

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการประกอบอาชีพอิสระของผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ทฤษฎีการพัฒนาด้านอาชีพและการเลือกอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. นโยบายการสร้างผู้ประกอบการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นปัจจัยในการผลิตสำคัญที่สามารถพัฒนาสร้างสรรค์ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มได้ในระยะยาวซึ่งหากมองในแง่มุมมองนี้จะทำให้เราทราบว่า เราสามารถพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ ช่วงวัยทุกขั้นตอนในระบบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นก่อนเข้าทำงาน ระหว่างทำงานหรือแม้แต่ช่วงว่างงาน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาที่ตัวบุคคลแล้วยังเป็นการพัฒนางานในองค์กรวม ตั้งแต่ระดับองค์การไปจนถึงประเทศชาติได้อย่างเป็นวัฏจักร กล่าวคือ เมื่อคุณภาพของประชากรสูงขึ้นสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายย่อมหมายถึงว่า สภาพความเป็นอยู่ของประชากรดีขึ้นเป็นที่มาของเศรษฐกิจและสังคมที่พัฒนาอย่างมีรากฐานมั่นคง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถพิจารณาความหมายแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค และระดับจุลภาค ดังนี้

1. ในระดับมหภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติซึ่งได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศโดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการเกี่ยวกับอัตราการเกิด การตาย การศึกษา การจ้างงานและการมีงานทำของประชากรเพื่อการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ

กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์ของประเทศนั่นเอง

2. ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานขององค์กรนั้น ๆ โดยมีสาระสำคัญคือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวราบและแนวตั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือมีการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้ มีการปรับตัว และพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อน (ศุภภิญญา จันทราศรทูล, 2533, น. 13)

### ทฤษฎีการพัฒนาด้านอาชีพและการเลือกอาชีพ

#### ทฤษฎีการพัฒนาด้านอาชีพของไครส์

แนวความคิดของไครส์ (Crites, 1969, pp. 90-91) แสดงถึงความคิดของกลุ่มสังคมวิทยาที่มีต่อพัฒนาการทางอาชีพ ดังนี้

องค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล ก็คือ ผลกระทบทางวัฒนธรรม และสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ที่ทำให้มองเห็นเป้าหมายและเป้าประสงค์ของชีวิตในการเลือกอาชีพ ใด ๆ ของบุคคลมักจะได้รับอิทธิพลจากระบบทางสังคมไม่มากก็น้อย ซึ่งซูเปอร์และแบชแรช (Super and Bachrach) กล่าวว่า เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับการตัดสินใจในการเลือก (Choice Decisions) เขาอยู่ตรงศูนย์กลางที่ล้อมรอบไปด้วยระบบทางสังคมมากมายที่มาปฏิสัมพันธ์กับตัวเขา ระบบต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นตัวเงื่อนไขที่เขาต้องทำการเลือกและตัดสินใจ วงกลมภายนอกสุดจะเป็นตัวแทนของวัฒนธรรม (อเมริกา) ทั่วไป เช่น ค่านิยม ศีลธรรมจรรยาทางตะวันตก ประชาธิปไตยของอเมริกา ระบบนายทุน ฯลฯ วงกลมถัดเข้ามาจะเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมย่อยที่เป็นตัวผลักดันอีกชั้นหนึ่ง เช่น ชนชั้น ค่านิยม เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ วงกลมถัดเข้ามาอีกก็เป็นตัวแปรในชุมชน เช่น ความสัมพันธ์ กับเพื่อนฝูง อิทธิพลทางศาสนา ชาติพันธุ์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมรอบ ๆ ตัว วงกลมด้านในที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการเลือกและ

ตัดสินใจของบุคคลมากที่สุด ก็คือ องค์กรที่อยู่รอบตัวเขา เช่น บ้าน เป็นต้น (เคลือม บุชย์แก้ว, 2526, น. 28 อ้างถึงใน ญัฐพล เรียบร้อย, 2547, น. 19)

### ทฤษฎีการพัฒนาด้านอาชีพของซูเปอร์

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ (Superg's Theory of Vocational Development) ลักษณะ สิริวัฒน์ (2543, น. 74) โดแนล อี.ซูเปอร์ ได้พัฒนาทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ โดยมีหลักการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากความสนใจในอาชีพ ความสามารถของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง
2. คุณสมบัติของบุคคลเหมาะกับอาชีพได้หลายอย่าง เช่น คนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น อาจประกอบอาชีพ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ
4. ลักษณะของแบบฉบับอาชีพ (Career pattern) ขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมของครอบครัว ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกลักษณะ และโอกาสที่แต่ละคนจะได้รับตลอดจนการปรับตัวในอาชีพ
5. พัฒนาการด้านอาชีพทำได้โดยการส่งเสริมให้ได้พัฒนาการความสามารถให้เต็มที่ และให้รู้สภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของตนเองอย่างถ่องแท้
6. มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาตนเองของบุคคลเป็นการที่บุคคลได้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และได้ประเมินการกระทำของตนเองว่าสิ่งใดเด่นหรือด้อย
7. การที่บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน และในชีวิตขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นได้ทำงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยม
8. การพิจารณาตนเองได้ก่อตัวขึ้นตั้งแต่ระยะก่อนวัยรุ่น และชัดเจนในระยะวัยรุ่น และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาอาชีพของบุคคล
9. องค์กรประกอบเกี่ยวกับความจริงทั้งหลาย มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น

10. การเลือกอาชีพและระดับของอาชีพสัมพันธ์กับสติปัญญาสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ระดับการศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน
11. การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกรักคิดที่มีต่อตนเองในทางที่ดี
12. การประกอบอาชีพของบุคคลเป็นการกำหนดวิถีชีวิต

### ทฤษฎีการพัฒนาด้านอาชีพของไทด์แมน และโอฮารา

ทฤษฎีของไทด์แมน และ โอฮารา (Tiedman and O'Hara's Theory)

ไทด์แมน และโอฮารา (Tiedman and O'Hara's, 1968 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 39) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพและการปรับตัวทางสังคมของบุคคลไทด์แมน และ โอฮารา กล่าวว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล แบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า (Period of Anticipation or Preoccupation) ระยะนี้เป็น การเตรียมเลือกอาชีพ แบ่งออกเป็น 4 ขั้น คือ

1.1 ขั้นการสำรวจ ขั้นนี้บุคคลจะสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพและประเมินตนเองในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถของตน เพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือก และตัดสินใจ

1.2 ขั้นมองเห็นทางเลือกที่ชัดเจน ขั้นนี้บุคคลจะพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับตนเอง

1.3 ขั้นการเลือก ขั้นนี้บุคคลจะทดลองเลือกอาชีพที่ชอบมากที่สุดซึ่งเป็นขั้นตอนที่ ต่อจากขั้นมองเห็นทางเลือกที่ชัดเจน

1.4 ขั้นพิจารณารายละเอียด เมื่อบุคคลเลือกอาชีพแล้วก็จะหาข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อการตัดสินใจเลือกที่แน่นอน

2. ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) แบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ

2.1 ขั้นการเข้าสู่อาชีพ บุคคลจะเข้าสู่อาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ขั้นการปรับปรุง เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับสภาพที่เป็นจริง มีการปรับปรุงและ ประนีประนอมเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายของกลุ่มอาชีพ

2.3 ขั้นความมั่นคง เป็นขั้นที่บุคคลมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพที่ตนได้ตัดสินใจเลือก การประกอบอาชีพจะมีความมั่นคงและก้าวหน้า

### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร

ทฤษฎีเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice) (อ้างถึงใน ลักษณะสวัสดิวัฒน์, 2543, น. 70) แอนน์ โร มีแนวความคิด ดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีแรงจูงใจโดยมีแนวความคิดว่า “ความต้องการของบุคคลจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการกระทำต่าง ๆ” โร เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นขั้น ๆ จากข้อมูลพื้นฐาน จนถึงขั้นสูงสุด เรียงลำดับได้ ดังนี้

ขั้นพื้นฐาน ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

ขั้นที่สอง ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่สาม ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and Love Needs)

ขั้นที่สี่ ความต้องการการยกย่องนับถือและเสรีภาพ (Self Esteem Needs and Independence)

ขั้นสูงสุด ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ (Needs for Actualization) ความต้องการขั้นต้นเป็นพื้นฐานของความต้องการขั้นต่อไป เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนอง บุคคลจะพยายามหาทางสนองความต้องการขั้นต่อไป โร เชื่อว่าความต้องการขั้นต่าง ๆ ของเด็กจะได้รับการตอบสนอง หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบิดา และมารดากับเด็ก ซึ่งก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

โร ได้แบ่งแบบฉบับการอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดา ต่อเด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยใช้อารมณ์ (Emotional Concentration on the Child) แบ่งเป็น 2 ประเภท

1.1 การอบรมเลี้ยงดูอย่างปกป้องคุ้มครองมากเกินไป ไม่ยอมให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ (Overprotecting Climate) การเลี้ยงดูแบบนี้แม้จะสนองความต้องการด้านร่างกายและ

ความปลอดภัยแก่เด็กแต่จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กฟังผู้ใหญ่มาก มักจะทำให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ ตามแบบฉบับ ไม่ค่อยแสดงความคิดริเริ่ม

1.2 การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด เน้นเรื่องการคาดหวังเรื่องความสำเร็จจากเด็กมาก คาดหวังให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์แบบ (Overdemanding Climate) เด็กเหล่านี้จะได้รับความรักก็ต่อเมื่อทำตามที่ผู้ใหญ่ต้องการและคาดหวัง ทำให้เด็กเกิดความเครียดสูงและอาจหาทางออกด้วยการก้าวร้าวหรือการเก็บตัว

2. การอบรมเลี้ยงดูแบบละเลยเด็ก ไม่สนใจเด็กหรือไม่ยอมรับเด็ก (Avoidance of the Child) แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การอบรมเลี้ยงดูแบบละเลยเด็ก ไม่ค่อยเอาใจใส่หรือรับผิดชอบต่อเด็ก ไม่ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเด็ก (Neglecting Climate) อาจทำให้เด็กเกิดความน้อยใจและมองโลกในแง่ร้าย

2.2 การอบรมเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก เนื่องจากการมีทัศนคติไม่ดีต่อเด็กเด็กมักได้รับ คำดูต่ำ ลงโทษ และละเลย ไม่ได้รับความสนใจ (Rejecting Climate) เด็กมักไม่ได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาจทำให้เด็กเกิดความน้อยใจมองโลกในแง่ร้าย ก้าวร้าว หรือเก็บกด

3. การอบรมเลี้ยงดูแบบการยอมรับและให้ความรักความอบอุ่น (Loving Climate) แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การอบรมเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก มีการยอมรับเด็ก ให้ความรัก ความอบอุ่น และความใกล้ชิดต่อเด็กพอประมาณ ตั้งกฎเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรมต่อเด็กเพียงเล็กน้อย เด็กประเภทนี้มักจะชอบสังคม กับบุคคลต่าง ๆ

3.2 การอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรักต่อเด็ก บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความอบอุ่น เด็กจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจพ่อแม่หรือผู้ปกครองใช้เหตุผลในการอบรมสั่งสอน จะใกล้ชิดสนิทสนมกับเด็ก พร้อมให้คำปรึกษาในทุกเรื่องสนับสนุนให้เด็กมีความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้เด็กมีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส ชอบสังคม

นอกจากนี้ ไร ยังแบ่งอาชีพ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. อาชีพที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น เช่น อาชีพ บริการ อาชีพธุรกิจ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณี อาชีพศิลปะ และการบันเทิง

2. อาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น อาชีพด้านเทคนิค อาชีพ การเกษตร วิทยาศาสตร์

โร อธิบายว่าประสบการณ์ที่เด็กได้รับในวัยเด็ก จากการอบรมเลี้ยงดูจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ กล่าวคือ บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีบรรยากาศแห่งความรัก ความอบอุ่นจะเป็นบุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม มักเลือกอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว แพทย์ พยาบาล ตำรวจ หรืออาชีพธุรกิจ ส่วนบุคคลที่มาจากครอบครัวที่ขาดความอบอุ่น จะทำให้เป็นคนไม่ชอบสังสรรค์กับบุคคลอื่น มักจะเลือกอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคคล แต่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุมากกว่า เช่น อาชีพด้านเทคนิค กสิกรรมและ วิทยาศาสตร์

#### ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factors Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากแนวความคิดของบุคคลหลาย ๆ คน เช่น พาร์สัน (1958 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 40) ได้กำหนดหลักการวิเคราะห์ของลักษณะบุคคลและแนวทางการพิจารณาลักษณะบุคคลให้สอดคล้องกับงานของ แพทเทอร์สัน (Patterson) ได้เผยแพร่วิธีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพโดยวิธีวิเคราะห์ประวัติ ให้บริการคำปรึกษาระหว่างผู้รับบริการ และผู้ให้คำปรึกษาเพื่อวินิจฉัยปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสฝึกงานเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพตนเอง วิลเลียมสัน (1965 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 40) ได้เสนอแนวคิดว่าบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันในความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และงานแต่ละชนิด มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป ฉะนั้นบุคคลที่แตกต่างกันก็จะเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้ยึดหลักการของพาร์สันในการเลือกอาชีพ มี 3 ประการ คือ

1. ความเข้าใจตนเอง บุคคลจะทำความเข้าใจคุณสมบัติ และองค์ประกอบของตนในด้านความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความใฝ่ความก้าวหน้าและขีดจำกัดของตน
2. ความเข้าใจในอาชีพ บุคคลต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงความต้องการของงาน เจือจางในการประสบความสำเร็จในอาชีพ มีการคำนึงถึงประโยชน์โทษ รายได้และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
3. การมองความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและอาชีพได้ถูกต้องตามความจริงโดยวิเคราะห์ความเป็นจริงทั้งสองประกอบกันเพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด

## ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (กรมการจัดหางาน, 2541, น. 9-18) จอห์น แอล ฮอลแลนด์ ได้จำแนกประเภทอาชีพตามบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 6 กลุ่ม ซึ่งสามารถตัดสินใจก่อนตัดสินใจเลือกอาชีพดังนี้

กลุ่มที่ 1 บุคลิกภาพแบบจริงจัง ไม่คิดฝัน นิยมความจริงและสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic)

ลักษณะโดยทั่วไป ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ จะชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลัง ชอบทำกิจกรรม ขาดทักษะทางภาษา ขาดทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หลีกเลียงกิจกรรมที่ต้องสังคมกับบุคคลอื่น ไม่ชอบเป็นจุดสนใจของผู้อื่น ค่อนข้างก้าวร้าว มีลักษณะเป็นชาย มีค่านิยมทางเศรษฐกิจและการเมืองในรูปแบบที่มีระเบียบแบบแผนยึดถือประเพณีนิยม ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ มีความเป็นผู้ใหญ่ มีความอดทน มีความบากบั่น กล้าแสดงผลงาน ขาดทักษะในการสร้างสัมพันธภาพทางสังคม การประเมินตนเอง มีความเป็นผู้นำต่ำ มีทักษะในการสื่อสารต่ำ มีสุนทรีย์ต่ำอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิค อุตสาหกรรม นักบิน ประมง สัตวแพทย์ ป่าไม้ ผู้ฝึกกีฬา ครูสอนพลศึกษา เกษตรกรรม ศิลปศึกษา อุตสาหกรรมศิลป์ ช่างฝีมือ และนักกายภาพบำบัด

อาชีพเพิ่มเติม ช่างเจียรนัยพลอย ช่างเชื่อม ช่างทำขนม ช่างปรับซ่อมตัวถังรถยนต์ ช่างทาสี เกษตรกร ช่างซ่อมรองเท้า ช่างตัดเสื้อ ช่างทอ ช่างปัก ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ พนักงานขับรถบรรทุก ช่างทำโครงเหล็ก ช่างก่อสร้าง คนขับรถแท็กซี่ นักการภารโรง นักสืบ

กลุ่มที่ 2 บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้ความรู้ปัญญาในการแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้ (Investigative)

ลักษณะโดยทั่วไป ผู้มีบุคลิกแบบนี้จะชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล ชอบแก้ปัญหา ชอบใฝ่หาความรู้ มีหลักการ ชอบทำงานที่สลับซับซ้อนมากกว่า เป็นผู้ลงมือทำ ไม่ติดประเพณีนิยม หลีกเลียงการค้าการชักชวน การเข้าสังคมและการเลียนแบบ

ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดเห็นรุนแรง มีความบากบั่น อุทิศเวลาให้กับงาน เก็บตัว ไม่ใคร่สนใจใคร

การประเมินตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบเอาอย่างใครสูง มีความร่าเริงต่ำ อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เกษตรกร นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ นักเคมี ฟิสิกส์

นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักเศรษฐศาสตร์ นักเขียนงานวิชาการ นักโบราณคดี และวิศวกร (เคมี ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์)

### กลุ่มที่ 3 บุคลิกภาพแบบมีศิลปะ (Atristic)

ลักษณะโดยทั่วไป ผู้มีบุคลิกภาพที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับนามธรรม เป็นอิสระ รักความงาม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบใช้ชีวิตและกิจกรรมแบบตามลำพังไม่ค่อยควบคุมตัวเอง มักทำตามใจที่ตนปรารถนา มีความต้องการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวของตัวเอง ชอบทางศิลปะไม่ชอบ เลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม หลีกเลี้ยงงานประเภทใช้ระเบียบแบบแผน

ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ สุนทรีย์ มีศิลปะ ชอบคิดคำนึง ชอบครุ่นคิดคนเดียว เก็บตัวการประเมินตนเอง มีความเป็นอิสระสูง มีความเข้าใจตนเองสูง มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถในการแสดงความรู้สึก

อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ สถาปนิก มัณฑนากร จิตรกร ประติมากร นักเขียนการ์ตูน นักออกแบบแฟชั่น นักถ่ายภาพ นางแบบ ครูสอนศิลปะ นักแต่งเพลง ศิลปิน นักประพันธ์ นักเขียน นักแสดง บรรณารักษ์ นักหนังสือพิมพ์ ประชาสัมพันธ์

### กลุ่มที่ 4 บุคลิกภาพที่ชอบการสมาคม สังคมกับบุคคลอื่น มีความสนใจสังคม (Social)

ลักษณะโดยทั่วไป ผู้มีบุคลิกภาพแบบนี้ชอบติดต่อกับคน ชอบสนทนา ชอบให้ความรู้สอนผู้อื่น ชอบแสดงตัว ว่าเจริง มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาษาต้องการความสนใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีลักษณะเป็นผู้หญิง หลีกเลี้ยงการใช้ความคิดทางปัญญา มักแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความรู้สึก หลีกเลี้ยงงานที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์หรือทางวิทยาศาสตร์

ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ ชอบสมาคม ว่าเจริง ชอบเที่ยว รักษาประเพณี มีความรับผิดชอบ มีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ มีลักษณะท่าทางนิสัยเป็นผู้หญิง

การประเมินตนเอง มีความเป็นผู้นำสูง มีทักษะในการพูด ชอบสมาคมอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ครู อาจารย์ นักแนะแนว นักรัฐศาสตร์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้จัดการโรงแรม นักจัดรายการ นักประวัติศาสตร์ บรรณารักษ์ พัฒนาการ ตำรวจ พนักงานต้อนรับ ผู้ผสมเหล้า ผู้ดูแลบ้าน คนขายตัว ครูสอบขับรถ พ่อบ้าน แม่บ้าน หมอดูช่างเสริมสวย นักออกแบบ

กลุ่มที่ 5 บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ มีธรรมชาติที่ชอบทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ (Enterprising)

ลักษณะโดยทั่วไป การมีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าได้แย่ง กล้าได้กล้าเสีย พร้อมที่จะทดลอง มีความเป็นอิสระมีความสนใจอำนาจ มี

ความก้าวร้าวทางวาจา มีทักษะในการเจรจา มักหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ต้องใช้กำลังทางปัญญา อันยาวนาน ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นระเบียบแบบแผน

ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ กล้าคิดกล้าทำ ชอบวางแผน ชอบสมาคม มีอำนาจเหนือผู้อื่น ไร้เงา สนุกสนาน ทำตามอารมณ์ไม่ชอบใช้กำลังความคิดอันยาวนาน

การประเมินตนเอง ความเป็นผู้นำ ชอบการสมาคม มีความก้าวร้าว มีความเข้าใจตนเองอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ นักธุรกิจ นายธนาคาร นายหน้า ผู้ขายประกัน นักการเมือง ข้าราชการ พิธีกร โฆษกวิทยุ ผู้พิพากษา ทนายความ แอร์โฮสเตส ไปรษณีย์ โทรเลข นักประกาศวิทยุ โทรทัศน์ นักจัดรายการ พนักงานขาย และเสมียน

#### กลุ่มที่ 6 บุคลิกภาพที่ทำตามระเบียบแบบแผน (Conventional)

ลักษณะโดยทั่วไป มักชอบใช้กิจกรรมเป็นรูปธรรมและกิจกรรมทางภาษา ยึดถือประเพณี ชอบทำตามระเบียบแบบแผนมากกว่าการริเริ่มด้วยตนเองเป็นพวกวัตถุนิยมและเจ้าระเบียบไม่ยืดหยุ่นชอบการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาชอบเลียนแบบ เป็นผู้ตาม

ลักษณะเด่นของบุคลิกภาพ อาศัยผู้อื่น รักษาระเบียบประเพณีการประเมินตนเอง มีจิตใจที่ทำอะไรทำจริง เคร่งครัดในระเบียบแบบแผน อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ เลขาณุกการ เสมียน เจ้าหน้าที่ธุรการ ยาม นักบัญชี สมุหบัญชี เจ้าหน้าที่การเงิน การธนาคาร ตรวจบัญชี เจ้าหน้าที่งบประมาณ พนักงานสินเชื่อ วิเคราะห์การเงิน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ บรรณารักษ์ ผู้ควบคุมสินค้า พนักงานเก็บเงิน พนักงานคุมเครื่องพิมพ์ พนักงานคุมเครื่องเจาะ บัตร พนักงานต้อนรับ และพนักงานพิมพ์ดีด

นอกจากความสนใจ ความสามารถ แนวโน้ม ซึ่งพิจารณาจากกลุ่มของบุคลิกภาพดังกล่าวแล้ว ยังมีสิ่งต่าง ๆ เช่น วิชาที่เรียน งานอดิเรก กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ สุขภาพทางด้านร่างกาย ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพิจารณาตัดสินใจในการเลือกอาชีพ

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์มากมาย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอันมาก ในสังคมปัจจุบันมีอาชีพมากมายหลายชนิด เช่น อาชีพนักแสดง นักธุรกิจและนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพก็มีความแตกต่างกัน อาชีพบางอย่างก็ควรจะเหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนหนึ่ง แต่ก็อาจจะไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของคนหนึ่ง การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคลจึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองย่อมก่อให้เกิดความเพลินเพลิน และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะ

ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพหลังจากการศึกษาเป็นเวลานานถึงหนึ่งในสามของชีวิต หรือประมาณ 100,000 ชั่วโมง การที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่าย เป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของตนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพความสนใจและความถนัด นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะก่อนตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, 2541, น. 2-9)

1. ผู้ที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ ควรรู้จักตัวเองให้ดีเสียก่อน โดยเฉพาะในด้านอุปนิสัย ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ นิสัย ทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

2. ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ลักษณะของงาน อาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ ค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน

การเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิก ลักษณะอุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในงานอาชีพของตนเอง และความต้องการของตลาดแรงงาน อาจก่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการ เช่น เรียนไม่สำเร็จต้องเปลี่ยนวิชาใหม่ ทำให้เสียเวลาและทุนทรัพย์ไปโดยเปล่าประโยชน์ งานทำยาก งานทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำงานอาชีพตามที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ทำงานไม่ก้าวหน้า เนื่องจากการทำงานอาชีพจะต้องทำด้วยใจรัก ตั้งใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ หากได้งานทำที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะอุปนิสัย ความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจแล้วโอกาสที่จะรักงาน ตั้งใจทำงาน หรือรับผิดชอบในหน้าที่การงานก็จะมีน้อย มีแต่ความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานหรือทำไปอย่างแค้น ๆ โอกาสก้าวหน้าจึงมีน้อย เปลี่ยนงานบ่อย เมื่อเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานก็จำเป็นต้องหางานใหม่ที่น่าสนใจและถูกใจกว่า จึงต้องเปลี่ยนงานบ่อยไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะถูกใจ

ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดการสูญเสียเวลาความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เศรษฐกิจของครอบครัว และของประเทศชาติ เป็นส่วนรวมอีกด้วย การเลือกประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ซึ่งบุคคลที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ จะต้องรู้จักตัวเองในด้านความสนใจ ความสามารถ และความถนัดเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการยากสำหรับปุถุชนทั่วไป นอกจากจะต้องรู้จักตัวเองแล้ว ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักโลกของงาน คือ รู้จักอาชีพโดยละเอียดหลายอาชีพ จึงมี

ความจำเป็นต้องจัดบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม

การเลือกอาชีพและสาขาวิชาที่จะศึกษา ให้เหมาะสมกับตัวเองโดยเน้นเรื่องของบุคลิกภาพ บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แต่แต่ละคนจะมีลักษณะที่ชี้เฉพาะตนไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ หรือนิสัยใจคอ มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่ปรากฏทางร่างกาย นิสัยใจคอ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมรวมของบุคคลนั้น ซึ่งได้รวมอยู่ด้วยกันอย่างผสมกลมกลืนในตัวบุคคลนั้น รวมถึงสิ่งที่เขาชอบและไม่ชอบ สิ่งที่เขาสนใจและไม่สนใจ เป้าหมายต่าง ๆ ในชีวิตของเขา สิ่งจูงใจต่าง ๆ ของเขา ความสามารถด้านต่าง ๆ ของเขา

ลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละคนนั้น หากบุคคลรู้จักและเข้าใจบุคลิกภาพของตนเอง จนสามารถมองตนได้ตามสภาพความเป็นจริงย่อมช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกแนวทางชีวิตการศึกษาและอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับตัวเองมากที่สุด

#### บุคลิกภาพ หมายถึง

1. ทางกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตาดี ย่อมส่งผลให้ผู้สัมผัสสนใจได้บ้างและตนเองก็มีความภูมิใจมั่นใจยิ่งถ้ามีสุขภาพที่แข็งแรงว่องไวในการทำงานยิ่งน่าประทับใจ

2. ทางสมอง สมองดีไม่มีโรคภัยไข้เจ็บก็จะทำให้เขามีความทรงจำดี เขาวินิจฉัยปัญหาดี แต่ต้องเป็นผลจากการศึกษาอบรมพื้นฐานด้วย

3. ความสามารถ อาศัยประสบการณ์ และความถนัดจากการฝึกฝน

4. ความประพฤติ เป็นผู้อยู่ในศีลธรรม สุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ไม่เป็นปฏิปักษ์กับสังคม

5. ชอบเข้าสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น การแสดงออกต่อเพื่อนฝูง ไม่เห็นแก่ตัว มีน้ำใจต่อผู้อื่น ไม่อวดตัว

6. อารมณ์ดี ใจเย็น ไม่ฉุนเฉียว อดกลั้นโทสะได้

7. กำลังใจ เป็นคนที่จิตใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอย ไม่เสียขวัญง่าย

การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีนั้น ต้องมีพื้นฐานในการส่งเสริม ดังนี้

1. ต้องเอาใจใส่สุขภาพ การออกกำลังกาย การทำงาน การกินอาหาร การพักผ่อน การนอนหลับ ต้องจัดให้เป็นไปตามความเหมาะสมของร่างกายโดยถือความพอดีของ แต่ละ

บุคคลเป็นหลัก คือ กินได้ รับประทานอาหาร และนอนหลับ จะทำร่างกายไม่อ่อนเพลีย จิตใจสบาย ไม่หงุดหงิด หรือปวดศีรษะ

2. บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม ข้อนี้เป็นข้อสำคัญในการควบคุม “พลังใจใฝ่อำนาจ” มิให้แสดงออกมานอกกรอบนอกทาง ถ้าไม่มีพลังใจใฝ่สังคมมาถ่วงไว้ก็อาจกลายเป็นคนเห็นแก่ตัวเอาแต่ใจตนเองต่อต้านสังคม

3. ศึกษางานในหน้าที่ความรอบรู้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง คนที่รู้งานในหน้าที่ของตนดีและทำงานด้วยความมั่นใจ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน และการมีความรู้สึกเช่นนี้ก็ย่อมจะเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของเขาให้ดีขึ้นได้

4. หัดนิสัยให้เป็นคนขวนขวาย ความขวนขวายจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความสนใจความรักในหน้าที่ ฉะนั้นในขั้นต้นจะต้องสร้างความสนใจขึ้นมาก่อน พึงสนใจงานในหน้าที่งานของเพื่อนบ้าน และของสังคม อย่าทำตัวเป็นคนชอบบ่นจู้จี้จุกจิกและคอยมุงคิดแต่ว่าเมื่อใดจะถึงวันหยุดงาน

5. เป็นผู้ฟังที่ดี แต่ต้องเป็นการฟังอย่างมีศิลปะ คือผู้ฟังต้องชักจูงผู้พูดให้พูดในเรื่องที่เข้าเรื่องและแสดงให้เห็นว่าตนเองฟังคำพูดของเขาด้วยความตั้งใจ เมื่อถึงโอกาสที่ควรถามก็ถาม แต่ควรจะคอยให้เขาพูดจนจบเสียก่อน นี่คือนิสัยในการฟัง

6. มีวาทศิลป์ ศึกษาปัญหาชีวิตของสังคมที่เกิดขึ้นประจำวันโดยการสังเกตการอ่านหนังสือพิมพ์ ชมภาพยนตร์บ้าง ซึ่งจะช่วยให้มีความรู้หรือมีข้อมูลเก็บไว้ใช้ในการพูดคุยกับผู้อื่นได้มากขึ้น

7. มีความรู้พอที่จะพูดคุยกับผู้อื่นได้ทุกระดับ

8. รู้จักถ่อมตัว หมายถึง การไม่ยกตนข่มท่าน ทั้งด้านกริยาและคำพูด การถ่อมตนที่ถูกต้องนั้นต้องเกิดจากความรู้สึกที่จริงใจว่าตนเองแม้จะมีความสำคัญในทางใดบ้าง แต่ก็มิใช่เป็นคนสำคัญคนเดียว หากแต่ยังมีคนอื่นที่สำคัญเท่ากัน หรือสำคัญกว่า ซึ่งจะทำให้เข้าสังคมกับใคร ๆ ได้อย่างหน้าชื่นตาบาน

9. รักเพื่อนบ้าน ควรจะมีการวิสาสะกับเพื่อนบ้านบ้าง สัมผัสกันตามสมควร จะเป็นประโยชน์มาก

10. อย่ามุ่งสร้างบุคลิกภาพมากเกินไป ถ้าवादภาพอยู่ในใจอยู่เสมอว่าบุคลิกภาพจะต้องเป็นอย่างไรตามทีตนเห็นว่าดีหรืองามแล้ว ก็พยายามประพฤติตัวให้เป็นอย่างที่ต้องการภาพที่จะสะท้อนให้เห็นก็คือจะกลายเป็นคนที่แข็งทื่อ ฝืนธรรมชาติและกลายเป็นคนที่อยู่ในสภาพหลอกลวงไป

นอกจากข้อพึงปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพแล้วยังมีสิ่งที่คุณควรหลีกเลี่ยง ได้แก่ ความรู้สึกต่ำต้อย รวมทั้งความหมั่นใส่ใจเยาะเย้ยตนเอง ความอิจฉาริษยา ความไว้ตัวมากเกินไป ซึ่งข้อนี้จะทำให้เกิดผลตามมาคือจะเป็นคนโกรธง่าย ประสาทอ่อน ซี้แยะ ถือดีเกินไปหัวสูง และแยกตัวเองออกจากสังคม บุคลิกภาพดีเป็นของมีค่าที่ควรยึดไว้เป็นสมบัติประจำตัวจะทำให้ชีวิตประสบแต่ความสำเร็จ

บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน บุคลิกเฉพาะอย่างจะมีความสัมพันธ์กับอาชีพเฉพาะอย่าง ทฤษฎีการเลือกอาชีพของจอห์นแอล ฮอลแลนด์ มีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพบุคคล จะเลือกอาชีพใดย่อมแสดงว่าบุคลิกภาพของเขาจะปรากฏออกมาในทิศทางเดียวกัน

ประการที่ 2 บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับชนิดของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ดังนั้น บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหางาน หรืออาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง

ประการที่ 3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงเจตคติค่านิยม และบทบาทของเขา

ประการที่ 4 บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้น เมื่อสามารถทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลแล้วก็จะทำให้ทราบผลที่จะติดตามมาของบุคคลนั้นด้วย เช่น การเลือกอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนทั้ง พฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งการศึกษาอาชีพและสังคมด้วย นอกจากนี้ ความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะกรณี มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของบุคคล โดยคนเรานั้นมีความถนัดในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งด้วยกันทุกคน แต่มีระดับความสามารถมากน้อยแตกต่างกันไป บางคนมีความถนัดในการทำงานหลาย ๆ ด้าน แต่บางคนมีความถนัดในการทำงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ความถนัดก็คือระดับความสามารถของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้โดยที่บุคคลนั้น ๆ ได้รับการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มากู้กัน และสามารถที่จะนำประสบการณ์หรือความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์

สำหรับการสำรวจตัวเองว่าเป็นคนเช่นไรมีบุคลิกภาพอย่างไร ตลอดจนพฤติกรรมและลักษณะที่เป็นทั้งข้อดีและข้อเสียมีความเชี่ยวชาญ ชอบงานประเภทใดและมีความถนัดทางด้านใด จะช่วยให้สามารถมองภาพที่เป็นตัวของตัวเองได้ทั้งหมด สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบของการเตรียมตัวเข้าประกอบอาชีพ การเลือกอาชีพต้องพิจารณาให้รอบคอบทั้งตัวเองและทั้งอาชีพว่า

เหมาะสมกันเพียงใด ให้พิจารณาความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ สุขภาพ นิสัยและฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ของตนเองและทางด้านอาชีพก็ต้องทราบถึงลักษณะงานอาชีพว่า ทำอะไร ทำอย่างไร และงานนั้นเหมาะสมกับตัวเราเองเพียงไร เมื่อได้พิจารณาอย่างรอบคอบทั้งโลกของตัวเอง และโลกของงานแล้ว จึงตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด อาชีพที่เหมาะสมที่สุดไม่จำเป็นต้องดีที่สุด ย่อมแล้วแต่เหตุผลแวดล้อม ประกอบกัน ดังนั้นควรเลือกอาชีพที่ชอบที่สุดไว้ 1 อาชีพ และควรเลือกสำรองไว้ 1-2 อาชีพ

การเรียนหรือการฝึกอบรมเป็นการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพทางหนึ่ง สำหรับผู้ที่คิดจะเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาและสอบแข่งขันเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐในคณะต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ต้องมีความขยันหมั่นเพียรดูตำราอย่างจริงจัง แต่ถ้าเตรียมตัวอย่างเต็มความสามารถแล้วผิดหวัง ก็ไม่ควรเสียใจให้มากนัก เพราะการศึกษามีได้ทีกรอบอยู่เฉพาะในรั้วมหาวิทยาลัยเท่านั้น ยังมีการศึกษาสายอาชีพและการศึกษานอกระบบให้เลือกอีกมาก ซึ่งผู้ที่มีสติปัญญาปานกลาง มีฐานะทางบ้านไม่ดี พ่อแม่มีลูกหลายคนที่ต้องส่งให้เรียน ควรหันมาพิจารณาสายอาชีพ ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งที่ใช้เวลาไม่กี่ปีก็สามารถหางานทำเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เช่น อาชีพช่าง อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม เกษตรกรรม และคหกรรม เป็นต้น ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งที่เปิดฝึกอบรม ทั้งที่เสีย ค่าใช้จ่ายและไม่เสียค่าใช้จ่ายสายอาชีพเหล่านี้เมื่อเรียนจบแล้ว สามารถหางานทำได้ง่าย เพราะประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา กำลังคนระดับกลางเหล่านี้เป็นที่ต้องการอีกมาก และยังสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาประกอบอาชีพอิสระได้อีกด้วย จะเห็นได้ว่าทางสายอาชีพมิได้เป็นทางที่ตัน ยังมีหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ระยะยาวอีกมากที่จะสนองความต้องการและความถนัดของผู้สนใจ หากมีความมานะอดทน หรือใจสู้ ย่อมจะประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการเรียนและการประกอบอาชีพอย่างแน่นอน

#### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) ได้สรุปวิสัยทัศน์ของการพัฒนากำลังคนหรือกำลังแรงงานในระยะยาวเพื่อเป็นทิศทางในการยึดถือปฏิบัติต่อไปไว้ว่า ต้องการกำลังคนที่มีความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะทัศนคติและมีวินัยในการทำงานที่ดี มีขีดความสามารถที่จะรับ ถ่ายทอด เรียนรู้เทคโนโลยี

จากต่างประเทศมีขีดความสามารถด้านภาษา (Language Skills) ด้านเทคนิค (Technical Skills) ด้านอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Skills) ด้านการจัดการและการตลาด (Management and Marketing Skills) ด้านการเป็นผู้ประกอบการที่ดี (Technical Entrepreneur) ทั้งในระดับชาติและนานาชาติเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมให้ทันสมัยยิ่งขึ้นและแข่งขันในตลาดโลกได้

ในส่วนของพัฒนาการศึกษาตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี ได้มีการกำหนดไว้ว่า การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม คิดเป็น ทำเป็น พึ่งตนเองได้รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สรรค์สร้างสังคมที่ สงบสุข มีความรัก ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความรอบรู้ มีความสามารถที่เป็นสากล ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย เมื่อผนวกกับการพัฒนาแรงงานที่เป็นกระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงาน มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาชีพเพิ่มพูนขึ้น และเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถนำทักษะฝีมือนั้นไปประกอบอาชีพได้หรือเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2540, น. 22 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ประศาสตร์อินทาระ, 2547, น. 24) ซึ่งจากคำนิยามนี้จะเห็นได้ว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการให้ความสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานในทุกๆระดับ ทั้งที่เป็นแรงงานทั่วไปจนถึงแรงงาน ที่ใช้วิชาชีพชั้นสูงเพื่อสร้างคุณภาพในการทำงาน จะเห็นได้ว่าความรู้จากระบบการศึกษาในโรงเรียนอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพหรือทำงานเพราะการประกอบอาชีพต้องการความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะเจาะจงตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน แรงงานจำเป็นต้องได้รับการฝึกอาชีพเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการฝึกอาชีพเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นเป็นกิจกรรมหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถแบ่งกิจกรรมการฝึกออกได้ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2546, น. 76 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ประศาสตร์อินทาระ, 2547, น. 24)

- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีความประสงค์จะทำงานให้มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จำทำงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจและบริการตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยดำเนินการฝึกภาคทฤษฎีในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นระยะเวลาหนึ่งหลังจากนั้นผู้รับการฝึกจะต้องเข้ารับการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการภาคเอกชน

- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเป็นการฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน ให้มีความรู้ทันต่อเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะทางด้านวิชาชีพ รวมทั้งความรู้ด้านการบริหารจัดการ และเพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตในภาคอุตสาหกรรม
- การฝึกเสริมทักษะเป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง /ว่างงาน และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (เช่น ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้ผ่านการบำบัดรักษาการติดยาเสพติด กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ) เพื่อประกอบอาชีพหรือการเปลี่ยนอาชีพ หรือประสงค์จะประกอบธุรกิจของตนเอง และแรงงานตามโครงการประกันการว่างงาน โดยมีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป และตัวหลักสูตรไม่เข้าเกณฑ์การฝึกเตรียมเข้าทำงานหรือการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

#### นโยบายพัฒนาแรงงานของรัฐบาล

รัฐบาลพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้มีนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องพัฒนาแรงงานไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสามารถสนองตอบความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงานเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี
3. ส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พัฒนา และคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
4. คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

5. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน

แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549)

แผนพัฒนาแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2545, น. 11) ได้มีเป้าประสงค์ที่จะดำเนินการให้ได้ผลเป็นรูปธรรมในปี สุดท้ายของแผน คือ กำลังแรงงานมีงานทำ มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานฝีมือแรงงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และความต้องการของตลาดแรงงาน มีวินัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลตลอดจนผู้ประกันตนได้รับประโยชน์จากระบบประกันสังคมอย่างเสมอภาค รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรบุคลากรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน มีเทคโนโลยีทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ มีความมุ่งหมายให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมในการมีงานทำและมีรายได้ที่เป็นธรรมเพื่อลดความยากจนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยจะดำเนินการให้ประชากรทั้งวัยเรียนและวัยทำงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนอาชีพและเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำหรือเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสม คนหางานได้บรรจุงานหรือมีอาชีพอิสระตรงความต้องการ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองให้มีความปลอดภัยจากการถูกหลอกลวงโดยสาย/นายหน้าจัดหางาน ตลอดจนการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายสอดคล้องกับข้อผูกพันระหว่างประเทศ และการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ โดยมีแนวทางการดำเนินการประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสการมีงานทำแก่กลุ่มเป้าหมาย พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ การเร่งรัดและขยายการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ การคุ้มครองคนหางานด้วยมาตรการต่าง ๆ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการมีงานทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปรับปรุงกฎหมายและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว การส่งเสริมให้คนไทยเข้าทำงานแทนแรงงานต่างด้าว การศึกษาวิจัยอุตสาหกรรมและอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน และการสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานของคนไทย

2. ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอในระบบเศรษฐกิจ สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีทันสมัย สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตรวมทั้งเป็นแรงงานที่มีระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน สามารถเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตอันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังมุ่งให้มีกระบวนการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางดำเนินการประกอบด้วย การพัฒนา ศักยภาพแรงงาน การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล การประสานความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมหน่วยงานภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเสริมสร้างดุลยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ไร้ฝีมือในการทำงาน (Unskill Labour) ซึ่งส่วนใหญ่จะขาดอำนาจต่อรอง ทำให้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในการทำงานเท่าที่ควร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามมาตรฐานที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยมีแนวทางดำเนินการประกอบด้วย การพัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงบูรณาการระหว่างทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระและนักวิชาการ เพื่อสร้างมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของลูกจ้างให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานควบคู่กับการส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการปรับปรุงสภาพการจ้างและสวัสดิการแรงงานรวมทั้งสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงานและขจัดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้า อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานอย่างยั่งยืน

4. ยุทธศาสตร์การสร้างหลักประกันความมั่นคง เพื่อการขยายระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง ขณะเดียวกันผู้ที่เป็สมาชิกประกันสังคมจะได้รับสิทธิประกันสังคมจะได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้น ซึ่งรวมสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย คาดว่าภาวะเศรษฐกิจจะเอื้ออำนวยให้สำนักงานประกันสังคมสามารถดำเนินการดังกล่าวได้ โดยได้มีการวางระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศในการให้บริการและบริหารงานตลอดจนพัฒนาการให้บริการงานประกันสังคมเพื่อสร้างความพึงพอใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในขณะเดียวกันจะต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้มี

ความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมทั้งการบริหารกองทุนประกันสังคมให้มีเสถียรภาพ สามารถให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างได้ตลอดไป โดยมีการลงทุนที่สอดคล้องกับสภาพตลาดเงินและตลาดทุนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและกองทุนมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารเป็นการพัฒนากระทรวงแรงงานให้มีโครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ มีบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงสามารถสนองยุทธศาสตร์ของประเทศทั้ง 4 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการประสานงานด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพทั้งในประเทศและในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีแนวทางดำเนินการเน้นการปรับเปลี่ยนบทบาทให้เหมาะสมและมีความชัดเจนตรงตามภารกิจ ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดความ คล่องตัว เหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรเครือข่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสารสนเทศแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและการบริหารงานด้านสารสนเทศแรงงานให้เป็นระบบเครือข่ายเชื่อมโยงทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์ความต้องการใช้ข้อมูล การจัดทำมาตรฐานข้อมูล การปรับเปลี่ยนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลจากที่เคยทำด้วยมือเป็นการจัดการโดยคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการทำงานที่เหมาะสม การจัดทำระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงที่ทันสมัย พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความสามารถพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่เหมาะสมกับการใช้งานที่ต่างกันและการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในระดับจังหวัดทั่วประเทศ

### นโยบายการสร้างผู้ประกอบการ

รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ ๆ ในธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม ด้านการบริการและการท่องเที่ยวโดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์คือการพัฒนา คุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม คือ การส่งเสริมให้คนมีงานทำ โดยมุ่งสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้ประกอบการขนาดเล็ก กระจายโอกาสการมีงานทำในทุก ๆ พื้นที่ทั่วประเทศ ขยายการจ้างงานนอกภาคการเกษตรและส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศ เพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ให้แก่แรงงานไทย โดยมอบหมายภารกิจให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการเพิ่มเติมจากภารกิจเดิมตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยในความหมายของผู้ประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ, 2549, น. 2) ในภาษาอังกฤษเรียกว่า Entrepreneur ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ หมายถึง บุคคล ที่ยอมรับความเสี่ยงตั้งองค์ธุรกิจขึ้นมาเพื่อหวังที่จะได้ผลกำไร นอกจากนั้น ดร.นิมิต นนทพันธุ์วาทย์ ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงของไทย ได้ให้ความหมายว่า “ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม” คือ ผู้ที่เป็นเจ้าของธุรกิจ ได้มองเห็นโอกาสที่จะทำกำไรโดยการผลิตสินค้าชนิดใหม่ขึ้นมาเสนอขายในตลาดด้วยการนำเอาขบวนการผลิตใหม่ ที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมมาใช้ หรือการปรับปรุง องค์กรผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นผู้แสวงหาเงินทุน รวมทั้งปัจจัยในการผลิตและการจัดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คำจำกัดความดังกล่าว ทำให้เห็นว่าบุคคลที่จะเป็นผู้ประกอบการนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นขวนขวายที่จะเอาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาผสมผสานด้วยหลักการ จัดการทำให้เกิดเป็นสินค้าแปลกใหม่เกิดผู้ประกอบการใหม่ มีการแสวงหาตลาด หรือช่องทาง ที่ทำให้เกิดกำไร เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ให้กับสินค้าตัวเดิมอยู่เสมอ หรือปรับปรุงกระบวนการผลิตเดิมให้ดีขึ้น เกิดจากการลดต้นทุนการผลิต ในการบริหารงานการจัดองค์กรโดยหาข้อบกพร่อง แล้วทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น ติดตามข่าวสารสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รู้ต่อน้ำอย่างรวดเร็วตลอดจนวิทยาการใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

SMEs ย่อมาจากภาษาอังกฤษ Small and Medium Enterprises หรือแปลเป็นภาษาไทยว่า “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” สำหรับความหมายของวิสาหกิจ (Enterprises) ครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ภาคการผลิต (Production Sector) ครอบคลุมการผลิตในภาคเกษตรกรรม (Agricultural Processing) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) และเหมืองแร่

2. กิจการการค้า (Trading Sector) ครอบคลุมการค้าส่ง (Wholesale) และการค้าปลีก (Retail)

3. กิจการบริการ (Service Sector)

ส่วนลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดจากมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร สำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

ประเภทกิจการ	ขนาดกลาง	ขนาดย่อม
1. กิจการการผลิต	ไม่เกิน 200 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 ล้านบาท
2. กิจการบริการ	ไม่เกิน 200 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 ล้านบาท
3. กิจการการค้า		
- คำส่ง	ไม่เกิน 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 30 ล้านบาท
- คำปลีก	ไม่เกิน 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 30 ล้านบาท

ส่วนลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดจากจำนวนการจ้างงาน สำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

ประเภทกิจการ	ขนาดกลาง	ขนาดย่อม
1. กิจการการผลิต	ไม่เกิน 200 คน	ไม่เกิน 50 คน
2. กิจการบริการ	ไม่เกิน 200 คน	ไม่เกิน 50 คน
3. กิจการการค้า		
- คำส่ง	ไม่เกิน 50 คน	ไม่เกิน 25 คน
- คำปลีก	ไม่เกิน 30 คน	ไม่เกิน 15 คน

จากนโยบายการพัฒนาผู้ประกอบการดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2548 ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยการพัฒนาความรู้และฝีมือแรงงานด้านการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีเป้าประสงค์ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือเพื่อการเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้ประกอบการ นอกจากนี้ กรมพัฒนา

ฝีมือแรงงาน ยังให้บริการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานรองรับการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่แข่งขันได้ในระดับสากล ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล หรือนโยบายของจังหวัดที่เน้น ตามอุตสาหกรรมเป้าหมายได้แก่ ชิ้นส่วนยานยนต์ สิ่งทอ อัญมณี เครื่องประดับ ซอฟต์แวร์ ท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์จากไม้และยาง อาหารไทยสู่อาหารโลก นวดแผนไทยและ ผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร โดยการพัฒนาฝีมือให้แก่แรงงานใหม่ในตลาดแรงงานและแรงงานใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการ จะช่วยลดต้นทุนกระบวนการผลิต เพิ่มผลิตภาพการผลิต /ผลผลิตของสถานประกอบการและ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า นอกจากนี้ยังให้การบริการพัฒนาทักษะเพื่อ การประกอบอาชีพให้เป็นผู้ประกอบการอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานสามารถเป็น ผู้ประกอบกิจการเองในธุรกิจขนาดเล็ขนาดย่อมเยา สร้างทางเลือกในการมีงานทำนอกเหนือจาก การจ้างงาน สอดคล้องกับการส่งเสริมนโยบายการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของ รัฐบาล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางปฏิบัติการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ดังนี้

(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ, 2549, น. 14)

1. ศึกษาความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม/กลุ่มเป้าหมาย
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระ เช่น แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม OTOP กลุ่มเกษตรกร และผู้สนใจ
3. จัดอบรม
  - 3.1 อบรมทักษะฝีมือแรงงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ด้านช่างอุตสาหกรรม และธุรกิจ บริการ
  - 3.2 อบรมการประกอบธุรกิจ ได้แก่ หลักการประกอบธุรกิจเบื้องต้น เช่น การเขียน แผนธุรกิจ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การตลาด การทำบัญชีอย่างง่าย เป็นต้น
  - 3.3 ประสานหน่วยงานเครือข่าย และให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา กรณีผู้สำเร็จ การฝึกต้องการ กู้เงินลงทุนในการประกอบอาชีพหรือการประกอบธุรกิจ ให้คำแนะนำและส่งต่อไป ยังธนาคาร ออมสิน หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ กรณีผู้สำเร็จการฝึกต้องการคำปรึกษาเรื่องการเขียน

แผนการขอเงินกู้การเตรียมตัวลงทุน แนะนำหรือส่งต่อไปยังสำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม ธนาकारพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีสาขา ทั่วประเทศ หรือสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED)

4. การติดตามผลการนำไปประกอบอาชีพอิสระหรือการหารายได้เสริม และรายงาน ผลโดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ของกรมฯ

5. การจัดทำแฟ้มทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ เช่น

5.1 แฟ้มทะเบียนผู้สมัคร

5.2 แฟ้มทะเบียนผู้รับการคัดเลือกให้อบรม

5.3 แฟ้มผู้สำเร็จการฝึก

5.4 แฟ้มทะเบียนติดตามผลการประกอบอาชีพอิสระ

6. สร้างเครือข่ายที่ปรึกษาทางธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจที่สำเร็จ การฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### แนวทางการจัดฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม หรือสาขาธุรกิจบริการโดย พิจารณาใช้หลักสูตรที่เหมาะสม ตามศักยภาพของพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย ผู้สำเร็จการฝึก อบรมสาขาอาชีพต่าง ๆ หรือให้มีทักษะฝีมือเพียงพอที่จะสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

2. การฝึกอบรมหลักสูตรการประกอบธุรกิจ โดยใช้ระยะเวลาตามความเหมาะสม ให้กับผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ หรือมีทักษะฝีมือแล้ว เพื่อเพิ่มความรู้ด้านการประกอบธุรกิจ

การฝึกอบรมตามข้อ 1. หรือข้อ 2. อย่างใดอย่างหนึ่งแล้วสามารถประกอบอาชีพอิสระ ทั้งเป็นอาชีพหลัก หรืออาชีพเสริมได้ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจะมอบวุฒิบัตร ซึ่งแยกตามหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงาน (การประกอบอาชีพ) หรือหลักสูตรเสริมทักษะ (การประกอบอาชีพอิสระ)

#### หลักสูตรการฝึกอบรมทักษะฝีมือ

หลักสูตรพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ใช้หลักสูตรกลางของกรมฝีมือ แรงงาน หรือหลักสูตรตามโครงการ หรือหลักสูตรตามความต้องการ และศักยภาพของพื้นที่

(ซึ่งกำหนดให้หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ต้องมีเวลาการฝึกอบรม 320 ชั่วโมงขึ้นไป) หลักสูตรการฝึกเสริมทักษะ 6 ชั่วโมงขึ้นและหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ได้จัดแบ่งเป็น 7 กลุ่มสาขาอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง
2. กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม
3. กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล
4. กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
5. กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
6. กลุ่มอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
7. กลุ่มอาชีพภาคบริการ

ตัวอย่างของการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม หรือสาขาธุรกิจบริการ ดังนี้

- ซ่อมเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ
- การนวดแผนไทย
- เย็บจักรอุตสาหกรรม
- การนวดฝ่าเท้า
- ตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- การนวดสปา
- ซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน
- การนวดเพื่อสุขภาพ
- เจียรระโนพลอย
- การทำขนมไทย
- ก่ออิฐ-ฉาบปูน
- การทำขนมอบ

ฯลฯ

### หลักสูตรการประกอบธุรกิจ

เป็นหลักสูตรให้ความรู้ในเรื่อง การทำบัญชีเบื้องต้น การเขียนแผนธุรกิจ การตลาด และการประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ ฯลฯ ตามหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม การประกอบธุรกิจ จำนวน 21 ชั่วโมง กลุ่มเป้าหมาย คือผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน 2) หลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจ จำนวน 42 ชั่วโมงกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน ฯลฯ 3) หลักสูตรในพื้นที่ใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงขึ้นไป

#### กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้ว่างงาน
- ผู้ถูกเลิกจ้าง
- ผู้เกษียณอายุการทำงาน-ผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพ
- วิสาหกิจชุมชน
- ผู้ประกอบการเดิม
- ผู้มีความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะทาง
- นักศึกษา หรือบัณฑิตสำเร็จการศึกษาใหม่

### แนวทางการติดตามผล

1. ส่งแบบสอบถาม หลังจบการฝึกอบรม หรือส่งทางไปรษณีย์ ประมาณ 1 เดือน หลังจากจบฝึกอบรม การติดตามผลด้วยวิธีนี้ ผู้จบการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบ กลับประมาณ ร้อยละ 10 จึงเป็นวิธีที่ไม่ได้ผลดีนัก การส่งเจ้าหน้าที่ติดตามผลหลังการฝึกอบรมหรือใช้โทรศัพท์ติดตามพร้อมทั้งบันทึกรูปแบบการติดตามผลเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการ ตรวจสอบต่อไป

2. ประมวลผล คือ การรวบรวมข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึก ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวนผู้ เข้าฝึก จำนวนผู้จบการฝึก ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ การประกอบอาชีพหลังจากจบ การอบรมรายได้เฉลี่ย

3. สรุปรายงานผล คือ การรวบรวมข้อมูลบันทึกไว้ในแบบสรุปการติดตามประเมินผล ตามตัวชี้วัดด้านปริมาณ

### ผลการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2547-2548

ปี 2547 มีเป้าหมายการให้บริการฝึกอาชีพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วประเทศ จำนวน 30,250 คน ดำเนินการได้ จำนวน 29,997 คน และได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจบการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 เดือน โดยการติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวน 11,342 คน พบว่าสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ จำนวน 4,567 คน คิดเป็นร้อยละ 40.27

ปี 2548 มีเป้าหมายการให้บริการฝึกอาชีพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วประเทศ จำนวน 5,984 คน ดำเนินการได้ จำนวน 7,814 คน และจากการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจบการฝึกอบรม ระยะเวลา 9 เดือน โดยการติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวน 5,782 คน พบว่าสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ จำนวน 3,226 คน คิดเป็นร้อยละ 55.79 (กองแผนงานและสารสนเทศ, 2548)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (อ้างถึงใน ณัฐพล เรียบร้อย, 2547, น. 26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ส่งเสริมอาชีพส่วนตัว :แนวทางหนึ่งเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน” พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ประกอบการส่วนตัวนอกระบบได้รับการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ทำการค้ามีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำกว่าผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมและบริการ ผู้ประกอบการส่วนตัวนอกระบบส่วนใหญ่จะอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นเวลานานหลายปี โดยเรียนรู้และอาศัยประสบการณ์จากการทำงานมาก่อนที่จะประกอบอาชีพของตน การประกอบอาชีพส่วนตัวหลายประเภทมิใช่เป็นงานที่จะเข้าทำได้ง่าย ๆ จำเป็นจะต้องมีความรู้ มีทักษะและฝีมือและความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้านสำหรับเหตุผลที่ประกอบอาชีพส่วนตัวในปัจจุบันพบว่า ในกลุ่มผู้ประกอบการด้านการค้าให้เหตุผลส่วนใหญ่ว่าไม่ทราบจะประกอบอาชีพอะไรดีกว่านี้ กิจการด้านการค้าใช้เงินทุนน้อยไม่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญมากนัก สามารถฝึกฝนได้ง่าย ผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า มีความถนัด ความชำนาญและความสนใจในอาชีพนี้ ส่วนกลุ่มผู้ประกอบการด้านบริการ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ทราบว่าทำอะไรดีกว่านี้ ชอบทำงานเป็นอิสระ บางส่วนได้รับการฝึกฝนทักษะจากญาติพี่น้อง จึงทำให้อยากเปิดกิจการเป็นของตนเอง ในการดำเนินกิจการทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น ไม่ต้อง

มีกฎระเบียบขั้นตอนทางกฎหมายมาเกี่ยวข้อง จึงทำให้การเข้าและออกทำได้ง่าย ฉะนั้นทำให้ต้องเผชิญกับการแข่งขันค่อนข้างมาก

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2534, น. 37) พบว่า ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวนอกระบบส่วนใหญ่อาศัยประสบการณ์จากการทำงานมาก่อนที่จะประกอบอาชีพของตนเอง สำหรับเหตุผลที่ประกอบอาชีพส่วนตัวนั้น ผู้ประกอบอาชีพด้านการค้าให้เหตุผลว่า ไม่ทราบจะประกอบอาชีพอะไรที่ดีกว่านี้เป็นกิจการที่ใช้เงินทุนน้อย ไม่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ สามารถฝึกฝนได้ง่าย ผู้ประกอบอาชีพ ด้านहतอุตสาหกรรมให้เหตุผลว่ามีความถนัด ความชำนาญและสนใจในอาชีพนี้ ส่วนผู้ประกอบอาชีพด้านบริการ ให้เหตุผลว่า ชอบทำงานอิสระ ไม่ทราบว่าจะทำอะไรที่ดีกว่านี้

มานี ไชยธีรานุกุลศิริ (อ้างถึงใน ณัฐพล เรียบร้อย, 2547, น. 25) พบว่า กระบวนการเข้าสู่อาชีพของกรณีศึกษาที่เป็นช่างฝีมือนั้น ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจที่แท้จริง หากเกิดจากความบังเอิญที่เพื่อนชักชวนและต้องการหารายได้ ส่วนกรณีศึกษาที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้น เลือกว่าอาชีพด้วยการไตร่ตรอง

ประกิจ สอนงาม (อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 55) ได้ศึกษาความสนใจด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า นักเรียนที่ครัวเรือนมีรายได้สูงสนใจอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพ วิชาการ และอาชีพเกี่ยวกับการบริการมากกว่าครัวเรือนมีรายได้อานกลางและต่ำ ในขณะที่นักเรียนที่ครัวเรือนมีรายได้อาชีพเกี่ยวกับช่างหรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการการผลิตมากกว่านักเรียนกลุ่มอื่น ๆ และนักเรียนส่วนใหญ่ต้องการประกอบอาชีพรับราชการ

วรรณดา เต็มศิริพจน์ (2533, น. 90 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 52) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวของผู้ประกอบการสตรีในธุรกิจขนาดเล็ก : ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร พบว่าสาขาวิชาเอกที่สำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวของผู้ประกอบการสตรี

คุค (1967, p. 799 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 55) ได้ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของเด็กชายที่เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย พบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับระบบพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม

ชานสกี และ คลาร์ค (Chansky & Clark, 1965 Quoted in Tennyson, 1968, pp. 201-205 อ้างถึงใน ธีระพร พิไลวงศ์, 2543, น. 55) สรุปว่าเชื้อชาติและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานและการประกอบอาชีพ

กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, น. 112-114) พบว่า กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ประกอบอาชีพภาคพาณิชยกรรมและบริการนั้นมี 4 รูปแบบด้วยกัน คือ

1. ประกอบอาชีพตามอย่างบิดามารดา
2. ประกอบอาชีพโดยไม่ได้ตั้งใจมาก่อนหรือทำด้วยความบังเอิญ
3. มีความตั้งใจและหาหนทางที่จะเข้าสู่อาชีพที่เลือกไว้
4. ทดลองทำหลาย ๆ อาชีพ จนกระทั่งพบว่าควรจะทำงานอะไรที่เป็นหลักและยึดเป็น

อาชีพ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

