

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษารื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน” ศึกษาจากกลุ่มผู้ที่กำลังหางานทำ จำนวน 60 คน ซึ่งมาใช้บริการจากสำนักงานจัดหางานพื้นที่ 3 แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลจากการประมวลข้อมูลนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคูณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งที่ต้องการสมัคร สุขภาพในปัจจุบัน สาเหตุที่ว่างงาน ระยะเวลาว่างงาน ความรู้สึกต่อการว่างงาน การใช้บริการจัดหางาน การเรียกสัมภาษณ์ และเหตุผลในการใช้บริการสำนักจัดหางาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	33.3
หญิง	40	66.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
15-20 ปี	3	5.0
21-25 ปี	13	21.7
26-30 ปี	25	41.7
31 ปีขึ้นไป	19	31.7
สถานภาพสมรส		
โสด	49	81.7
สมรส	11	18.3
วุฒิการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	1	1.7
มัธยมศึกษา	9	15.0
ปวช.	3	5.0
ปวส.	1	1.7
ปริญญาตรี	41	68.3
ปริญญาโท	5	8.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยร้อยละ 66.7 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 33.3 เป็นเพศชาย

อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาร้อยละ 41.7 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.7 มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.7 มีอายุ 21-25 ปี และร้อยละ 5.0 เป็นผู้ที่อายุอยู่ระหว่าง 15-20 ปี

สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 81.7 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด และร้อยละ 18.3 มีสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 68.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 15.0 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 8.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนร้อยละ 5.0 จบการศึกษาระดับ ปวช. และมีผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวส. และประถมศึกษา หรือต่ำกว่าเพียงร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.2

สถาบันการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษา

สถาบันการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกำกับของรัฐ	35	58.3
มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยเอกชน	16	26.7
โรงเรียนในกำกับของรัฐ	6	10.0
โรงเรียนเอกชน	2	3.3
การศึกษานอกโรงเรียน	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.3 จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ร้อยละ 26.7 จากมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยเอกชน ร้อยละ 10.0 จบจากโรงเรียนในกำกับของรัฐ ร้อยละ 3.3 จบจากโรงเรียนเอกชน และร้อยละ 1.7 จบการศึกษาจากการศึกษานอกโรงเรียน

ตารางที่ 4.3
ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	9	15.0
1-5 ปี	27	45.0
6-10 ปี	18	30.0
10 ปีขึ้นไป	6	10.0
รวม	60	100.0

ประสบการณ์ในการทำงาน

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 31.0 มีประสบการณ์ 6-10 ปี ร้อยละ 15.0 มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และร้อยละ 10.0 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.4
สาเหตุที่มาสมัครงาน

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
ถูกเลิกจ้าง	12	20.0
ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	46	76.7
อยู่ในระหว่างศึกษาต่อ	2	3.3
รวม	60	100.0

สาเหตุที่มาสมัครงาน

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 76.7 มาสมัครงานเพราะต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 20.0 เป็นผู้ถูกเลิกจ้าง และร้อยละ 3.3 อยู่ในระหว่างศึกษาต่อแต่ก็มาสมัครงาน

ตารางที่ 4.5
ตำแหน่งงานที่กลุ่มตัวอย่างสมัครเข้าทำงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานขาย	6	10.0
เจ้าหน้าที่ให้บริการ	5	8.3
บัญชี	5	8.3
การตลาด	4	6.7
ธุรการ	3	5.0
วิศวกร	3	5.0
เลขานุการ	3	5.0
ประสานงาน	3	5.0
จัดซื้อ	2	3.3
ขับรถ	2	3.3
แพ็คเกจ	2	3.3
ออกแบบ	2	3.3
เว็บมาสเตอร์	2	3.3
เจ้าหน้าที่การเงิน	1	1.7
ช่างอากาศยาน	1	1.7
พนักงานตามงานแสดงต่าง ๆ	1	1.7
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	1	1.7
ทนายความ	1	1.7
ไฟร์แมน	1	1.7
กัปตัน	1	1.7
นิติกร	1	1.7
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	1	1.7
พ่อครัว	1	1.7
environmental consultant	1	1.7
ล่าม	1	1.7

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเก็บค่าผ่านทาง	1	1.7
พนักงาน	1	1.7
ผู้จัดการทั่วไป	1	1.7
ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	1.7
ซูเปอร์ไวเซอร์	1	1.7
ผู้จัดการ	1	1.7
รวม	60	100.0

ตำแหน่งที่ต้องการสมัคร

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมาสมัครตำแหน่งงานจำนวนทั้งสิ้น 31 ตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่มีผู้สมัครมากที่สุด 3 ตำแหน่งแรกคือ พนักงานขาย บัญชี ประสานงาน และการตลาด โดยฝ่ายขายมีจำนวนผู้สมัครทั้งหมด 6 คน ฝ่ายบัญชีและเจ้าหน้าที่ให้บริการฝ่ายละ 5 คน และการตลาด 4 คน

ตารางที่ 4.6

สุขภาพของคนหางาน

สุขภาพ	จำนวน	ร้อยละ
แข็งแรง	56	93.3
มีโรคประจำตัว	2	3.3
เจ็บป่วยบางครั้ง	1	1.7
รวม	60	100.0

สุขภาพ

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 93.3 มีสุขภาพแข็งแรง ร้อยละ 3.3 มีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคไมเกรนและภูมิแพ้ และร้อยละ 1.7 เจ็บป่วยเป็นบางครั้ง

ตารางที่ 4.7
สาเหตุการว่างงาน

สาเหตุการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
คุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ	25	40.3
ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	25	40.3
บริษัทปิดกิจการ/ยุบแผนก	6	9.7
ลาออก	4	6.4
รอศึกษาต่อ	2	3.2
รวม	62	100.0

หมายเหตุ: สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

สาเหตุที่ว่างงาน

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.3 คุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการและต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 9.7 บริษัทปิดกิจการ/ยุบแผนก ร้อยละ 6.4 ลาออก และร้อยละ 3.2 รอศึกษาต่อ

ตารางที่ 4.8
ระยะเวลาในการว่างงาน

ระยะเวลาในการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-4 เดือน	54	90.0
5-8 เดือน	4	6.7
9-12 เดือน	1	1.7
1 ปีขึ้นไป	1	1.7
รวม	60	100.0

ระยะเวลาในการว่างงาน

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 ว่างงานเป็นเวลา 1-4 เดือน ร้อยละ 6.7 ว่างงานเป็นเวลา 5-8 เดือน ร้อยละ 1.7 ว่างงานเป็นเวลา 9-12 เดือน สำหรับผู้ที่ว่างงานเป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.9
ความรู้สึกต่อการว่างงาน

ความรู้สึกต่อการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
เฉย ๆ	22	36.7
ท้อแท้	10	16.7
หมดกำลังใจ	10	16.7
พยายามหางานใหม่	10	16.7
เครียด กัดดัน	3	5.0
เบื่อ	3	5.0
รู้สึกดี	2	3.3
รวม	60	100.0

ความรู้สึกต่อการว่างงาน

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.7 มีความรู้สึกเฉย ๆ ร้อยละ 16.7 รู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจและพยายามหางานใหม่ ร้อยละ 5.0 รู้สึกเครียด กัดดันและเบื่อ ส่วนร้อยละ 3.3 รู้สึกดี

ตารางที่ 4.10
การใช้บริการจัดหางาน

การใช้บริการจัดหางาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยใช้บริการ	26	43.3
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	14	23.3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การใช้บริการจัดหางาน	จำนวน	ร้อยละ
บริการจัดหางานเอกชน	12	20.0
อินเทอร์เน็ต	8	13.3
รวม	60	100.0

การใช้บริการจัดหางาน

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.3 ไม่เคยใช้บริการจัดหางาน ร้อยละ 23.3 ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ร้อยละ 20.0 ใช้บริการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน และร้อยละ 10 ใช้บริการจากอินเทอร์เน็ต

ตารางที่ 4.11

การเรียกสัมภาษณ์

การเรียกสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยถูกเรียกสัมภาษณ์	11	18.3
เคยถูกเรียกสัมภาษณ์	49	81.7
ผ่านการคัดเลือก	20	40.8
ไม่ผ่านการคัดเลือก	21	42.8
- สาเหตุจากนายจ้าง		
ไม่ระบุเหตุผล	3	14.3
อายุมากเกินไป	1	4.8
ไม่มีอัตราว่าง	1	4.8
คุณสมบัติสูงกว่าที่ระบุ	1	4.8

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การเรียกสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
- สาเหตุจากผู้ว่างงาน		
คุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ	7	33.3
ค่าตอบแทนน้อย	4	19.0
ได้งานที่ไม่มีความถนัด	2	9.5
สถานที่ทำงานไกล	1	4.8
ตั้งครุฑ	1	4.8
รอฟังผลการคัดเลือก	8	16.3
รวม	60	100.0

การเรียกสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 81.7 เคยถูกเรียกสัมภาษณ์ ร้อยละ 18.3 ไม่เคยถูกเรียกสัมภาษณ์ โดยผู้ที่เคยถูกเรียกสัมภาษณ์นั้นร้อยละ 40.8 เป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ร้อยละ 42.8 ไม่ผ่านการคัดเลือก และร้อยละ 16.3 กำลังอยู่ในระหว่างการรอฟังผลการคัดเลือก ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้กล่าวถึงสาเหตุที่ไม่ผ่านการคัดเลือกอันเกิดจากนายจ้างนั้น ร้อยละ 14.3 กล่าวว่า นายจ้างไม่ระบุเหตุผล 14.3 และร้อยละ 4.8 กล่าวถึงสาเหตุที่ไม่ผ่านการคัดเลือกนั้น เนื่องจากอายุมากเกินไป ไม่มีอัตราว่าง และคุณสมบัติสูงกว่าที่ระบุ ส่วนสาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ผ่านการคัดเลือกอันเกิดจากลูกจ้างนั้น ร้อยละ 33.3 คุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 19.0 เห็นว่าค่าตอบแทนน้อย และร้อยละ 9.5 ได้งานที่ไม่มีความถนัด

ตารางที่ 4.12

เหตุผลที่มาใช้บริการจากสำนักจัดหางานของรัฐ

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
มีตำแหน่งงานมาก	29	48.3
ใกล้บ้าน	21	35.0
เชื่อถือได้	3	5.0
ไม่พอใจการให้บริการของบริษัทจัดหางานเอกชน	2	3.3
เป็นสื่อกลางในการจัดหางาน	2	3.3
สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้	1	1.7
ได้สมัครงานด้วยตนเอง	1	1.7
คาดหวังว่าจะจัดหางานได้เหมาะสมกับความสามารถ	1	1.7
รวม	60	100.0

เหตุผลที่มาใช้บริการจากสำนักจัดหางาน

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.3 ให้เหตุผลในการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐว่ามีตำแหน่งงานมาก ร้อยละ 35.0 ให้เหตุผลว่าใกล้บ้าน และร้อยละ 5.0 ให้เหตุผลว่าเชื่อถือได้ เป็นสื่อกลางในการจัดหางาน สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการหางาน ได้สมัครงานด้วยตนเอง คาดหวังว่าจะจัดหางานได้เหมาะสมกับความสามารถ และต้องการใช้บริการจากกองทุนประกันสังคม

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของผู้หางาน ซึ่งประกอบด้วย การหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร การหาแหล่งงาน การหาต้นแบบที่ดี และการดูแลสุขภาพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.13

การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างด้านการหาความรู้เพิ่มเติม

การหาความรู้เพิ่มเติม	ระดับ			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
หาความรู้จากอินเทอร์เน็ต	35 (58.3)	21 (35.0)	4 (6.7)	2.51	0.624	มาก
ดูข่าวจากโทรทัศน์เป็นประจำ	31 (51.7)	24 (40.0)	5 (8.3)	2.43	0.647	มาก
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มี ประสบการณ์	16 (26.7)	39 (65.0)	5 (8.3)	2.18	0.567	ปานกลาง
หาโอกาสพูดคุยกับผู้มีความรู้	14 (23.3)	41 (68.3)	5 (8.3)	2.15	0.546	ปานกลาง
อ่านหนังสือพิมพ์เป็นประจำ	15 (25.0)	36 (60.0)	9 (15.0)	2.1	0.629	ปานกลาง
ฟังวิทยุเป็นประจำ	14 (23.3)	23 (38.3)	23 (38.3)	1.85	0.777	ปานกลาง
หาโอกาสเข้าร่วมฟังบรรยาย	1 (1.7)	25 (41.7)	34 (56.7)	1.45	0.534	น้อย
$\bar{X}$ รวม				2.10	0.617	ปานกลาง

ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีการหาความรู้เพิ่มเติมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 และเมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

ส่วนการหาความรู้เพิ่มเติมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์นั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18

สำหรับการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการหาโอกาสเข้าร่วมฟังบรรยาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45

ตารางที่ 4.14

การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างด้านการสำรวจตนเอง

การสำรวจตนเอง	ระดับ			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
คิดว่าตนเองเป็นคนมีความมั่นใจในตัวเอง	26 (43.3)	34 (56.7)	-	2.43	0.499	มาก
สำรวจตัวเองเป็นประจำ	27 (45.0)	30 (50.0)	3 (5.0)	2.40	0.588	มาก
คิดว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถเฉพาะด้าน	19 (31.7)	40 (66.7)	1 (1.7)	2.30	0.497	ปานกลาง
คิดว่าตนเองสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้	19 (31.7)	36 (60)	5 (8.3)	2.23	0.592	ปานกลาง
ให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเอง	14 (23.3)	38 (63.3)	8 (13.3)	2.10	0.602	ปานกลาง
มองว่าตนเองยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน	7 (11.7)	35 (58.3)	18 (30.0)	1.82	0.624	ปานกลาง
คิดว่าตนเองมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ต้องปรับปรุง	1 (1.7)	36 (60.0)	23 (38.3)	1.63	0.519	น้อย
$\bar{X}$ รวม				2.13	0.560	ปานกลาง

ด้านการสำรวจตนเอง

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีการสำรวจตนเองเพิ่มเติมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 และเมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี

การสำรวจตนเองเป็นประจำและคิดว่าตนเองมีความมั่นใจในตนเองในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

สำหรับการสำรวจตนเองจากการให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเองนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจจุดเด่นจุดด้อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

ส่วนการสำรวจตนเองโดยการมองว่าตนเองมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ต้องปรับปรุงนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมองว่าตนเองมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ต้องปรับปรุงอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ตารางที่ 4.15

การพัฒนาตนเองด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

ความมีมนุษยสัมพันธ์	ระดับ			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น	41 (68.3)	19 (31.7)	-	2.68	0.469	มาก
รู้สึกยินดีกับการคบหาสมาคมผู้อื่น	36 (60.0)	23 (38.3)	1 (1.7)	2.58	0.530	มาก
รู้สึกสนุกสนานเมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น	33 (55.0)	27 (45.0)	-	2.55	0.501	มาก
เป็นคนรู้จักคนง่าย	28 (46.7)	30 (50.0)	2 (3.3)	2.43	0.563	มาก
สนิทสนมกับผู้อื่นภายในเวลาอันรวดเร็ว	28 (46.7)	27 (45.0)	5 (8.3)	2.38	0.640	มาก
มีเพื่อนสนิทหลายคน	23 (38.3)	32 (53.3)	5 (8.3)	2.3	0.618	ปานกลาง
$\bar{X}$ รวม				2.49	0.553	มาก

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และเมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

สำหรับความมีมนุษยสัมพันธ์อันเนื่องจากการมีเพื่อนสนิทหลายคนนั้น จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพื่อนสนิทอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30

ตารางที่ 4.16

การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างด้านการติดตามข่าวสาร

การติดตามข่าวสาร	ระดับ			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์ ทั่วไป	27 (45.0)	32 (53.3)	1 (1.7)	2.43	0.532	มาก
ติดตามความเคลื่อนไหวภาวะทาง เศรษฐกิจ	17 (28.3)	41 (68.3)	2 (3.3)	2.25	0.508	ปานกลาง
ติดตามความเคลื่อนไหวทาง เทคโนโลยี	16 (26.7)	40 (66.7)	4 (6.7)	2.20	0.546	ปานกลาง
ติดตามความเคลื่อนไหวการศึกษา	14 (23.3)	42 (70.0)	4 (6.7)	2.10	0.526	ปานกลาง
ติดตามความเคลื่อนไหวทาง การเมือง	12 (20.0)	34 (56.7)	14 (23.3)	1.97	0.662	ปานกลาง
ติดตามความเคลื่อนไหวด้าน สถานการณ์แรงงาน	6 (10.0)	46 (76.7)	8 (13.3)	1.97	0.485	ปานกลาง
$\bar{X}$ รวม				1.96	0.543	ปานกลาง

ด้านการติดตามข่าวสาร

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข่าวสารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 เมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์ทั่วไปในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

สำหรับการติดตามข่าวสารด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข่าวสารทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

ตารางที่ 4.17

การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างด้านการหาแหล่งงาน

การหาแหล่งงาน	ระดับ			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ติดตามข่าวสารรับสมัครงานจากอินเทอร์เน็ต	42 (70.0)	13 (21.7)	5 (8.3)	2.60	0.643	มาก
ติดตามข่าวสารการรับสมัครงานจากการสอบถามบุคคลใกล้ชิด	22 (36.7)	24 (40.0)	14 (23.3)	2.15	0.777	ปานกลาง
ติดตามข่าวสารการรับสมัครงานจากสื่อสิ่งพิมพ์	16 (26.7)	26 (43.3)	18 (30.0)	1.96	0.758	ปานกลาง
ติดตามข่าวสารการรับสมัครงานจากสำนักจัดหางาน	10 (16.7)	35 (58.3)	15 (25.0)	1.93	0.660	ปานกลาง
ติดตามข่าวสารการรับสมัครงานจากบริษัทจัดหางานเอกชน	29 (48.3)	21 (35.0)	10 (16.7)	1.68	0.747	ปานกลาง
ติดตามข่าวสารการรับสมัครงานจากวันนัดพบแรงงาน	3 (5.0)	21 (35.0)	36 (60.0)	1.43	0.592	น้อย
$\bar{X}$ รวม				2.05	0.696	ปานกลาง

ด้านการหาแหล่งงาน

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากอินเทอร์เน็ตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

สำหรับการหาแหล่งงานด้วยการสอบถามบุคคลใกล้ชิดนั้น กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากการสอบถามบุคคลใกล้ชิดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

ส่วนการหาแหล่งงานจากวันนัดพบแรงงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการหาแหล่งงานจากวันนัดพบแรงงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

ตารางที่ 4.18

การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างในด้านการหาด้านแบบที่ดี

การหาด้านแบบที่ดี	ระดับ			$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ชอบดูแบบอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	37 (61.7)	21 (35.0)	2 (3.3)	2.59	0.561	มาก
ชอบดูแบบอย่างนักธุรกิจดีเด่น	35 (58.3)	21 (33.3)	5 (8.3)	2.50	0.650	มาก
ชอบดูแบบอย่างบุคคลใกล้ชิด	28 (46.7)	31 (51.7)	1 (1.7)	2.45	0.534	มาก
ชอบดูตัวอย่างนักประดิษฐ์	11 (18.3)	35 (58.3)	14 (23.3)	1.95	0.648	ปานกลาง
ชอบดูแบบอย่างผู้นำประเทศ	12 (20.0)	32 (53.3)	16 (26.7)	1.93	0.685	ปานกลาง
ชอบดูแบบอย่างนักการเมือง	4 (6.7)	23 (38.3)	33 (55.0)	1.51	0.624	น้อย
ชอบดูแบบอย่างดารานักแสดง	8 (13.3)	11 (18.3)	41 (68.3)	1.45	0.723	น้อย
$\bar{X}$ รวม				2.22	0.632	ปานกลาง

ด้านการหาต้นแบบที่ดี

จากตารางที่ 4.18 กลุ่มตัวอย่างมีการหาต้นแบบที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการหาต้นแบบที่ดี ด้วยการดูแบบอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

สำหรับการหาต้นแบบที่ดีด้วยการดูแบบอย่างนักประดิษฐ์นั้น กลุ่มตัวอย่างชอบดูแบบอย่างนักประดิษฐ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95

ส่วนการหาต้นแบบที่ดีด้วยการดูแบบอย่างนักการเมืองนั้น กลุ่มตัวอย่างชอบดูนักการเมืองเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50

ตารางที่ 4.19

การพัฒนาตนเองด้านการดูแลสุขภาพ

การดูแลสุขภาพ	ระดับ			$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
เอาใจใส่ตนเองเรื่องการรักษาความสะอาด	37 (61.7)	22 (36.7)	1 (1.7)	2.6	0.527	มาก
เอาใจใส่ตนเองเรื่องการแต่งกายเสื้อผ้า	28 (46.7)	29 (48.6)	3 (5.0)	2.41	0.590	มาก
ดูแลตนเองด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	28 (46.7)	28 (46.7)	4 (6.7)	2.4	0.616	มาก
ดูแลตนเองโดยการพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง	23 (38.3)	28 (46.7)	9 (15.0)	2.23	0.697	ปานกลาง
ดูแลตนเองโดยการตรวจสุขภาพประจำปี	14 (23.3)	25 (41.7)	21 (35.0)	1.88	0.761	ปานกลาง
ดูแลตนเองโดยการออกกำลังกายทุกวัน	5 (8.3)	37 (61.7)	18 (30.0)	1.78	0.584	ปานกลาง
$\bar{X}$ รวม				2.22	0.755	ปานกลาง

ด้านการดูแลสุขภาพ

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการเอาใจใส่ตนเรื่องการรักษาความสะอาดในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

สำหรับการดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกายทุกวันนี้ กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการออกกำลังกายทุกวันอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78

ตารางที่ 4.20

สรุปค่าเฉลี่ยรวมการพัฒนาตนเองของคนหางานในแต่ละด้าน

การพัฒนาตนเองของคนหางาน	$\bar{X}$
ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม	2.60
ด้านการสำรวจตนเอง	2.41
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	2.40
ด้านการติดตามข่าวสาร	2.23
ด้านการดูแลสุขภาพ	2.22
ด้านการหาแหล่งงาน	1.88
ด้านการหาต้นแบบที่ดี	1.78

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าคนหางานมีการพัฒนาตนเองในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 รองลงมาเป็นการสำรวจตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 สำหรับการหาต้นแบบที่ดีนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.78

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำ

เพศกับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.21

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับการพัฒนาตนเอง

เพศ	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษยสัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
ชาย (N = 20)	2.20	2.15	2.42	2.25	1.80	2.00	2.09
หญิง (N = 40)	2.11	2.12	2.53	2.15	2.04	1.94	2.28
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.09 ไม่ แตกต่าง	0.03 ไม่ แตกต่าง	0.11 ไม่แตกต่าง	0.10 ไม่ แตกต่าง	0.24* ต่าง	0.06 ไม่ แตกต่าง	0.19* แตกต่าง

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการหาแหล่งงานและการดูแลสุขภาพ ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.24 และ 0.19 ตามลำดับ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองทั้ง 2 ด้านมากกว่าเพศชาย

อายุกับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.22

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับการพัฒนาตนเอง

อายุ	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษยสัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
น้อยกว่า 30 ปี (N = 41)	2.15	2.09	2.53	2.14	1.96	1.98	2.21
มากกว่า 30 ปี (N = 19)	2.12	2.20	2.40	2.29	1.93	1.93	2.22
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.03 แตกต่าง	0.11 แตกต่าง	0.13 แตกต่าง	0.15* แตกต่าง	0.03 แตกต่าง	0.05 แตกต่าง	0.01 แตกต่าง

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการติดตามข่าวสาร ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.15 โดยคนหางานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

สถานภาพสมรสกับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.23
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง
สถานภาพสมรสกับการพัฒนาตนเอง

สถานภาพ สมรส	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษย์สัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
โสด (N = 49)	2.13	2.21	2.49	2.16	1.95	1.99	2.23
สมรส (N = 11)	2.19	2.03	2.51	2.25	2.03	1.88	2.17
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.07 ไม่ แตกต่าง	0.18* แตกต่าง	0.02 ไม่ แตกต่าง	0.09 ไม่ แตกต่าง	0.08 ไม่ แตกต่าง	0.11 ไม่ แตกต่าง	0.06 ไม่ แตกต่าง

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสำรวจตนเองที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.18 โดยคนหางานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่สมรสแล้ว

ระดับการศึกษากับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.24
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา
กับการพัฒนาตนเอง

ระดับการศึกษา	การหาความรู้เพิ่มเติม	การสำรวจตนเอง	การมีมนุษยสัมพันธ์	การติดตามข่าวสาร	การหาแหล่งงาน	การหาต้นแบบที่ดี	การดูแลสุขภาพ
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (N = 55)	2.13	2.12	2.48	2.16	1.97	1.97	2.23
สูงกว่าปริญญาตรี (N = 5)	2.22	2.31	2.63	2.40	1.90	1.93	2.0
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	0.09 ไม่แตกต่าง	0.19* แตกต่าง	0.15* แตกต่าง	0.24* แตกต่าง	0.07 ไม่แตกต่าง	0.04 ไม่แตกต่าง	0.23* แตกต่าง

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างในด้านการสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร และการดูแลสุขภาพ มีความแตกต่างเท่ากับ 0.19, 0.15, 0.24 และ 0.23 ตามลำดับ โดยผู้จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของการสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ และการติดตามข่าวสาร มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับในด้านการดูแลสุขภาพนั้น พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นมีค่าเฉลี่ยของการดูแลสุขภาพมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สถาบันการศึกษากับระดับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.25
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างสถาบันการศึกษา
กับการพัฒนาตนเอง

สถาบัน การศึกษา	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษย์สัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
อยู่ภายใต้ กำกับเอกชน (N = 18)	2.15	2.11	2.49	2.22	2.12	2.00	2.20
อยู่ภายใต้ กำกับของ รัฐบาล (N = 42)	1.14	1.82	2.50	2.17	1.89	2.07	2.22
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.01 แตก ต่าง	0.29* ไม่ แตกต่าง	0.01 แตกต่าง	0.05 แตก ต่าง	0.23* ไม่ แตกต่าง	0.07 แตก ต่าง	0.02 แตก ต่าง

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษากับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสำรวจตนเองและการหาแหล่งงานที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.29 และ 0.23 ตามลำดับ โดยคนหางานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับเอกชนมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่จบจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับของรัฐบาล

ประสบการณ์ในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.26
เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างประสบการณ์
ในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง

ประสบการณ์ ในการทำงาน	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษยสัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
น้อยกว่า 5 ปี (N = 36)	2.15	2.14	2.58	2.15	2.04	2.04	2.30
มากกว่า 5 ปี (N = 24)	2.13	2.13	2.20	2.25	1.85	2.08	2.10
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.02 ไม่ แตกต่าง	0.01 ไม่ แตกต่าง	0.38* แตกต่าง	0.12 ไม่ แตกต่าง	0.19* แตก ต่าง	0.04 ไม่ แตกต่าง	0.20* แตก ต่าง

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมีมนุษยสัมพันธ์ การหาแหล่งงาน และการดูแลสุขภาพที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.38, 0.19 และ 0.20 ตามลำดับ โดยคนหางานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองมากกว่าคนหางานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี

สุขภาพกับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.27

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างสุขภาพกับการพัฒนาตนเอง

สุขภาพ	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	การมี มนุษยสัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การดูแล สุขภาพ
แข็งแรง (N = 57)	2.15	2.14	2.50	2.20	1.95	2.05	2.23
มีอาการ เจ็บป่วย/ มีโรค (N = 3)	1.95	1.90	2.27	1.95	2.16	2.19	2.00
ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	0.20* แตก ต่าง	0.24* แตก ต่าง	0.23* แตกต่าง	0.25* แตก ต่าง	0.21* แตก ต่าง	0.14 ไม่ แตกต่าง	0.23* แตก ต่าง

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสุขภาพกับการพัฒนาตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านมีความแตกต่างดังนี้

ในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร การหาแหล่งงาน และการดูแลสุขภาพ ที่มีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.20, 0.24, 0.23, 0.25, 0.21 และ 0.23 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพแข็งแรงมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร และการดูแลสุขภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาการเจ็บป่วยหรือมีโรค

สำหรับในด้านการหาแหล่งงานนั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีอาการเจ็บป่วยหรือมีโรค มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองในด้านการหาต้นแบบที่ดีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพแข็งแรง

ตารางที่ 4.28

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนา ตนเอง ปัจจัย ส่วนบุคคล	การหา ความรู้ เพิ่มเติม	การ สำรวจ ตนเอง	ความมี มนุษยสัมพันธ์	การ ติดตาม ข่าวสาร	การหา แหล่ง งาน	การหา ต้นแบบ ที่ดี	การ ดูแล สุขภาพ
เพศ	—	—	—	—	✓	—	✓
อายุ	—	—	—	✓	—	—	—
วุฒิการศึกษา	—	✓	✓	✓	—	—	✓
สถานภาพสมรส	—	✓	—	—	—	—	—
ประสบการณ์	—	—	✓	—	✓	—	✓
สถาบันการศึกษา	—	✓	—	—	✓	—	—
สุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสุขภาพที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้น การหาต้นแบบที่ดี ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกือบทุกด้านต่างกัน ยกเว้น ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม การหาแหล่งงานและการหาต้นแบบที่ดี ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการหาแหล่งงานรวมทั้งการดูแลสุขภาพมีความแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ

ในส่วนนี้เป็นส่วนของคำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ โดยกลุ่มตัวอย่างเสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. ต้องการให้บริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น (1 คน)

2. ต้องการให้รัฐตรวจสอบบริษัท ห้างหุ้นส่วน โรงงานต่าง ๆ ให้เข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเอาเปรียบลูกจ้างด้วยการเรียกเก็บเงินประกันจากพนักงาน เงินค่าประกันสังคมและเงินชดเชยต่าง ๆ ของลูกจ้าง (1 คน)
3. ต้องการให้บริษัทมีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมให้แก่พนักงาน
4. การว่างงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงเพราะแรงงานขาดทักษะแต่เพียงอย่างเดียว แต่อาจมาจากความต้องการหางานที่ตรงกับความต้องการของลูกจ้างเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานบ่อย จึงต้องใช้เวลาคัดกรองหรือคัดเลือกงานที่เหมาะสมกับความต้องการ (1 คน)
5. ต้องการให้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม (1 คน)
6. การทำงานแบบเดิม ๆ ซ้ำ ๆ หรืองานที่เป็นกิจวัตรนั้น เป็นเรื่องที่น่าเบื่อสำหรับลูกจ้าง แต่จะทำให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญในสายงานนั้น ๆ (1 คน)
7. ต้องการพัฒนาตนเองให้มากกว่าที่เป็นอยู่ หากมีส่วนประกอบสำคัญคือ “เงิน” หรือการช่วยเหลือที่เราเป็นฝ่ายยอมรับด้วย (1 คน)
8. ต้องการให้รัฐบาลดูแลผู้ใช้แรงงานให้มาก เพราะมักจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ (1 คน)
9. ต้องการให้รัฐบาลหาทางช่วยเหลือบุคคลที่มีประสบการณ์มาก ๆ มุ่งงานทำเพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทุกคนมุ่งมั่นทำ สังคมก็อยู่ดี (1 คน)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

สาเหตุการว่างงาน

กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่ง (ร้อยละ 40.3) มีสาเหตุว่างงานมาจากการที่คุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาหรือสาขาวิชาที่ได้ศึกษา เช่น จบการศึกษาระดับ ปวช. แต่ต้องการทำงานในตำแหน่งที่ระบุคุณสมบัติว่าต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือจบการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ แต่ต้องการทำงานด้านบัญชี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างกลายเป็นผู้ว่างงาน สอดคล้องกับ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิตติยา รัตนกร (2540, น. 18-22) ที่ระบุว่า ความต้องการของตลาดแรงงานมีผลต่อการจ้างงาน

หากผู้นั้นจบการศึกษามาในสายวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสที่จะได้งานทำก็มีสูง ในทางกลับกัน หากจบการศึกษามาในสายวิชาชีพที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสที่จะได้งานทำก็น้อย ดังนั้นความต้องการของตลาดแรงงานจึงมีผลต่อการจ้างแรงงาน อีกประการหนึ่งคือ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และขาดทักษะในการทำงาน ซึ่งได้แก่ กฎหมายและภาษา ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้คนหางานว่างงาน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้น นายจ้างจึงต้องการผู้ร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ ซึ่งถ้าหากผู้สมัครงานสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ จะทำให้มีโอกาสดำรงรับเข้าทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2546, น. บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า เนื่องจากสังคมในอนาคตเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นายจ้างเห็นว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) และความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำ คือ ความรู้ด้านภาษาที่นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ประสบปัญหาการว่างงานเนื่องจากต้องการเปลี่ยนงานใหม่ (ร้อยละ 40.3) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะการว่างงาน สำหรับสาเหตุของการเปลี่ยนงานนั้นเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ อาทิเช่น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ ระยะเวลาการจ้างงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ไม่พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกมาเพื่อหางานใหม่ที่ตรงกับความต้องการมากกว่า จึงจะเข้าไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550, น. บทคัดย่อ) ที่ระบุว่า การว่างงานสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาคาดหวังที่จะได้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงและได้รับระยะเวลาการจ้างงานนาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของคนหางาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นิยมหางานทางอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 70.0) ซึ่งอินเทอร์เน็ตนั้นเป็นคลังข้อมูลขนาดใหญ่ที่ทุกคนสามารถเข้าไปหาข้อมูลต่าง ๆ ได้จากทั่วโลก จากประโยชน์ดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้หางานสามารถเข้าไปเพื่อหางาน บทความและความรู้ในด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง โดยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสมัครงาน สะดวกสบาย และรวดเร็ว

สอดคล้องกับ กรมการจัดหางาน, กองส่งเสริมการมีงานทำ (2551) ที่ระบุว่า ปัจจุบันสื่ออินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีงานสามารถเข้าไปค้นหาตำแหน่งงานที่ต้องการได้จากเว็บไซต์ต่าง ๆ นอกจากจะได้ตำแหน่งงานที่มากแล้ว ยังให้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น บทความเกี่ยวกับเทคนิคการสมัครงาน คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนใบสมัคร ประวัติส่วนตัว นอกจากนี้ยังสามารถสมัครงานออนไลน์ได้ผ่านทางอีเมลขององค์กร

ด้านการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าร่วมฟังการบรรยาย จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าร่วมฟังการบรรยายอยู่ในระดับน้อย และโดยภาพรวมการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ในระดับปานกลาง จากสาเหตุดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างยังคงเป็นผู้ว่างงาน เนื่องจากยังไม่มีวิธีการหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ ัญญา ศรีสมพร (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ วิธีการดำเนินการพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมนั้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง การค้นคว้า วิจัย หรือการเข้าร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้หางานมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น ซึ่งหากผู้หางานเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้วจะทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ในทางกลับกัน หากเป็นคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้การทำงานเป็นไปได้ค่อนข้างลำบากหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานนั้น ๆ ด้วย สอดคล้องกับ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน (2551) ที่ระบุว่า การเตรียมความพร้อมในการสมัครงานนั้น ผู้สมัครงานต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสำรวจความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล เนื่องจากการทำงานทุกงานต้องสัมพันธ์กับคน โดยจะมีจำนวนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ดังนั้น การเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีต่อกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการสำรวจตนเอง จากผลการศึกษาพบว่าโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีการสำรวจตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการสำรวจตนเองนั้นเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่หางานมีโอกาสได้ทำงานที่ตนชอบและถนัดมากขึ้น กล่าวคือ หากเรารู้จักตนเองว่ามีความสนใจหรือถนัดในด้านใดแล้วก็จะพยายามหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตนเองเพื่อทำให้มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้มีโอกาสได้งานที่ตนชอบหรือถนัดมีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากไม่มี

การสำรวจตนเอง จะทำให้ไปสมัครงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย ทำให้โอกาสที่จะได้งานที่ชอบและถนัดมีน้อย เพราะตำแหน่งที่ไปสมัครนั้น คุณสมบัติที่ผู้หางานมีอาจไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ยังทำให้ผู้หางานเสียเวลาในการกรอกเอกสารและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสมัครงานอีกด้วย สอดคล้องกับ กรมการจัดหางาน, กองส่งเสริมการมีงานทำ (2551) ที่ระบุว่า การเตรียมความพร้อมในการทำงานว่า ผู้สมัครงานควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การค้นพบตัวเองให้ชัดเจน การที่เราไม่ทราบว่าตนเองมีความถนัดในด้านใดบ้าง จะทำให้เกิดปัญหาในการสมัครงานหรืออาจได้งานที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้สมัคร ดังนั้น เพื่อให้ได้งานทำตรงกับความต้องการจึงควรมีการค้นหาตัวเองว่ามีความถนัดในด้านใดบ้าง จะทำให้เกิดปัญหาในการสมัครงานหรืออาจได้งานที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้สมัคร ดังนั้นเพื่อให้ได้งานทำตรงกับความต้องการจึงควรมีการค้นหาตัวเองว่ามีความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ ด้วยการสำรวจจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ซึ่งจุดเด่นนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนมีและงานทุกชนิดต้องการคนที่มีความถนัดบางอย่างโดดเด่นเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพด้านประชาสัมพันธ์ควรเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี หรือถ้าเป็นพนักงานบัญชีควรมีความละเอียดรอบคอบ อีกประการหนึ่งคือสำรวจขีดจำกัดของตนเอง เนื่องจากข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนนั้น จะทำให้เกิดอุปสรรคในการสมัครงานและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นเราต้องรู้จักตัวตนของเราอย่างแท้จริงแล้วนำมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเป็นข้อควรระวัง

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองของคนหางาน

1. ปัจจัยด้านสุขภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีดูแลสุขภาพตนเองน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เนื่องจาก ผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น จะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ไม่มีเวลาดูแลสุขภาพเท่าที่ควร ขัดแย้งกับธันวา วิน (2551) กล่าวว่า การเรียนไม่ได้เป็นเพียงการเรียนเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาหรือเพื่อนำมาทำงานที่ก้าวหน้าขึ้นเท่านั้น แต่การเรียนในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ช่องว่างของอายุขัยระหว่างคนที่มีการศึกษาสูงกับคนที่มีการศึกษาต่ำจะยิ่งห่างกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีการดูแลสุขภาพ ให้ความสำคัญในเรื่องการบริโภคอาหาร ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่เรียนหนังสือน้อยจะไม่ค่อยรักษาสุขภาพ ไม่มีการควบคุมเรื่องอาหาร ไม่มีการออกกำลังกาย

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพแข็งแรงนั้น มีการหาความรู้เพิ่มเติม การสำรวจตนเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ การติดตามข่าวสาร และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ป่วย ซึ่งผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงมีโอกาสที่จะได้รับการเข้าทำงานมากกว่าเนื่องจากนายจ้างเกรงว่าถ้ารับคนป่วยเข้ามาทำงานจะทำให้นายจ้างเสียค่าใช้จ่ายและไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่คุ้มกับค่าจ้าง สอดคล้องกับสุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิตติยา รัตนกร (2540, น. 18-22) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นโรคและผู้ที่มีความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ เนื่องจากผู้สมัครบางคนเป็นผู้ที่มีความผิดปกติทางกายและใจ นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะปฏิเสธและขอเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเพียบพร้อมกว่า ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวหรือป่วยนั้นมีการหาแหล่งงานมากกว่าคนแข็งแรงเพราะต้องการมีงานทำเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายในครอบครัว แต่นายจ้างไม่ต้องการ ดังนั้นจึงต้องเพิ่มความพยายามในการหาแหล่งงานมากกว่าคนที่มีสุขภาพแข็งแรง

2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการสำรวจตนเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการติดตามข่าวสารมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากผ่านประสบการณ์มาเยอะกว่า เช่น การคบเพื่อนอีกกลุ่มหนึ่ง มีสังคมอีกแบบหนึ่ง และได้เพื่อนเพิ่มจากการเรียนในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีการติดตามข่าวสารในด้านการทำงาน สังคม เศรษฐกิจหรือเรื่องทั่วไปได้ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีการสำรวจตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และการติดตามข่าวสารมากกว่าคนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กระปุกดอทคอม (2551) กล่าวว่า คนที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้กว้างและสูงกว่าคนที่ได้รับการศึกษามาด้อยกว่า เมื่อทำงานที่สูงกว่า ก็มีโอกาสในการคว้าเอาสิ่งต่าง ๆ มาครอบครองได้ง่ายกว่า เงินทองที่สะสมก็จะเพิ่มขึ้นตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือต่ำกว่า 5 ปีนั้น มีมนุษยสัมพันธ์และมีการหาแหล่งงานได้ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่จบใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการหางานทำมากกว่าคนที่ มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีนั้น เริ่มที่จะไม่ ยากเปลี่ยนงานบ่อย นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีนั้น ย่อมมี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้มีสังคมที่กว้างขวางมากกว่า จะเห็นได้จากผู้บริหารหรือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ (2551) ที่ วีรพงษ์ รามางกูร กล่าวว่า หลายครั้งที่มีการคัดเลือก

รัฐมนตรีเศรษฐกิจ มักมีชื่อ “ดร.วิรพงษ์ รามางกูร” เป็นหนึ่งในผู้ที่คาดว่าจะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ด้วยภาพลักษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางเศรษฐศาสตร์ของไทยที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องเศรษฐกิจมหภาค จนได้รับการทาบทามจากพรรคพลังประชาชนให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ปัจจุบันนี้ยังได้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการขององค์กรธุรกิจหลายแห่ง