีจากชนบท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (โครงการช้างเผือก) โครงการส่งเสริมโอกาสศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สำหรับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องถิ่น โครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล โครงการคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ โดยการกำหนดพื้นที่เป้าหมาย รูปแบบ และวิธีการรับนักศึกษาโควตาพิเศษนี้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน

ซึ่งการให้โควตาพิเศษสำหรับนักเรียนในส่วนภูมิภาคนี้ นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการแก้ไขและบรรเทาปัญหาความไม่เสมอภาคในโอกาสแห่งการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษาในส่วนภูมิภาคได้มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาแล้ว ยังเป็นการกระจายความเจริญระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ เพราะการให้โควตาแก่นักเรียนในส่วนภูมิภาคให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา อาจมีส่วนช่วยให้บัณฑิตมีบทบาทในการพัฒนาสังคมส่วนภูมิภาคมากขึ้น ตลอดจนยังเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ประชาชาติ เพราะเชื่อว่าการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับรายได้ของผู้มีโอกาสศึกษาในระดับนี้ ดังนั้น การให้โควตาพิเศษสำหรับ

เยาวชนในส่วนภูมิภาคอาจมีส่วนช่วยลดความแตกต่างด้านฐานะทางเศรษฐกิจระหว่างประชาชนในเขตเมืองหลวงกับเขตภูมิภาค (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์, 2520, น. 17-18) จึงกล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้โควตาพิเศษคือการให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้กลับไปทำงานและสร้างความเจริญแก่ท้องถิ่นของตน โดยประกอบอาชีพในชุมชนของตน

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโครงการโควตาพิเศษสำหรับเยาวชนในส่วนภูมิภาคทำได้โดยการติดตามภาวะการทำงาน และการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของบัณฑิต แต่เนื่องจากทำงานมีคุณค่าทั้งในแง่ของการเป็นแหล่งของรายได้ที่จะสามารถนำมาใช้จ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน และตอบสนองความต้องการทางสังคม ทำให้ได้รับการยอมรับยกย่องเชิดชู ตลอดจนให้โอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่ง Hoppock (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, น. 88) ให้ความเห็นว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองมากที่สุดและดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ความผันผวนไม่แน่นอนของเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นปัญหาที่ทุกคนพบ ด้วยเหตุที่ว่า ทุกคนมีความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งไม่แน่ว่าจะได้รับการตอบสนองตลอดไปหรือไม่ ความล้มเหลวในชีวิตอาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ เช่น ขาดทรัพย์สินเงินทอง เพื่อนฝูงที่จะให้ความหวังดีและกำลังใจ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดความต้องการจำเป็นอย่างหนึ่งขึ้นมา คือ ความมั่นคงในชีวิต คนทุกคนจะต้องมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในชีวิตพอสมควร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และมีกำลังใจที่จะเผชิญความไม่แน่นอนในอนาคตต่อไป โดยจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970, pp. 35-47) แสดงให้เห็นว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety need) เป็นความต้องการขั้นที่ 2 ของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนอง ต่อจากความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตรอด นอกจากนี้ ความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้น การศึกษาถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นการจัดสรรและจัดบริการสังคมโดยใช้มาตรการของงานสวัสดิการจากงานอาชีพ (occupational measure) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสังคม ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมโดยเฉพาะกับประชาชนผู้มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคม ได้อย่างปกติสุข และมีศักดิ์ศรี

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดสรรโควตาพิเศษสำหรับนักเรียนในส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศที่จะให้มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคมีบทบาทในการพัฒนาภูมิภาคของตนในด้านต่าง ๆ โครงการดังกล่าวเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2522 และจากข้อมูลของงานทะเบียนและสถิติ กองบริการการศึกษา พบว่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของบัณฑิตทั้งหมดที่มหาวิทยาลัยศิลปากรผลิต เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ นอกจากนี้ การสำรวจภาวะการทำงานทำของมหาวิทยาลัยศิลปากร ภายหลังจากจบการศึกษาในช่วงเวลาของการรับพระราชทานปริญญาบัตรนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา ยังพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานและมีงานประจำทำแล้ว จึงกล่าวได้ว่าเป้าหมายหลักของบัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษา คือ การทำงาน

เนื่องจากการทำงานมีคุณค่าทั้งในแง่ของการเป็นแหล่งของรายได้ที่จะสามารถนำมาจับจ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน และตอบสนองความต้องการทางสังคม ทำให้ได้รับการยอมรับยกย่องเชิดชู ตลอดจนให้โอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น มนุษย์จึงแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าตนจะสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ เหล่านั้นในระยะยาวต่อเนื่องกันไป นอกจากนี้ ความมั่นคง ยังปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการเลือกอาชีพ ดังที่เสนาะ ติเยวาร์ (2531, น. 1) กล่าวว่า คนโดยทั่วไปเมื่อยึดอาชีพอย่างหนึ่งแล้วมักจะไม่เปลี่ยนอาชีพ นอกจากจะเกิดความจำเป็นอย่างยิ่งหรือโอกาสจากอาชีพใหม่มีมากกว่าอาชีพเดิมจนเป็นสิ่งจูงใจอย่างมาก การตัดสินใจยึดถืออาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่า อาชีพนั้นมีความมั่นคงอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของไชยยศ ธงภักดิ์ (2547, น. 77-79) ซึ่งพบว่าความมั่นคงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตในลำดับแรก

แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาวะทางการศึกษาในปัจจุบันที่สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมีอิสระในการจัดการศึกษา ทำให้จำนวนสถาบันอุดมศึกษามีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดใหม่ หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ขยายสาขาหรือวิทยาเขตเข้าไปในจังหวัดต่างๆ จึงเกิดความหลากหลายในการจัดการศึกษามากกว่าเดิม ความยากลำบากในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาลดความเข้มข้นลง บัณฑิตที่จบออกมามีจำนวนมากขึ้น ขณะเดียวกันผลของความวุ่นวายทางการเมืองที่เริ่มขึ้นในเดือนพฤษภาคม 2551 เป็นต้นมา และลุกลามถึงขั้นปิด

สนามบินในเดือนพฤศจิกายน 2551 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลถึง 2 ชุด ส่งผลลบต่อภาพพจน์ของประเทศ ทำให้การบริหารราชการ การเบิกจ่ายงบประมาณ และโครงการลงทุนของภาครัฐให้ล่าช้าออกไป นอกจากนี้ เศรษฐกิจโลกที่มีสัญญาณชะลอตัวมากขึ้นจากวิกฤตสถาบันการเงินที่ลุกลามไปทั่วโลก โดยเศรษฐกิจของประเทศหลักเริ่มเข้าสู่ภาวะถดถอยตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 ของปี 2551 ส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายเงินทุนและการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ทั่วโลก วิกฤติดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจของประเทศไทยเห็นได้อย่างชัดเจนทั้งในภาคสินค้าและบริการที่หดตัวลงมาก และมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ซึ่งจะทำให้มีการลดกำลังการผลิต ลดการจ้างงาน และจะส่งผลกระทบต่อไปได้ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของแรงงาน

โดยข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งทำการสำรวจในเดือนธันวาคม 2551 ปรากฏว่ามีกำลังแรงงานประมาณ 37.54 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552) และมีผู้ว่างงาน จำนวน 5.4 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.4 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่เคยทำงานมาก่อน 3.9 แสนคน และยังไม่เคยทำงานมาก่อน 1.5 แสนคน ในจำนวนผู้ที่เคยทำงานมาก่อน เคยทำงานอยู่ในภาคบริการ 1.6 แสนคน ภาคการผลิต 1.4 แสนคน และภาคเกษตรกรรม 0.9 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องยังได้พยากรณ์แนวโน้มการว่างงานในปี พ.ศ. 2552 ว่าจะมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น (กรมการจัดหางาน, กองวิจัยตลาดแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552) ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดว่าจะมีผู้ว่างงานประมาณ 900,000-1,200,000 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.4-3.2
2. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง คาดว่า จะมีผู้ว่างงานประมาณ 1,400,000 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 3.8
3. ธนาคารแห่งประเทศไทย คาดว่าจะมีผู้ว่างงานประมาณ 1,115,928-1,410,638 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.9-3.7
4. กระทรวงแรงงาน คาดว่าจะมีผู้ว่างงานประมาณ 1,310,000 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 3.5

และจากข้อมูลการขึ้นทะเบียนว่างงานของผู้ประกันตน ปรากฏว่าในรอบปี 2551 มีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ณ หน่วยให้บริการของกรมการจัดหางานจำนวน 384,629 คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2550 ซึ่งมีผู้มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน 280,358 คน พบว่า มีจำนวนเพิ่มขึ้น 104,271 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 และเมื่อพิจารณาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2551 ซึ่งเป็นเดือนที่เริ่มวิกฤตเศรษฐกิจใน

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่ามีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกเดือน (ตารางที่ 1.1 และแผนภูมิที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1

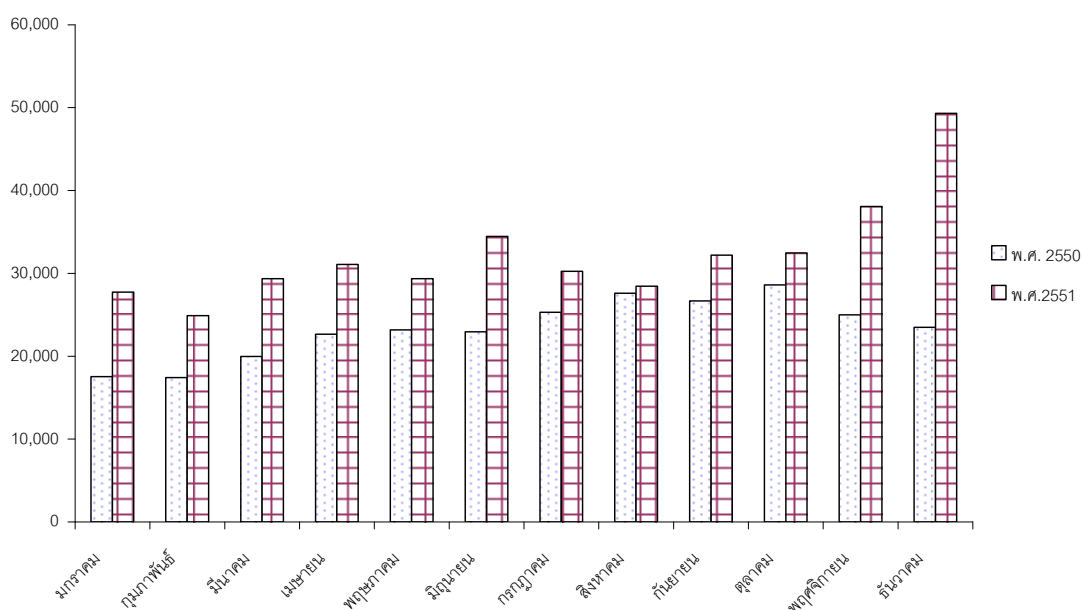
ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2550-2551

เดือน	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2551
มกราคม	17,534	27,726
กุมภาพันธ์	17,424	24,905
มีนาคม	19,974	29,357
เมษายน	22,642	31,083
พฤษภาคม	23,175	29,354
มิถุนายน	22,955	34,472
กรกฎาคม	25,298	30,247
สิงหาคม	27,589	28,452
กันยายน	26,685	32,197
ตุลาคม	28,609	32,469
พฤศจิกายน	24,984	38,074
ธันวาคม	23,489	49,293
รวม	280,358	387,629

ที่มา: “www.policy.doe.go.th/ebookdoc/020400007549_0.pdf,” โดย กรมการจัดหางาน, กองวิจัยตลาดแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552.

แผนภูมิที่ 1.1
เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
รายเดือน ปี พ.ศ. 2550 และ ปี พ.ศ. 2551



ปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกว่า จะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่ายไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ การให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือ เหตุผลอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังหมายถึง ความมั่นคงหลังจากออกจากงานอีกด้วย และรวมถึง ความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง เต็มใจและตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ (จำนงค์ สมประสงค์, 2514, น. 330) ความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกคน ซึ่ง นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และ ความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ทั้งสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม

ขณะเดียวกันผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะการมีงานทำของบัณฑิตในรอบ 3 ปี (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548-2550) พบว่า ร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว มีสัดส่วนที่ลดลงในทุกปี โดยในปีการศึกษา 2550 ร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้วอยู่ที่ (ร้อยละ 50.4) ลดลงจาก ปีการศึกษา 2549 (ร้อยละ 7.6) และโดยเฉลี่ยในรอบ 3 ปี มีสัดส่วนที่ลดลง (ร้อยละ 5.1) ขณะที่

ร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงาน พบว่ามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี โดยปีการศึกษา 2550 ร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานอยู่ที่ ร้อยละ 33.8 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2549 (ร้อยละ 6.1) และโดยเฉลี่ยในรอบ 3 ปี มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 7.4) (มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน, 2551, น. ข) (ตารางที่ 1.2 และแผนภูมิที่ 1.2-1.3)

ตารางที่ 1.2

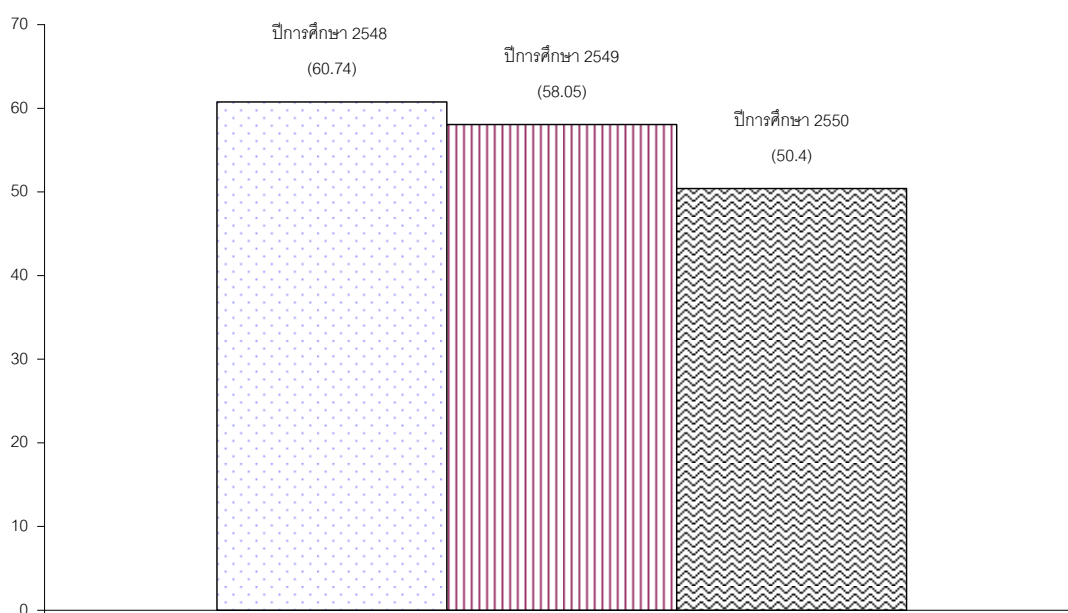
เปรียบเทียบภาวะการมีงานทำของบัณฑิตในรอบ 3 ปี

สถานภาพการทำงานของ บัณฑิต	ปีการศึกษา		
	2548	2549	2550
มีงานทำ	60.74	58.05	50.40
ไม่มีงานทำ	19.08	27.69	33.84

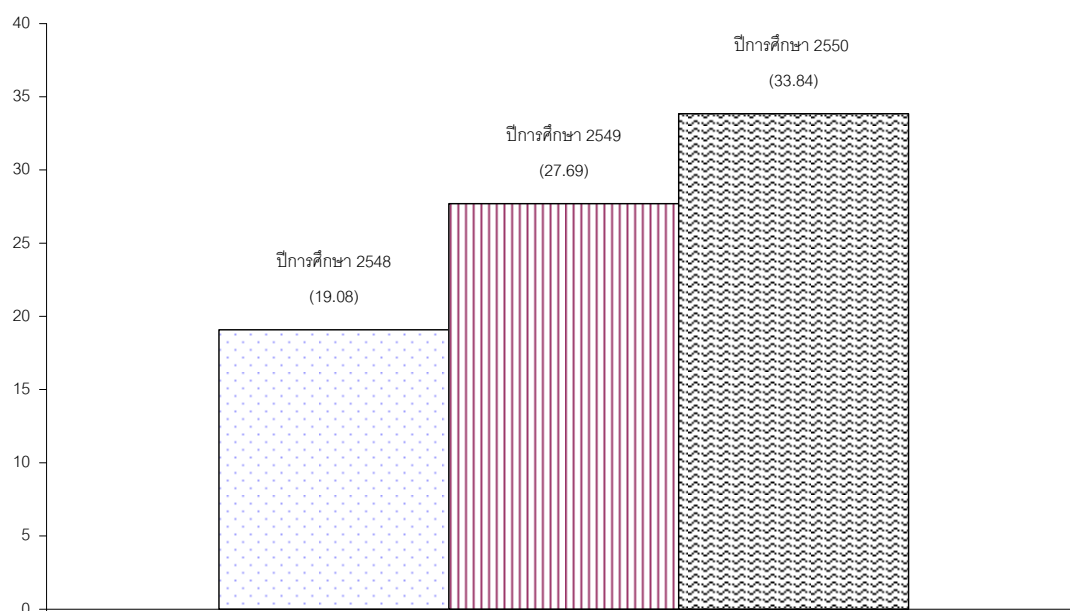
ที่มา: “รายงานสรุปเบื้องต้น ภาวะการหางานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2550,” โดย กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551, น. ข

แผนภูมิที่ 1.2

เปรียบเทียบสัดส่วนการมีงานทำของบัณฑิตในรอบ 3 ปี



แผนภูมิที่ 1.3
เปรียบเทียบสัดส่วนการว่างงานของบัณฑิตในรอบ 3 ปี



เมื่อมองย้อนกลับไปพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ทั้งของสถาบันอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะพบว่า สาเหตุที่บัณฑิตส่วนหนึ่งไม่พอใจในงานมาจากค่าตอบแทนต่ำ ระบบงานไม่ดี และขาดความก้าวหน้า ซึ่งทั้งหมดนี้บ่งชี้ให้เห็นความไม่มั่นคงในการทำงานของบัณฑิต แต่การศึกษาเกี่ยวกับบัณฑิตที่ผ่านมา มีเพียงการศึกษาภาวะการมีงานทำและความพึงพอใจของนายจ้างเท่านั้น ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต ในขณะที่การศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานส่วนใหญ่เป็นการศึกษาตัวแปรของความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน หรือเป็นการศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งทั้งสิ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเป็นฝ่ายดำเนินการในการจัดสรรโควตาพิเศษของมหาวิทยาลัยศิลปากร และศึกษาในหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะการมีงานทำ การกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเพื่อแสดงบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของบัณฑิต ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตที่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย

โควตาพิเศษ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการรับเข้าด้วยโควตาพิเศษให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบายของการกระจายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อหามาตรการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมที่เหมาะสมต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและการกลับไปทำงานในภูมิภาคของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ผ่านการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ผ่านการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาภาวะการมีงานทำ การกลับไปทำงานในภูมิภาคเดิม และทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานจำแนกเป็น 1) ด้านการจ้างงาน 2) ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน 3) ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2547 ที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ จำนวน 382 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 ซึ่งผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษใน 5 คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอน ณ วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 294 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ภาวะการมีงานทำ หมายถึง สถานภาพในการทำงานของบัณฑิต จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. มีงานทำ หมายถึง การทำกิจกรรมใด ๆ ที่ได้ผลตอบแทนจากหน่วยงานที่ทำและ / หรือจากผลของกิจกรรม ทั้งในประเภทงานประจำ งานอิสระ และประกอบธุรกิจส่วนตัว
- 2.ว่างงาน หมายถึง การไม่ได้ทำงานในกิจการใดกิจการหนึ่งที่ให้ผลตอบแทน
3. กำลังศึกษาต่อ หมายถึง ยังไม่ได้ทำงานในกิจการใดกิจการหนึ่งที่ให้ผลตอบแทน แต่กำลังศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมโดยได้รับคุณวุฒิเพิ่ม

การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา หมายถึง การกลับไปทำงานในเขตจังหวัดที่บัณฑิตศึกษาในปีสุดท้ายตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า

บัณฑิต หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในเชิงบวกต่อความแน่นอนยั่งยืนในการจ้างงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานที่ความเหมาะสม และพอเพียงสำหรับการครองชีพ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้า

1. ความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงาน หมายถึง การมีหลักประกันว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีการคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือขาดรายได้กรณีอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และการไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่

2. ความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายและการออม

3. ความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน หมายถึง ความพึงพอใจในผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า ซึ่งองค์กรจัดให้แก่บุคคล เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบาย

4. ความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการ อันได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น แสง เสียง กลิ่น การถ่ายเทอากาศ สถานที่ตั้ง ตลอดจนการจัดสภาพในสถานประกอบการ

5. ความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ทัศนคติต่อการมีโอกาสพัฒนาความสามารถ หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพจากการทำงาน ตลอดจนมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงภาวะการมีงานทำและการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเดิมของบัณฑิตที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานโครงการโควตาพิเศษของมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ทราบถึงความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการหามาตรการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมที่เหมาะสมต่อไป