

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและกว้างขวางนี้ ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้เปลี่ยนแปลงตาม ไม่เว้นแม้แต่ในเรื่องของการทำงาน หรือการประกอบอาชีพที่ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะการประกอบอาชีพไม่เพียงแต่เพียงการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การประกอบอาชีพนั้นสะท้อนสภาพสังคม วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคมนั้นอีกด้วย

นอกจากนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร การนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หากองค์กรได้มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมได้เปรียบในเรื่องของการแข่งขันกันทั้งในทางเศรษฐกิจ แต่แต่ละองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีความคาดหวังจากการเข้าสู่อาชีพแตกต่างกันออกไป

นอกเหนือจากความคาดหวังแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของมนุษย์ดังนี้

สำหรับประเทศไทย กลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงอายุที่เป็นเยาวชน เริ่มเข้าสู่ระบบการทำงานในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา จากรายงานการสำรวจเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2548-2549 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1
เด็ก และเยาวชนอายุ 0-24 ปี แยกตามเพศ

ประชากร เด็ก และเยาวชน	รวม	เพศชาย	เพศหญิง
ประชากรทั้งสิ้น	65,064,077	31,437,510	33,626,566
จำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 0-24 ปี (คน)	24,040,574	12,276,527	11,764,044
ร้อยละของเด็กและเยาวชนอายุ 0-24 ปี	36.9	39.0	34.9
จำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 0-14 ปี (คน)	15,002,366	7,760,288	7,242,076
ร้อยละของเด็กและเยาวชนอายุ 0-14 ปี	23.0	24.7	21.5
จำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 15-24 ปี (คน)	9,038,208	4,516,239	4,521,968
ร้อยละของเด็กและเยาวชนอายุ 15-24 ปี	13.9	14.3	13.4

ที่มา: สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เม.ย. 2551 จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/syb50/syb_chap1.pdf.

ประชากรทั้งหมดของประเทศโดยประมาณ 65 ล้านคนเศษ ร้อยละ 13.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือ 9 ล้านคน เป็นกลุ่มเยาวชนอายุระหว่าง 15-24 ปี ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ ที่เริ่มเข้าสู่แวดวงการทำงานมากขึ้น ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้มีวิถีชีวิต มีพฤติกรรม และมีความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับของตนเองที่ไม่เหมือนใคร จากการศึกษาของ รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548, น. 2-16) แบ่ง Generation ของบุคลากรในองค์กร ออกเป็น คนรุ่นเก่า คนรุ่นกลางเก่ากลางใหม่ และคนรุ่นใหม่ คนรุ่นเก่า หมายถึง คนที่เกิดในรุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือเรียกว่า ยุค Baby Boomers คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507 หรือประมาณช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา อายุอยู่ในช่วง 40-60 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมาก ปัจจุบันอาจเป็นผู้บริหารระดับสูง มีลักษณะนิสัยอนุรักษ์นิยม ยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลง ความคิดง่าย ๆ ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลา นานกว่าจะประสบผลสำเร็จ ทำงานหนัก มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก บางคนจะเป็นเผด็จการ ชอบสั่งการโดยไม่ให้เหตุผล นอกจากคำว่า คุณต้องทำตามคำสั่ง เพราะผมเป็นเจ้านาย นโยบายอยู่เหนือเหตุผล

หรือเจ้านายถูกต้องเสมอ สำหรับบางคนอาจเป็นผู้บริหารแบบพ่อพระ หรือผู้มีจริยธรรมสูง มีความยึดมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรม ใจกว้างได้ รักชื่อเสียงเกียรติยศ

คนรุ่นกลางแก่กลางใหม่ หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519 หรือที่เราเรียกกันว่ากลุ่มคน Generation X อายุประมาณ 30-40 ปี จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดี ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว Generation X บางคนมีวิถีชีวิตแบบ Yuppy รสนิยมสูง ใช้จ่ายเงินเพื่อความสุขของชีวิต ซื้อหาสิ่งของที่หรูหราฟุ่มเฟือยมากกว่าพวก Baby Boomers เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ หรือกรอบความคิดเดิม ๆ นิยมการมอบหมายงานและติดตามควบคุมจนงานสำเร็จโดยไม่ใช้อำนาจ มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นผู้บริหารในลักษณะหัวหน้าที่มากกว่าเป็นเจ้านาย

คนรุ่นใหม่ หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา หรือเรียกกันว่ากลุ่มคน Generation Y ซึ่งเป็นเด็กและวัยรุ่นยุคนี้ ภาพลักษณ์ของ Generation Y จะเป็นคน ใจร้อน ใจน้อย ขาดความอดทน ชอบดูทีวี วีซีดี ดีวีดี และเล่นเกม ฯลฯ ได้ทั้งวัน หัวไว ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เร็ว ตั้งแต่เด็ก ฉลาด หน้าตาดีแต่งตัวดีสนุกสนาน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ Generation Y ยังมีลักษณะเป็นพวกต้องการทราบเหตุผลว่า ทำไม ต้องทำเช่นนั้น ต้องทำเช่นนั้น มีวัฒนธรรมเลียนแบบหรือตามแบบสากลมากกว่ารุ่นอื่น คือไม่สนใจวัฒนธรรมดั้งเดิมของบรรพบุรุษ เชื่อมมั่นในตนเองสูง อาจเป็นคนที่เอาแต่ใจตนเอง เห็นแก่ตัว เป็นพวกมีปัญหา แต่การสนใจเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้ Generation Y เป็นผู้ ว่องไว เพราะพวกเขาทราบว่า จะค้นหาข้อมูลได้จากที่ใด เวลาไหน และทำให้ได้อย่างรวดเร็ว จะมีความสามารถในการทำงานหลายด้านที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและสื่อหลายประเภท และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน โทรศัพท์มือถือถือเป็นอุปกรณ์ประจำกายที่สำคัญของ Generation Y พอ ๆ กับการใช้อินเทอร์เน็ต

จากการที่องค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายกันเช่นนี้ ทำให้บุคลากร มีมุมมองที่แตกต่างกันโดยเฉพาะบุคลากรที่ต่าง Generation กัน กล่าวคือ ขณะที่กลุ่มคนรุ่นอื่นที่ไม่ใช่ Generation Y มองว่า กลุ่มคน Generation Y เป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความเกรงใจ มีความคิดประหลาด (คิดนอกกรอบแบบหลุดโลก) ไม่มีความอดทนในการทำงาน คือพร้อมที่จะลาออก เมื่อไม่พอใจหรือไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ชอบเรียกร้องเงินเดือนและสวัสดิการสูง ๆ ทั้งที่เพิ่งจะเข้ามาทำงานได้ไม่นาน ในขณะที่กลุ่มคน Generation Y เองกลับมองว่า งานที่ได้รับนั้นไม่ได้เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มี อีกทั้งยังมองไม่เห็นถึง

ความก้าวหน้า เพราะคนในตำแหน่งผู้บริหารไม่มีใครลาออก จึงไม่มีตำแหน่งให้พวกเขาเติบโต อีกทั้งหัวหน้างานและผู้บริหารที่เป็นคนที่ต่างรุ่นกันไม่เปิดโอกาส ให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น แล้วยังชอบที่จะพูดถึงแต่กฎระเบียบที่พวกเขาบอกว่า ล้าสมัยและไร้เหตุผล ทางออกของคนกลุ่มนี้จึงอยู่ที่การเปลี่ยนงาน ซึ่งพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีที่ได้เจอโอกาสที่ดี ซึ่งทุกครั้งที่เปลี่ยนงานก็มักจะได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเสมอ ดังนั้นการที่เปลี่ยนงานบ่อยนั้นจึงไม่ได้แสดงว่าบุคคลนั้นมีปัญหากับองค์กรเสียทุกคน

ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การที่มีมุมมองและความต้องการ ที่แตกต่างกันเท่านั้น หลายองค์กรประสบปัญหาในเรื่องการสรรหาและการรักษาบุคลากร ไว้กับองค์กร โดยเฉพาะกับ บุคลากรรุ่นใหม่ ในบางองค์กร บุคลากรกว่า 80% มีอายุมากกว่า 40 ปี จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อคนกลุ่มนี้ต่างทยอยกันเกษียณ ขณะที่องค์กรกลับไม่มีพนักงานรุ่นใหม่เพียงพอที่จะรองรับการเติบโตในอนาคต และยังไม่รวมถึงการพัฒนาองค์กรอย่างก้าวกระโดดเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งใน และต่างประเทศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ นอกจากผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแล้วยังต้องเพิ่มความสนใจใน ความต้องการหรือความคาดหวังที่เป็น รายบุคคล มากขึ้นด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่กำลังจะจบการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีบางคนหรือส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ช่วงเวลาของการทำงาน ประกอบกับการที่การศึกษาด้านเทคนิคและอาชีวศึกษานี้จะต้องเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนในภาคการผลิต อุตสาหกรรมของประเทศ โดยอยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นองค์กรสำคัญทำหน้าที่ให้การศึกษาและฝึกอบรมพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพทุกระดับอย่างทั่วถึง ตลอดชีวิต มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และจัดการองค์ความรู้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งการวิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อการประกอบอาชีพและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน กล่าวคือ คนกลุ่มนี้ต้องมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพ ดังนั้น หากมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของคนเหล่านี้ ก็สามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแก้ไข และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งในส่วนขององค์กร และในส่วนของตัวคนรุ่นใหม่เอง กล่าวคือ ในส่วนขององค์กร ผู้บริหารขององค์กรจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นที่พอใจของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ในขณะที่ใน

ส่วนของตัวคนรุ่นใหม่ที่กำลังจะจบการศึกษาเองก็จะได้ศึกษาไขว่คว้าหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถได้รับคัดเลือกเข้าทำงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่สอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับแนวทางการเลือกอาชีพ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่สอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรด้านการศึกษา ด้านงาน ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

คำจำกัดความ

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีดังนี้

การเลือกประกอบอาชีพ หมายถึง การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

วิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ หมายถึง ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง อันได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความถนัดในอาชีพ และความสนใจในอาชีพ ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ประเภทหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องการเข้าทำงาน ผลตอบแทนการทำงาน ชื่อเสียงและการยอมรับของสังคมที่มีต่อองค์กร ลักษณะของอาชีพหรืองานที่ต้องการทำ ตำแหน่งหน้าที่ที่สนใจ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมของสังคมที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ประการสุดท้ายได้แก่ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย ความต้องการของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง และฐานะทางรายได้ของครอบครัว