

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ และเอกสารต่าง ๆ โดยสรุปเนื้อหาที่สำคัญ ออกเป็นหัวข้อได้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำ
4. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการให้นิยามหรือความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ซูซีฟ มีศิริ (2546, น. 31) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและคุณธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงขึ้น มีชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

นฤมล วงศ์ชัชวาลย์ (2547, น. 6) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าทั้งตนเองและองค์กร

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยการสร้างนิสัยที่ดีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นจะเป็นการพัฒนาในด้านต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)

- ด้านบุคลิกภาพ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การตรงต่อเวลา การรู้จักเสียสละในทางที่ถูกที่ควร เป็นต้น
- ด้านอารมณ์ ได้แก่ การมองโลกในแง่บวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีสติ เป็นต้น
- ด้านสติปัญญา เช่น การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและทางความคิด เป็นต้น
- ด้านการเข้าสังคม เช่น มนุษยสัมพันธ์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีลักษณะของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

จากนิยามดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และปรับปรุงให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจ จนเกิดทักษะและความชำนาญ ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเองจะเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีจุดประสงค์เพื่อนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ในการหางาน ผู้ที่สมัครงานหรือผู้หางานจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอย่อมได้เปรียบคู่แข่งมากกว่า ในทางกลับกัน ถ้าผู้ที่หางานไม่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมออาจทำให้ลืมความรู้ที่เคยศึกษามา ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญดังนี้ (สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมอาชีพศึกษา, 2551)

1. เนื่องจากเทคโนโลยีข่าวสารมีความก้าวหน้าไปมาก จึงต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านข้อมูลข่าวสาร วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม
2. การพัฒนาตนเองในการประกอบอาชีพ ย่อมส่งผลทางอ้อมแก่สังคมในทางที่ดี เพราะนอกจากจะช่วยขจัดปัญหาส่วนตัวแล้ว ยังทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและสังคม

3. เนื่องจากประเทศมีปัจจัยหรือกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การที่บุคลากรในประเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านคุณภาพและคุณธรรม จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งของประเทศต่อไป

4. การพัฒนาตนเองในการประกอบอาชีพย่อมส่งผลทางอ้อมแก่สังคม นอกจากจะช่วยจัดปัญหาส่วนตัวได้แล้ว ยังทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

5. การที่จะมีภาวะผู้นำได้นั้น ต้องเริ่มจากตนเองซึ่งต้องมีความพร้อมในทุกด้าน

6. ทำให้ประเทศเกิดความเข้มแข็ง เนื่องจากปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศคือพลเมืองในประเทศ หากพลเมืองมีการพัฒนาในเรื่องคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันแล้วย่อมส่งผลให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า

7. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของงานอาชีพนั้นต้องอาศัยการพัฒนาตนเองของพนักงานในหน่วยงานเป็นพื้นฐาน ดังนั้น การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกสาขาอาชีพจึงมีบทบาทสำคัญต่อภาพลักษณ์ของอาชีพนั้น ๆ

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญในหลาย ๆ ด้าน เช่น เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ทำให้ประเทศเกิดความเข้มแข็งส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งสังคมและส่วนรวม เป็นต้น

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง

ณัชฎา อินทสุวรรณ (2545, น. 24) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นการมุ่งเน้นการมีชีวิตที่เป็นสุขโดยการบรรลุซึ่งศักยภาพภายในตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เกิดจิตสำนึกที่จะปกครองตนเอง ช่วยเหลือตนเองและพึ่งพาตนเองได้ โดยทั้งนี้เริ่มจากการได้ตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ รวมถึงความปรารถนาที่จะแบ่งปันหรือให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน ตลอดจนมีสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, อ้างถึงใน กนิษฐา ฐิติวัฒนา, 2551) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็น 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objectives) ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

- 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 พัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารบุคคล เพื่อให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ
- 1.8 ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการทั้งต่อตนเองและองค์กร เช่น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

วิธีการพัฒนาตนเอง

กนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งสามารถจำแนกวิธีการพัฒนาตนเองได้เป็น 2 แบบ คือ การพัฒนาโดยตนเองหรือสามารถกระทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง

เช่น การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการฟัง อ่าน สังเกต การไปศึกษาต่อ การปฏิบัติหน้าที่แทน การเข้ารับการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองโดยหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา การประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

บริษัทไอเอ็มบีคส์ (2550, น. 302-317) กล่าวว่า หากไม่มีการพัฒนาตนเองแล้ว จะทำให้อายุการทำงานของผู้ที่ทำงานจะสั้นลง เช่น ผู้บริหารที่มีรายได้สูง หากไม่หมั่นเรียนรู้เพิ่มเติม ก็มีโอกาที่จะกลายเป็นลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยภายในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น จึงควรปฏิบัติดังนี้

1. หมั่นเรียนรู้

เนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาด้านวิทยาการ ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ประกอบกับการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และในอนาคตจะไม่ใช่เป็นการแข่งขันเฉพาะความรู้ ความสามารถ หากแต่เป็นการแข่งขันความสามารถในการเรียนรู้ ดังนั้น ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และหมั่นรับข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มความรู้ จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงได้

2. ค้นหาที่ตนถนัด

หาโอกาสในการเรียนรู้และหาข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดจนศึกษาให้ได้มากที่สุดจนเกิดความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อจะสามารถอ้างอิงความรู้ได้อย่างหลากหลายและส่งผลให้เกิดประโยชน์ด้านอื่นด้วย ข้อมูลจากการเรียนรู้แบบเรียนเจาะลึกนั้น ผู้ศึกษาต้องเอาใจใส่เรียนรู้ในด้านที่ถนัดที่สุดและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้กลายเป็นทุนเดิมในการประกอบอาชีพ

3. อ่านหนังสือมาก

การอ่านหนังสือเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินชีวิต เพราะการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และการอ่านหนังสือเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนสติปัญญา ในฐานะที่เป็นคนทำงาน มีหน้าที่นำความรู้ความสามารถที่เคยเรียนรู้ออกมาใช้ในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องหมั่นอ่านหนังสือเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานในโลกปัจจุบันได้

4. รักการเรียนรู้

สำรวจตัวเองแล้วหาว่าด้านที่ต้องการปรับปรุง จากนั้นหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการแล้วทำรายงานเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร เช่น เวลาที่ฝึกอบรม ค่าใช้จ่าย เพื่อนำเสนอต่อหัวหน้างาน เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมควรมีการรายงานผลการอบรมและควรนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า วิธีในการพัฒนาตนเองนั้นมี 2 วิธี ได้แก่ การพัฒนาโดยตนเอง เช่น การศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือ หรือฝึกการสังเกต และการรับการฝึกอบรม โดยหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ เช่น การสัมมนา หรือการจัดการประชุม เป็นต้น

กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

อัญญา ศรีสมพร (2551) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. สำรวจตนเอง เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการสำรวจตนเองอาจทำได้หลายวิธี เช่น การให้ผู้ที่ใกล้ชิดช่วยสำรวจหรือสำรวจตนเองโดยตรงไปตรงมา
2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม สำหรับคุณสมบัติที่ดีและมีคุณค่าสามารถสร้างขึ้นได้ และถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องใช้ความมานะพยายามอย่างจริงจัง
3. ปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง โดยมีจิตใจที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น จะทำให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรครวมทั้งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้ สำหรับการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น เลียนแบบบุคคลที่ประสบความสำเร็จ การใช้อุปสรรคหรือปัญหาชีวิตเป็นตัวกระตุ้น การส่งเสริมและชี้แนะจากบุคคลใกล้ชิด เป็นต้น
4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังใจและกำลังใจให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการส่งเสริมตนเองนั้นอาจทำได้หลายวิธี เช่น การพักผ่อน การฝึกอบรมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ การออกกำลังกาย เป็นต้น
5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการพัฒนาตนเองจึงควรปฏิบัติดังนี้
 - 5.1 การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดย
 - 5.1.1 การอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
 - 5.1.2 การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม
 - 5.1.3 การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ
 - 5.1.4 การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ
 - 5.1.5 การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
 - 5.1.6 การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยปิด

- 5.1.7 การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
- 5.1.8 การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
- 5.1.9 การจัดทำโครงการพิเศษ
- 5.1.10 การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน
- 5.1.11 การค้นคว้าหรือวิจัย
- 5.1.12 การศึกษาดูงาน เป็นต้น
- 5.2 การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดย
 - 5.2.1 การลงมือปฏิบัติจริง
 - 5.2.2 การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
 - 5.2.3 การอ่าน การฟัง และการถาม จากเอกสารและหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
 - 5.2.4 การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
 - 5.2.5 การค้นคว้าวิจัย
 - 5.2.6 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นต้น
- 5.3 การสร้างนิสัยที่ดี สำหรับนิสัยหมายถึงแบบแห่งการกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของตนเองและความสม่ำเสมอจนกลายเป็นความเข้มแข็ง สำหรับวิธีการทั่วไปในการสร้างนิสัยที่ดี Henry E. Garrette แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียได้เสนอแบบไว้ดังนี้
 - 5.3.1 ทุ่มความสามารถที่ตนมีในการสร้างนิสัยใหม่
 - 5.3.2 ไม่มีข้อยกเว้นและข้อผ่อนผัน
 - 5.3.3 พยายามฝึกนิสัยใหม่ที่ต้องการด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ
 - 5.3.4 พยายามแก้นิสัยที่ไม่ได้ตั้งใจด้วยการสร้างนิสัยที่เต็มใจขึ้นแทน
 - 5.3.5 แก้นิสัยเก่าที่ไม่ต้องการโดยใช้กระบวนการวางเงื่อนไข
 - 5.3.6 ตั้งระเบียบการที่ต้องการสำหรับนิสัยให้แน่นอน
- 5.4 การสร้างทัศนคติที่ดี การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดี จะช่วยลดการต่อต้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี
- 5.5 สมชาติ กิจยรรยง (2548, น. 59-61) กล่าวถึง การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม อันได้แก่
 - 5.5.1 บุคลิกภาพทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ส่วนสูง น้ำหนัก ความสะอาดของร่างกาย การแต่งกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรับปรุงและพัฒนาได้

5.5.2 บุคลิกภาพทางอุปนิสัย เช่น ความเป็นผู้มีความสุภาพอ่อนโยน มีเมตตา เชื่อฟัง ความรับผิดชอบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ

5.5.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่ ความเป็นผู้มีเหตุมีผล การมีอารมณ์มั่นคงเยือกเย็นหรืออ่อนไหวง่าย ความขุ่นเคือง ความสุขุมรอบคอบ

5.5.4 บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ บุคลิกภาพในการเข้าสมาคมและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งบุคลิกภาพเกี่ยวกับการสนทนา การพบปะทักทาย ฯลฯ

5.5.5 บุคลิกภาพทางกำลังใจ คือ เป็นผู้มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความมั่นคงและมุ่งมั่นที่เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ไม่ตื่นเต้นตกใจ เมื่อพบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ไม่ตื่นเต้นตกใจเมื่อพบกับเหตุการณ์ระทึกใจ มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา

5.5.6 บุคลิกภาพทางสติปัญญา คือ ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลิกภาพนั้นอาจทำได้โดย การฝึกอบรม การมีผู้ดูแลคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ การทำตามแบบอย่างผู้อื่นที่พอใจหรือเคารพรัก รวมไปถึงการสังเกตและปรับปรุงตนเอง

5.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น นับว่ามีความจำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

6. การประเมินผล (Evaluation) เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลหรือไม่ก็ได้ สำหรับการประเมินผลนี้จะต้องทำติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ โดยดูจากดูผลงานที่สำเร็จและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตน

แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน

ความหมายของการว่างงาน

ได้มีนักวิชาการให้นิยามหรือความหมายของการว่างงานไว้ดังนี้

ชนิดา โอภาณุรักษ์ (2547, น. 13) กล่าวถึง การว่างงาน หมายถึง บุคคลที่ไม่ทำงาน แต่มีความพร้อมเต็มใจที่จะทำงาน โดยอาจมีได้ออกหางานทำหรือหางานทำก็ได้

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2551, น. 20) ได้ให้นิยามของการว่างงานว่าหมายถึง สภาวะของบุคคลที่กำลังหางานที่มีค่าตอบแทนแต่ยังไม่ได้งานเช่นนั้น

การว่างงานไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลหลายประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา ผู้เกษียณอายุการทำงาน เด็ก และผู้ที่ไม่ต้องการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น การว่างงาน จึงหมายถึง ผู้ที่สามารถทำงานได้แต่ยังไม่พร้อมที่จะทำงาน หรือยังหางานที่ยังถูกใจไม่ได้ ทั้งนี้ไม่รวมถึง นักเรียน นักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา ผู้ที่เกษียณอายุแล้ว เด็ก และผู้ที่ไม่ต้องการทำงาน

สาเหตุการว่างงาน

Katharine Hooper Briar (อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิตติยา รัตนกร, 2540, น. 18-22) กล่าวถึงสาเหตุการว่างงานเกิดจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก อาจจำแนกสาเหตุได้ 2 ประการ คือ

1. ปริมาณกำลังแรงงาน ที่มีมากกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน กล่าวคือ หากผู้จบการศึกษามาในสายวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของแรงงาน โอกาสสูงในการได้งานทำก็จะมีสูงในทางกลับกัน หากจบการศึกษามาในสายวิชาชีพที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสที่จะได้งานทำก็จะมีน้อย ดังนั้น ความต้องการของตลาดแรงงานจึงมีผลต่อการจ้างแรงงานด้วย
3. ระบบการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน รวมทั้งการเปลี่ยนทัศนคตินั้น มีผลต่อการเพิ่มหรือลดอัตราการจ้างงานได้ เพราะปัจจุบันนโยบายด้านการศึกษาที่มุ่งปรับความสอดคล้องระหว่างการศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการกับการศึกษาที่มุ่งสู่ปรัชญาการศึกษาที่มีจุดเน้นเพื่อการเรียนรู้และอยู่ได้ในสังคม
4. การส่งเสริมการลงทุน ผลจากการส่งเสริมการลงทุนนั้นมีผลต่อการจ้างแรงงานในทุกระดับการศึกษา กล่าวคือ ถ้ามีผู้สนใจที่จะเข้ามาลงทุนมีอยู่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ตำแหน่งงานนั้นมีมากขึ้น ดังนั้นอัตราการว่างงานก็จะลดลง
5. ภัยแล้ง ส่งผลให้แรงงานภาคเกษตรย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานในระยะหนึ่ง และถ้าแรงงานไม่มีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน จะส่งผลให้ประสบกับภาวะการว่างงานนานขึ้น เว้นแต่ตำแหน่งงานที่มีอยู่นั้นไม่ใช่ตำแหน่งที่ต้องใช้ฝีมือในการทำงาน

6. การใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นมาใช้ในการผลิตทำให้ความต้องการแรงงานมนุษย์ลดลง ส่งผลให้อัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น

7. ภาวะเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปิดโอกาสให้บรรษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก รวมทั้งการที่ต่างชาติเปิดโอกาสรับแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศก็มีผลด้วยเช่นกัน

8. เนื่องด้วยมีการแข่งขันกันในระดับประเทศและระดับโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถลดการเกิดอัตราการว่างงานได้ ในทางกลับกันหากแรงงานที่มีคุณภาพมีมาก ทำให้นายจ้างเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดไว้ได้ ส่งผลให้มีอัตราผู้ว่างงานมีสูงขึ้น

9. ภาวะค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น ทำให้สถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ดังนั้น จึงต้องมีการปิดกิจการ ปิดงาน เลิกกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน

10. งานที่ขาดเสถียรภาพ จากการที่ภาวะทางเศรษฐกิจเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมการผลิตไปสู่ฐานในการบริการนั้น งานที่ทำมักขาดความมั่นคง เนื่องจากการย้ายฐานการผลิตไปสู่สถานที่ ๆ มีการลงทุนต่ำ จึงทำให้แรงงานต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยภายใน โดยมากมีสาเหตุมาจากตัวบุคคล ได้แก่

1. การจงใจ หรือ การว่างงานโดยสมัครใจ (voluntary employment) คือ ผู้ที่ประสงค์จะทำงานแต่จงใจเป็นผู้ว่างงานเพราะไม่ปรารถนาที่จะทำ เนื่องจากไม่พอใจในค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ เนื่องจากผู้สมัครบางคนเป็นผู้ที่มีความผิดปกติทางกายและใจ นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะปฏิเสธและขอเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเพียบพร้อมกว่า

3. ความบกพร่องทางสังคมของบุคคล ได้แก่ การหย่าร้าง ภาวะเก็บกด อันจะนำไปสู่การอยากได้รับการรักษาอันก่อให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่

4. เพศ ลักษณะงานบางอย่างก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครเข้าทำงานไม่ว่าหญิงหรือชายรวมทั้งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นหญิงรักหญิง หรือชายรักชาย ล้วนแล้วมีผลต่อการจ้างงาน

5. ความพิการ กลุ่มนี้จะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับสุดท้าย ถ้าสังคมนั้นขาดกฎหมายรองรับ แต่อย่างไรแล้วนายจ้างนิยมเลือกจ้างผู้ที่มีร่างกายปกติมากกว่า

6. อายุ ผู้ใช้แรงงานที่เป็นเด็กและเยาวชน อาจไม่ได้รับการจ้างงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดในการทำงาน เช่น ห้ามทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรืองานอื่นซึ่งเป็นงานอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

7. ผู้ที่ป่วยเป็นโรคร้ายแรง เช่น ผู้ป่วยโรคเอดส์ เป็นต้น

8. การเลือกงาน การที่บุคคลบางกลุ่มเลือกงาน โดยขาดการประเมินความสามารถของตนเองยอมทำให้เสียโอกาสในการมีงานทำ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น

9. ผู้ที่มีฐานะยากจน เป็นกลุ่มที่ประสบภาวะการว่างงานนานเกินไป ดังนั้นเวลาสมัครงาน จึงมีโอกาสได้งานทำน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในด้านการศึกษาและการเข้าถึงบริการจัดหางาน

10. ระดับการศึกษา ทักษะคิดต่อการศึกษามีผลทำให้เกิดการว่างงาน ถ้าผู้ที่ได้รับการศึกษาในแต่ละระดับมีทัศนคติต่องานที่ต้องการทำในทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น การให้คุณค่าของงานที่สัมพันธ์ต่อระดับการศึกษาหรือการยึดติดอยู่กับคนที่จบการศึกษาสายใดก็ต้องประกอบอาชีพสาขานั้น เป็นต้น

11. ภูมิลำเนา ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเป็นจำนวนไม่น้อยที่พยายามรอคอยงานอยู่ต่างถิ่น โดยไม่คิดกลับภูมิลำเนา ตรงกันข้ามบางส่วนกลับรอคอยงานที่สามารถกลับภูมิลำเนาได้เพื่อประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านค่าครองชีพและการสร้างสถานการณ์สภาพทางสังคมในท้องถิ่นของตน การรอคอยงานทั้ง 2 ลักษณะมีผลต่อการว่างงานได้เช่นกัน

ประเภทของการว่างงาน

เบญจมาศ ธรรมภักดี (2546, น. 10-13) ได้กล่าวถึงประเภทของการว่างงานสามารถจำแนกได้ 6 ประเภท ได้แก่

1. การว่างงานชั่วคราว (frictional unemployment) หมายถึง การว่างงานอันเนื่องมาจากการที่บุคคลเปลี่ยนงานออกจากงานเดิมหรือว่างงานเพราะการกลับเข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ เช่น แม่บ้านที่หางานทำหลังจากบุตรโตแล้ว หรือผู้ที่เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ ๆ ได้แก่ วัยรุ่นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในระหว่างปิดภาคฤดูร้อนหรือเพิ่งจบการศึกษา การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งว่างปรากฏอยู่และเป็นภาวะที่มีการจ้างงานทำเต็มที่

2. การว่างงานแบบโครงสร้าง (structural unemployment) เกิดขึ้นจากจำนวนของงานลดลงในบางพื้นที่หรืออุตสาหกรรม ซึ่งการว่างงานประเภทนี้เกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่

2.1 ไม่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้ หรือสามารถทำได้แต่ไม่สะดวก เป็นเหตุให้แรงงานในบางท้องที่หรือบางอาชีพขาดแคลน แต่บางพื้นที่กลับมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากกว่าความต้องการ

2.2 การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของแรงงาน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของสินค้าทำให้เกิดความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจาก อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องนายจ้างต้องการแรงงานเพื่อทำการผลิตสินค้าเมื่ออุปสงค์ในสินค้าเกิดขึ้น ดังนั้น เมื่ออุปสงค์สินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ในแรงงานก็เปลี่ยนไปด้วย จึงอาจทำให้แรงงานบางประเภทว่างงานได้เช่นกัน

2.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจ ถ้ากิจกรรมทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ทำให้อุปสงค์ของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.4 การเพิ่มขึ้นหรือการอพยพของแรงงาน ทำให้การว่างงาน เช่น ในกรณีเด็กวัยรุ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่นายจ้างต้องการน้อย ดังนั้น อัตราการว่างงานของแรงงานเด็กจะเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3. การว่างงานตามวัฏจักร (cyclical unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดจากอุปสงค์รวม (aggregate demand) ไม่เพียงพอกับอุปทานรวม (aggregate supply) เกิดในภาวะที่เศรษฐกิจถดถอย เนื่องจากตลาดสินค้าไม่มีดุลยภาพ สินค้าที่ผลิตมาขายไม่หมด หรือไม่มีกำลังซื้อ จึงทำให้สินค้าล้นตลาด ดังนั้น จึงทำให้ผู้ผลิตต้องลดการผลิตและคนงานลง เป็นเหตุให้เกิดการว่างงาน ซึ่งเราอาจควบคุมการเกิดการว่างงานตามวัฏจักรได้ด้วยการใช้นโยบายทางการคลังเกี่ยวกับการเก็บภาษีและการใช้จ่าย

4. การว่างงานแฝง (disguised unemployment) เป็นการที่ผู้มีงานทำเคลื่อนย้ายแรงงานบางส่วนจากจำนวนผู้มีงานทำออกจากผลผลิต โดยไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการ ดังนั้น ลักษณะของการว่างงานแบบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการประชากรที่อยู่ในสาขาเกษตรกรรมมีอยู่อย่างหนาแน่น ทำให้เกิดภาวะแรงงานเกิน (labor surplus)

5. การว่างงานตามฤดูกาล (seasonal unemployment) หมายถึง การไม่มีงานทำเมื่อฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจเกิดจากดินฟ้าอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น ในฤดูแล้งชาวนาว่างงานเพราะไม่สามารถเพาะปลูกได้ หรือ ในฤดูหนาวจัด งานก่อสร้างต้องหยุดชะงักทำให้คนงานว่างงาน เป็นต้น ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลทำให้วันทำงานคนงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยลักษณะการว่างงานประเภทนี้มักปรากฏในประเทศเกษตรกรรม

6. การทำงานต่ำกว่าระดับ (under unemployment) หมายถึง การที่บุคคลมีงานทำ แต่ทำงานไม่เต็มที่หรือทำงานไม่เต็มความสามารถของตนที่มีอยู่ บุคคลประเภท โดยความพยายามของการทำงานต่ำกว่าระดับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

6.1 การว่างงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ชัด (visible unemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำแต่เพียงบางเวลา คือ ทำงานน้อยกว่าปกติโดยไม่สมัครใจ ถ้าหากมีงานทำคนเหล่านี้ก็พอใจจะทำงานมากชั่วโมงหรือมากกว่าวันขึ้นไปอีก

6.2 การทำงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ไม่ชัด (invisible unemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำปกติแต่ทำงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถต่ำกว่าความรู้ที่ตนมีอยู่หรือมีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำ

ก่อนที่จะได้มีงานทำหรือได้ทำงานในบริษัทต่าง ๆ นั้น ผู้สมัครงานควรทำการศึกษาถึงข้อมูลขององค์กร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน เพื่อให้ได้รับโอกาสในการได้งานทำมากที่สุด (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2551)

การเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน

ในปัจจุบัน การรับคนเข้าทำงานจะพิจารณาจากปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการศึกษาประกอบด้วย เช่น บุคลิกภาพ ความคล่องตัว ความอดทน ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น การเรียนรู้เตรียมตัวในการหางานทำหรือสมัครงาน โดยการเตรียมความพร้อมนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะบอกถึงโอกาสในการได้งานทำ ทั้งนี้ผู้สมัครงานต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, กองส่งเสริมการมีงานทำ, 2551)

1. ค้นพบตัวเองให้ชัดเจน

การที่เราไม่ทราบว่าคุณมีความถนัดด้านใดบ้าง จะทำให้เกิดปัญหาในการสมัครงานหรืออาจได้งานที่ตรงกับความต้องการของผู้สมัคร ดังนั้น เพื่อให้ได้งานที่ตรงกับความต้องการ จึงควรมีการค้นหาตัวเองว่าเรามีความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ค้นหาทักษะ (Skills) เป็นความสามารถที่ทุกคนต้องมีและเป็นพื้นฐานในการทำงานทุกชนิด โดยทักษะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1.1 ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการขับรถ

1.1.2 ทักษะที่ติดตัวที่ติดตัวเรามาและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เช่น การร้องเพลง วาดรูป

1.1.3 ทักษะที่ได้จากสิ่งแวดล้อม เช่น ทักษะการเข้ากลุ่มเพื่อน ทักษะการเป็นผู้นำ

ซึ่งในงานแต่ละชนิดเมื่อจำแนกหน้าที่ของงานออกแล้วจะต้องประกอบด้วย กิจกรรมหลายอย่าง ซึ่งแต่ละ กิจกรรมก็จะประกอบไปด้วยทักษะมากมาย เช่น อาชีพครู มีกิจกรรมทางด้านการสอน บริหาร คำนวณ ทักษะมีทั้งการพูด การออกคำสั่ง การฟัง การเขียน และการแสดงออก เป็นต้น

1.2 สำรวจจุดเด่นของตนเอง การหาจุดเด่นนั้นมีความสำคัญในการทำงานมากเท่าทักษะ จุดเด่นนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนมีและงานทุกชนิดต้องการคนที่มีบุคลิกบางอย่างที่โดดเด่นเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพงานด้านประชาสัมพันธ์ บุคลิกภาพควรเป็นมีมนุษยสัมพันธ์ดี หรือถ้าเป็นพนักงานบัญชี ควรมีความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น

1.3 สำรวจความสัมฤทธิ์ผลทั่วไป ความสัมฤทธิ์ผลนี้เป็นความรู้สึภาคภูมิใจในความสำเร็จ ดังนั้น จึงควรเก็บความภาคภูมิใจมาเขียนเป็นผลสรุปโดยเก็บไว้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการสมัครงาน

1.4 สำรวจความชอบและไม่ชอบ ให้จดจำบุคลิกลักษณะของคนแต่ละประเภทไว้ เพื่อจะได้ทราบและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

1.5 สำรวจขีดจำกัด ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะเป็นอุปสรรคในการสมัครงาน ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นเราต้องรู้จักตัวตนของเราอย่างแท้จริง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงหรือเป็นข้อควรระวัง

1.6 สำรวจค่านิยม ค่านิยม คือ สิ่งที่ยึดถือว่าดีงามและควรปฏิบัติตาม เช่น ค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสียสละ การรู้จักค่านิยมของตนเอง ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

1.7 สำรวจความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น การทำงานทุกชนิดต้องสัมพันธ์กับคน โดยจะมีจำนวนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ดังนั้น การเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีต่อกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 สำรวจสิ่งแวดลอมในการทำงาน สิ่งแวดลอมในการทำงานในที่นี้หมายถึง สถานที่ตั้งของหน่วยงาน การคมนาคมขนส่ง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งลักษณะงาน โดยผู้สมัครต้องสามารถยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้เข้ากับสิ่งแวดลอมได้ตามสมควร

2. การติดตามข่าวสาร

มีความกระตือรือร้นในการหาข่าวสารด้วยความสนใจ เนื่องจากช่วงเวลาของการโฆษณารับสมัครงานของแต่ละองค์กรล้วนมีระยะเวลาจำกัด ถ้าไม่มีการติดตามข่าวสารจะทำให้โอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์มีน้อยลง อีกทั้งในแต่ละปีมีบัณฑิตจบใหม่จากสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ดังนั้น หากผู้สมัครไม่มีการติดตามข่าวสาร อาจทำให้เสียโอกาสในการได้งานทำ

3. มองหาแหล่งงาน โดยสามารถเลือกดูได้จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่

3.1 สื่อสิ่งพิมพ์ ทั้งรายวันและรายสัปดาห์ เป็นสื่อที่ผู้หางานมักมองหาเป็นอันดับแรกโดยอาจเป็นนิตยสารรายสัปดาห์ที่ลงข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานโดยเฉพาะ เช่น นิตยสารงานวันนี้ Smart Job หางานหาง่าย เป็นต้น

3.2 สื่ออินเทอร์เน็ต ปัจจุบันสื่ออินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการหางาน โดยผู้สมัครงานสามารถเข้าไปค้นหาตำแหน่งงานที่ต้องการได้ จากเว็บไซต์ต่าง ๆ นอกจากนี้จะได้ตำแหน่งงานที่มากแล้ว ยังให้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น มีบทความเกี่ยวกับเทคนิคการสมัครงาน คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนใบสมัคร ประวัติส่วนตัว นอกจากนี้ยังสามารถสมัครงานออนไลน์ได้ผ่านทางอีเมลขององค์กรได้อีกด้วย

3.3 ติดต่อผ่านทางสำนักงานจัดหางาน ซึ่งมีวิธีการสมัครงานทั้ง 2 แบบ คือ

3.3.1 แบบตั้งรับอยู่ที่สำนักงาน โดยมีตำแหน่งงานว่างไว้ให้ดู หรือลงทะเบียนไว้ พร้อมทั้งมีนายจ้างมาขอคัดรายชื่อและเรียกตัวสัมภาษณ์ในภายหลัง

3.3.2 แบบเชิงรุกนอกสถานที่ โดยมีการจัด "วันนัดพบแรงงาน" ซึ่งข้อดีของการจัดวันนัดพบแรงงาน ซึ่งลูกจ้างสามารถยื่นใบสมัครได้กับนายจ้างโดยตรงและมีการสัมภาษณ์ พูดคุย ศึกษาบุคลิกภาพและความสามารถ ทำให้สามารถแสดงความสามารถได้เต็มที่

3.4 หน่วยจัดหางานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ จะมีหน่วยงานจัดหางานที่สังกัดอยู่ในกองกิจการนิสิตนักศึกษา โดยเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวกลางหาแหล่งงานให้นิสิต นักศึกษาทั้ง ในระหว่างฤดูร้อน และเมื่อสำเร็จการศึกษา

3.5 สอบถามจากบุคคลใกล้ชิด

3.6 Walk-In เป็นวิธีการเข้าไปสมัครงานในองค์กรที่สนใจโดยตรง โดยที่ผู้สมัครเองไม่ทราบว่าจะเวลานั้นองค์กรเปิดรับพนักงานหรือไม่

3.7 แหล่งงานภายนอกบริษัท (outsourcing) เป็นหน่วยงานที่ไม่ได้คิดค่าใช้จ่าย โดยให้บริการแก่สมาชิกหรือคนภายนอกที่ไปขอใช้บริการ ซึ่งทำหน้าที่คล้าย ๆ ศูนย์กลางให้ผู้รับสมัครกับผู้สมัครได้พบกัน เช่น สถานศึกษา สถาบันวิชาชีพ องค์กรหรือชุมชน เป็นต้น (ชวลิต จิตศักดิ์, 2546, น. 11)

การตัดสินใจเลือกอาชีพ

อาชีพมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเอง คนที่สับสนในลักษณะบุคลิกภาพของตน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และอาจทำให้ได้ทำงานที่ไม่เหมาะกับบุคลิกของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย อยากเปลี่ยนงาน ส่วนผู้ที่ได้ทำงานซึ่งเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความรู้ และความสามารถของตนเองได้เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด ผู้นั้นก็จะมีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด ผู้สมัครงานจึงควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, กองส่งเสริมการมีงานทำ, 2551)

ประการที่ 1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่

ข้อมูลด้านอาชีพเป็นข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ซึ่งสามารถกำหนดขอบข่ายของข้อมูลด้านอาชีพ โดยสรุปได้ดังนี้

1. แนวโน้มของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผู้ทำงานในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบัน และการพยากรณ์ความต้องการของแรงงานในอนาคต
2. ลักษณะงาน ผู้สมัครต้องคำนึงลักษณะงานอย่างละเอียด เช่น ลักษณะของงานที่ทำ รายละเอียดงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติงาน ทักษะที่ใช้ ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของงาน เช่น อากาศร้อน เย็น ชื้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดัง กลางแจ้ง ในโรงงานมีสารพิษ สารกัมมันตภาพรังสี ความขัดแย้ง เป็นต้น
4. คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ
 - อายุ ได้มีการกำหนดช่วงอายุในการทำงานและเกษียณไว้อย่างไร

- เพศ อาชีพนั้น ๆ โดยทั่วไปเป็นอาชีพสำหรับเพศหญิงหรือเพศชายหรือให้โอกาสแก่ทั้งหญิงทั้งชาย หรือให้โอกาสแก่เพศใดเพศหนึ่งมากกว่า

5. การเข้าประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพต้องมีวิธีการอย่างไร โดยการสมัครงานกับนายจ้างด้วยตนเองต้องมีการสอบถามสัมภาษณ์หรือต้องสอบข้อเขียนด้วย ถ้าเป็นการประกอบอาชีพอิสระต้องใช้ทุนทรัพย์เพื่อดำเนินกิจการมากน้อยเพียงใด

6. รายได้ ในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นจำนวนเงินเท่าใด

7. ความก้าวหน้า อาชีพนั้น ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่ มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไรจึงจะได้เลื่อนขั้นมากน้อยเพียงใด

8. การกระจายของผู้ประกอบอาชีพ มีผู้ประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใดและกระจายอยู่ทั่วประเทศหรือมีอยู่เพียงบางจังหวัด เพราะเหตุใด

9. ข้อดีและข้อเสีย อาชีพแต่ละอย่างย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของผู้ประกอบอาชีพแต่ละคน เนื่องจากงานบางอย่างอาจมีการ ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์หรือวันหยุด และการเดินทางไปปฏิบัติในท้องที่อื่น ๆ งานบางอาชีพมีความมั่นคงกว่างานอาชีพอื่น ฯลฯ

ประการที่ 2 ปัจจัยภายใน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความสนใจ บุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความถนัด ทักษะ ความสัมฤทธิ์ผล ประสบการณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ ความตรงต่อเวลา ความอบอุ่น ระดับการกล้าเสี่ยง ความเป็นคนเปิดเผย ความไม่ยึดหยุ่น ความแกร่งของจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ วุฒิภาวะทางอาชีพ เพศ เชื้อชาติ อายุ ฯลฯ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทั่ว ๆ ไป ค่านิยมทางการทำงาน จุดมุ่งหมายชีวิต จุดมุ่งหมายทางอาชีพ ทศนคติต่ออาชีพต่าง ๆ ความเข้าใจอาชีพที่เกี่ยวกับคนหรือข้อมูล จริยธรรมในการทำงาน การใช้เวลาว่าง ความต้องการเปลี่ยนแปลง ความต้องการกฎเกณฑ์ ความต้องการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ความต้องการอำนาจ ความมั่นคง ความปลอดภัย การทำงานให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ฯลฯ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะที่น่าพึงพอใจของบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, กองวิจัยและบริการการศึกษา (2549) และ ชยพล โพธิ์ (2546) กล่าวถึงคุณลักษณะที่น่าพึงพอใจของบัณฑิตว่า มีความซื่อสัตย์ สามารถประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานภายนอก มีความรับผิดชอบ มีความขยันสู้งาน และอดทนไม่ย่อท้อ มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการไปสู่การปฏิบัติงานในอาชีพ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ธรรมเนียม สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มนุษยสัมพันธ์ดี การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ การตรงต่อเวลา มีความอ่อนน้อม ถ่อมตนสำหรับคุณลักษณะที่เห็นว่าควรปรับปรุง คือ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

พัฒนานาวดี ชูโต และคณะ (2550; เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ, 2546; และมยุรี มีสุข และ นิรมล อัจฉริยะเสถียร, 2548) กล่าวถึงความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานว่าทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์จะเกี่ยวข้องกับด้านคุณสมบัติของแรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดเน้นที่ทักษะเทคนิคที่เหมาะสมกับวิชาชีพทักษะในการบริหารจัดการและทักษะทางภาษา ทั้งนี้เนื่องจากสังคมในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นายจ้างเห็นว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) และความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำ คือ ความรู้ด้านภาษาที่นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น

ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2548) และ ยุพา แสงทอง, เทวี สวรรยาธิปัติ, อาคม เจริญสุข, และ ชัชวาล แอ่อมหาล้า (2550) กล่าวถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับมากในเรื่องความขยัน สู้งาน

ไม่เกี่ยงงาน มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเข้าร่วมงานกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ มีวินัย สามารถเรียนรู้งานได้เร็ว รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ส่วนที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ การใช้ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ความรู้ความสามารถพิเศษที่จะช่วยได้งานทำมากที่สุดคือ การใช้คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ และได้ยังให้ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิตว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เกือบทุกสาขามีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน มีน้ำใจ มีความรอบรู้ในงาน เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ตรงต่อเวลา วางตัวดี มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีเพียงบางรายที่ขาดความกระตือรือร้น ขาดการกล้าแสดงออก มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและด้านคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในส่วนที่เป็นจุดด้อยมหาวิทยาลัยต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนให้ตามความเหมาะสม ให้สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการได้

สาเหตุการว่างงานและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงาน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2550) กล่าวถึงผลการวิจัยว่า การว่างงานสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาและสถานประกอบการ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาคาดหมายที่จะได้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงและได้รับระยะเวลาการจ้างงานนาน ซึ่งการที่ผู้สำเร็จการศึกษามีผลการเรียนที่ดีนั้นจะช่วยให้มีโอกาสในการหางานทำได้มากขึ้น สำหรับการกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่และการฝึกงานระหว่างการเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา การมีค่าใช้จ่ายที่สูงช่วยให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากค่าใช้จ่ายเป็นการลงทุนในการเรียนการสอนโดยตรง ผู้สำเร็จการศึกษามีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ที่เรียนมาในการทำงานได้มากขึ้น และคณะที่ต้งใหม่ซึ่งมีหลักสูตรวิชาใหม่ที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันของสถานประกอบการเพิ่มโอกาสได้งานทำกับผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าคณะที่ก่อตั้งมานาน

การให้ความสำคัญกับการศึกษาและสุขภาพ

ธันวา วิน (2551) กล่าวว่า การเรียนไม่ได้เป็นเพียงการเรียนรู้เพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาหรือเพื่อหน้าที่การงานที่ก้าวหน้าขึ้นเท่านั้น แต่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ช่องว่างของอายุขัยระหว่างคนที่มีการศึกษาสูงกับคนที่มีการศึกษาต่ำจะยิ่งห่างกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีการดูแลสุขภาพให้มีความสำคัญ

ในเรื่องการบริโภคอาหาร ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่เรียนหนังสือน้อยจะไม่ค่อยรักษาสุขภาพ ไม่มีการควบคุมเรื่องอาหาร ไม่มีการออกกำลังกาย

การเป็นต้นแบบที่ดี

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ (2551) กล่าวถึง ดร. วีรพงษ์ รามางกูร ว่า หลายครั้งที่มีการคัดเลือกรัฐมนตรีเศรษฐกิจ มักมีชื่อ ดร.วีรพงษ์ เป็นหนึ่งในผู้ที่คาดว่าจะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ด้วยภาพลักษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางเศรษฐศาสตร์ของไทยที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องเศรษฐกิจมหภาค จนได้รับการทาบทามจากพรรคพลังประชาชนให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

