

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศไทยหลังวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจกลางปี พ.ศ.2540 ส่งผลทำให้แรงงานไทยมีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุหลักของการว่างงานเกิดจากการชะลอตัวของการลงทุน การลดขนาดและการปิดกิจการของโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อม นอกจากนี้พบว่าจำนวนโรงงานหลายแห่งมีการลดชั่วโมงการทำงาน ลดค่าจ้างและสวัสดิการ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งต้องทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา บางส่วนถูกลดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน และรายได้ของแรงงาน ทั้งๆที่แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ จากผลกระทบดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตของประชากร ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543:1) ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นแรงงานในฐานะทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504 – พ.ศ. 2509) จนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – พ.ศ.2548) พบว่า นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่กำลังขยายการผลิตสินค้าและบริการในระดับสากลไม่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถึงแม้จะมีการพัฒนาคุณภาพและปริมาณของแรงงานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษาในสาขาสังคมศาสตร์ ซึ่งมีจำนวนมากจนเกินความต้องการของตลาดแรงงาน จากปัญหาดังกล่าวไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านกำลังคนที่เกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค อีกทั้งแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานยังไม่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้ประกอบการทางธุรกิจ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคุณภาพของแรงงานทั้งในด้านการศึกษา ให้แรงงานมีโอกาสได้รับการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น การมีสุขภาพแข็งแรงและการฝึกอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถด้วยการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการทำงาน เพื่อให้บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นได้ทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพศาล แดงพัฒนพงศ์ (2541:2), ดารณี สืบบุญธรรม (2544:2) และพัฒนาวิดี ชูโตและคณะ (2546:2)

สืบเนื่องจากการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ส่งผลชะงักต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของแรงงานด้วยการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน เพื่อให้ประชากรวัยแรงงานเป็นผู้มีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองได้และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศสืบต่อไป ในการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงานนั้นมีความจำเป็นต่อการวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีทักษะ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เป็นผลให้มีการขยายตัวทางด้านการผลิตและบริการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้การพัฒนาขีดความสามารถของประชากรวัยแรงงานยังเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปันผลทางประชากรอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของไทยด้วย

จากการศึกษาการคาดประมาณประชากรของไทยช่วงปี พ.ศ.2543 – 2568 (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2546:2-4) พบว่า ประชากรที่วราชาอาณาจักรมีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กลดลงและประชากรวัยแรงงานลดลง ในขณะที่ประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราการพึ่งพิงลดลง (ประชากรวัยพึ่งพิง 1 คนต่อประชากรวัยแรงงาน 1.93 คนในปี พ.ศ.2543 ลดลงเหลือประชากรวัยแรงงาน 1.64 คนในปี พ.ศ.2568) แต่ก่อนที่สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานจะค่อยๆลดลง พบว่า ในปี พ.ศ.2552 ประชากรวัยแรงงานจะมีแนวโน้มของสัดส่วนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 67.08) จากสถานการณ์ดังกล่าวประเทศไทยอาจจะได้รับผลประโยชน์จากการมีแรงงานขนาดใหญ่ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรด้านการศึกษา สุขภาพ และการฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานจำนวนมากเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพ ซึ่งเป็นผลดีในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เน้นตลาดสินค้าการผลิตและบริการที่มีความคล่องตัวและมีมูลค่าต่อหน่วยการผลิตในระดับสูง อีกทั้งยังต้องการแรงงานที่มีการอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระบวนการผลิตในตลาดแรงงาน ดังนั้นแรงงานในอนาคตจึงต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มีการอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งการแข่งขันที่ต้องการความรวดเร็ว ซึ่งหากไม่ได้มีการเตรียมพร้อมฝึกอบรมทักษะการทำงานของแรงงานอย่างต่อเนื่องแล้ว สัดส่วนแรงงานที่มีเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณแต่ขาดคุณภาพด้านทักษะฝีมือ ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทยในไตรมาสที่ 1 (มกราคม- มีนาคม) พ.ศ.2545 พบว่า มีจำนวนประชากรวัยแรงงานรวมประมาณ 33.5 ล้านคน (เฉพาะผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน) จำแนกเป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำประมาณ 31.77 ล้านคน แบ่งเป็นผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม 12.14 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และผู้ที่ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม 19.63 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และถ้าพิจารณาระดับการศึกษาของแรงงานแล้ว พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษาถึงร้อยละ 39.3 รองลงมาคือ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 22.0) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 12.8) ระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 11.9) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 9.8) ไม่มีการศึกษาร้อยละ 3.8 และอื่นๆ ไม่ระบุร้อยละ 0.4 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545 : 21-34) จะเห็นได้ว่า ภาพรวมของแรงงานไทยมีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างต่ำและอาจจะเป็นแรงงานระดับล่างในสายการผลิตที่ไร้ทักษะฝีมือ ทั้งนี้ในการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานให้มีผลิตภาพสูงขึ้นถือเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับทุนมนุษย์ อาจทำได้โดยการพัฒนาขีดความสามารถด้วยการฝึกอบรมทักษะฝีมือในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลในปี พ.ศ. 2542 รอบที่ 1 (กุมภาพันธ์) และปี พ.ศ. 2545 ไตรมาสที่ 1 (มกราคม – มีนาคม) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยว่าประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มของความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้นบ้างหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด และในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานน่าจะมีปัจจัยอะไรบ้าง เปลี่ยนแปลงจากเดิมหรือไม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาว่าช่วงระยะเวลาจากปี พ.ศ. 2542 (รอบที่ 1) ถึงปี พ.ศ.2545 (ไตรมาสที่ 1) เป็นช่วงระยะเวลาของการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยหลังจากประสบวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อกลางปี พ.ศ.2540 การเปรียบเทียบในระยะเวลา 3 ปีดังกล่าวนี้จะทำให้ทราบว่าความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชานั้นมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงการกระตุ้นให้แรงงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลในปี พ.ศ. 2542 รอบที่ 1 (กุมภาพันธ์) และปี พ.ศ. 2545 ไตรมาสที่ 1 (มกราคม – มีนาคม) เพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานระหว่างช่วงวิกฤตเศรษฐกิจกับช่วงที่เศรษฐกิจมีแนวโน้มดีขึ้น

1.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูล ปี พ.ศ.2542 และปี พ.ศ.2545 มีแนวคิดสำคัญในการศึกษาประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิดดังนี้

1.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ มาจากภาษาอังกฤษว่า “competency” หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานถือว่าเป็นการเพิ่มคุณภาพในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคคล โดยสามารถจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวบุคคล องค์กร และประเทศ เนื่องจากขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล และเป็นการบ่งบอกถึงแนวทางพฤติกรรม การคิด หรือความเห็นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจถึงขีดความสามารถมากขึ้น ผู้วิจัยจึงอธิบายรายละเอียดถึงลักษณะของขีดความสามารถ องค์กรประกอบขีดความสามารถและประโยชน์ของขีดความสามารถไว้ดังนี้

1) ลักษณะของขีดความสามารถ

ลักษณะของขีดความสามารถสามารถพิจารณาได้ทั้งในแนวคิดเชิงพฤติกรรม

¹ มีผู้ใช้ competency ในภาษาไทยแตกต่างกันหลายแบบ เช่น สมรรถนะ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532) สมรรถภาพ (วันชัย เมฆทิวศิริ, 2530) ความสามารถเฉพาะด้าน (รัตนภรณ์ คำวรรณ, 2540) และขีดความสามารถ (ไพศาล แดงพัฒนพงศ์, 2541) สำหรับผู้ศึกษาขอใช้คำว่า “ขีดความสามารถ” เนื่องจากผู้ศึกษาพิจารณาเห็นว่า ในประเด็นการพัฒนาประเทศมักใช้คำว่า “ขีดความสามารถ” เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศและโลกที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับขีดความสามารถยิ่งขึ้น จึงเน้นประเด็นในการศึกษาถึงเรื่องการพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ

(behavioral approach) ที่อาจเกิดจากแรงจูงใจและความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลวที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน และในแนวคิดเชิงปฏิบัติ(clinical approach) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม โดยเป็นคุณลักษณะที่ได้ปฏิบัติบ่อยๆ และสามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ซึ่งลักษณะของขีดความสามารถประกอบด้วย 5 รูปแบบ (Spencer and Spencer,1995) กล่าวถึงดังนี้

(1) แรงจูงใจ (motives) เป็นสิ่งที่คุณคตต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออก หรือเป้าหมาย และทำให้ถอยห่างไปจากสิ่งอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

(2) ลักษณะนิสัย (traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นหรือการร่วมมือ เป็นต้น

(3) มโนทัศน์ (self-concept) เป็นทัศนคติ คุณค่า และความคิดฝึนของบุคคล มโนทัศน์ของบุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายถึงพฤติกรรมต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้

(4) ความรู้ (knowledge) เป็นข้อมูลขอบเขตของเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ของศัลยแพทย์เกี่ยวกับเส้นประสาทและกล้ามเนื้อในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น

(5) ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

ลักษณะของขีดความสามารถดังกล่าว ถือได้ว่าอยู่ในกลุ่มทั้งที่สังเกตได้ (ได้แก่ ขีดความสามารถด้านความรู้ และทักษะ ซึ่งโอกาสในการพัฒนานั้นค่อนข้างง่าย) และในกลุ่มที่ซ่อนเร้น (ได้แก่ ขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ และลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ลึกลงไป และมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งมีความยากในการพัฒนา) นอกจากนี้ยังมีมโนทัศน์ที่อยู่ระหว่างกลุ่มทั้งสอง ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องใช้เวลามาก อาจจะช่วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยาหรือการสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้นในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคคล นอกจากจะกล่าวถึงลักษณะของขีดความสามารถอันเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแล้วยังจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบของขีดความสามารถ เพื่อวินิจฉัยถึงพฤติกรรมที่แสดงออกหรือกลยุทธ์ที่บุคคล

จะพึงแสดงออกมาในระหว่างการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งองค์ประกอบของขีดความสามารถในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2) องค์ประกอบของขีดความสามารถ

Rylatt and Lohan (1995) กล่าวถึง ขีดความสามารถเป็นการอธิบายถึงทักษะความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นและต้องการสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวเป็นภาพกว้างๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดด้วยองค์ประกอบหลักของแต่ละขีดความสามารถ ดังต่อไปนี้

(1) บทบาทหลัก (key role) จะอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การในระหว่างที่ทำงานอยู่ เช่น บทบาทการจัดการด้านควบคุมการเงิน บทบาทการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

(2) หน่วยของขีดความสามารถ (unit of competence) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มทักษะของงานอย่างกว้างๆ เช่น การทำงานเป็นหัวหน้างานจะต้องมีหน้าที่ควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามต้องการขององค์การ เป็นต้น

(3) ส่วนประกอบของขีดความสามารถ (element of competence) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ก็ได้

(4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (performance criteria) เป็นระดับความปรารถนาหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของขีดความสามารถ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงระหว่างขีดความสามารถและความชัดเจนของผลสำเร็จ

(5) เงื่อนไข (conditions) เป็นความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน

(6) คำแนะนำ (evidence guide) จะอธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาวิกฤตต่างๆ ของแต่ละหน่วยขีดความสามารถและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับขีดความสามารถ ซึ่งอาจทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

ในการพิจารณาถึงองค์ประกอบของขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างการเป็นหัวหน้าพนักงานต้อนรับ ซึ่งหัวหน้างานมีบทบาทหลักคือ บทบาทการจัดการพนักงานต้อนรับได้บังคับบัญชาทุกคน โดยเข้ามาเป็นผู้ควบคุม ดูแลและฝึกอบรมพนักงานต้อนรับได้บังคับบัญชาให้สามารถบริการลูกค้าได้อย่างถูกต้อง มีเงื่อนไขเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับจะมีความชัดเจนในการทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์การในสถานที่ทำงานที่จะต้องผลักดันให้หัวหน้างานได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถให้แก่หัวหน้าพนักงานต้อนรับในการดูแล ปกครอง ผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้ในการศึกษาถึง องค์ประกอบของขีดความสามารถเพื่อจะกล่าวถึงประโยชน์ของขีดความสามารถ ภายหลังจากการ นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาขีดความสามารถไปใช้ในการทำงาน ซึ่งประโยชน์ของ ขีดความสามารถ มีรายละเอียดดังนี้

3) ประโยชน์ของขีดความสามารถ

Spencer and Spencer (1995) กล่าวถึง ประโยชน์ของขีดความสามารถที่นำไป ปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดผลดังนี้

(1) ระดับบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความชัดเจนในการเชื่อมโยง ลำดับการเรียนรู้ ทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ มีการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นความมุ่งหมายของ ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งในองค์กร นอกจากนั้นยังช่วยให้บุคคลผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ สามารถเปรียบเทียบขีดความสามารถที่มีอยู่กับขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับอาชีพใหม่ได้ชัดเจน ยิ่งขึ้น

(2) ระดับองค์กร นอกจากเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้ สามารถปฏิบัติงานตรงตามความต้องการขององค์กร ทำให้องค์การที่ยึดหลักการใช้ประโยชน์จาก ขีดความสามารถมีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้การ ประเมินวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนตามขีดความสามารถที่ กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน และทำให้องค์การมุ่งไปที่พฤติกรรม การวัดผลความสำเร็จ และวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้มาตรฐานสำหรับองค์กรในการนำไปใช้บริหารค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการวางแผนกำลังคน การรับสมัครบุคคลด้วยการเปรียบเทียบ ระหว่างขีดความสามารถที่ต้องใช้ในงานกับขีดความสามารถของผู้สมัครแต่ละคนให้อยู่ในแนวทาง เดียวกัน และยังทำให้องค์การสามารถที่จะฝึกอบรมเฉพาะทักษะที่ต้องการ และสามารถประเมินผล การเรียนรู้และผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่ต้องการ

(3) ในระดับสถาบัน ขีดความสามารถของบุคคลถือเป็นการเตรียมพร้อม พื้นฐานของทักษะที่เกี่ยวข้องกับสถาบันทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ และผลักดันให้เกิดการพัฒนา ทักษะโดยทั่วไปของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ทั้งนี้เกี่ยวข้อง ถึงระบบการผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ ซึ่งหากได้แรงงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจต่อไป

(4) ระดับชาติ ทำให้มีการพัฒนาทักษะการแข่งขันในตลาดนานาชาติทั้งในส่วนการส่งเสริมการลงทุนภาคอุตสาหกรรมอันก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะมากขึ้น อีกทั้งทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารว่าขีดความสามารถใดเป็นที่ต้องการและลำดับความสำคัญจากภาคอุตสาหกรรมอย่างเท่าเทียมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยขีดความสามารถหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และด้านทัศนคติ เพื่อนำไปเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในองค์กรต่อไป และเพื่อให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเป็นพื้นฐานของกรอบแนวคิดควบคู่ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย โดยแนวคิดนี้มีสาระสำคัญดังนี้

1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเป็นการสนองความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต นอกจากนี้สำหรับผู้ว่างงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเปรียบเสมือนเป็นการสร้างงานและการสร้างรายได้ให้ผู้ว่างงานกลายเป็นผู้มีงานทำ ด้วยการพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงานให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานยิ่งขึ้น และสามารถประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง ในการพัฒนาขีดความสามารถนั้นทั้งบุคลากรและองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นศูนย์การพัฒนาอาชีพต่างก็ต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติด้วยกันทั้งสองฝ่าย ทางฝ่ายบุคคลนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนอาชีพ มีความตระหนักในอาชีพของตน และควรใช้ประโยชน์จากศูนย์การพัฒนาอาชีพในหน่วยงานต่างๆที่หน่วยงานของตนหรือรัฐจัดบริการให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมที่องค์กรจะต้องปฏิบัตินั้นครอบคลุมถึงสิ่งดังต่อไปนี้ คือ ระบบการให้คำปรึกษา การจัดการประชุมวิชาการ และสัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนงานเส้นทางอาชีพพนักงาน สำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะสามารถจัดบริการได้นั้น ควรอยู่ในรูปกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ สำหรับการพัฒนาอาชีพนั้นถือว่ามีความสำคัญ เพราะบุคลากรไม่เพียงแต่จะปฏิบัติงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและสวัสดิการเท่านั้น แต่อาจจะมีเรื่องของความต้องการอื่นๆ ด้วย เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ

สภาพแวดล้อม รวมถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี โดยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเป็นวิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยหน่วยงานในองค์กรเกี่ยวกับแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างสูงตามความสามารถของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคคลนั้นพร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เมื่อองค์กรต้องการ และในการพัฒนาอาชีพถือเป็นการกำหนดเป้าหมายอาชีพของบุคคลให้ได้รับการส่งเสริมศักยภาพหรือแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่ง Gilley and Eggland (1986) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพว่าบุคคลไม่เพียงแต่จะปฏิบัติงานเพื่อหวังรายได้ประจำเดือนและสวัสดิการที่ควรจะได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ หากยังต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้ในการพัฒนาอาชีพอาจมีช่วงอายุเข้ามาเป็นตัวกำหนด ให้บุคคลในช่วงอายุนั้นๆ มีการพัฒนาอาชีพในรูปแบบแตกต่างกัน โดยการพัฒนาอาชีพตามวงจรอาชีพ (career cycle) กล่าวถึงช่วงอายุของบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่อาชีพรวมทั้งการพัฒนาอาชีพโดยมีช่วงเวลาในการพัฒนาอาชีพดังนี้ คือ ช่วงอายุแรกเกิดถึง 14 ปี เป็นช่วงเจริญเติบโต ต่อมาอายุประมาณ 15 – 24 ปี เป็นช่วงแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในวัยอายุ 25 – 44 ปี เป็นช่วงตั้งตัวได้ (แม้ว่าบุคคลจะปีกลึกและคิดจะยึดอาชีพนี้ต่อไป แต่ในขณะเดียวกันก็ยังไม่มั่นใจเต็มที่ และช่วงนี้สามารถแบ่งย่อยได้อีกดังนี้ คือ อายุประมาณ 25 – 30 ปี เป็นช่วงย่อยทดลองประกอบอาชีพ อายุประมาณ 30 – 40 ปี เป็นช่วงย่อยประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และอายุ 35 – 45 ปี เป็นช่วงย่อยวิกฤติถึงการประกอบอาชีพ) สำหรับอายุ 45 – 64 ปี เป็นช่วงบำรุงรักษาที่บุคคลยึดการประกอบอาชีพที่ตนเองได้เลือกไว้อย่างมั่นคงและเต็มที่ และช่วงสุดท้ายคืออายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปเป็นช่วงเสื่อมถอย ทั้งนี้ในการพัฒนาอาชีพอาจมีกลยุทธ์ต่างๆ เข้ามาเป็นตัวเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับกลยุทธ์ในการพัฒนาอาชีพ อาจจะมีการใช้แนวความคิดตามวงจรของการเจริญเติบโตในอาชีพที่มีหลักการว่า ความสำเร็จในงานชิ้นหนึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาอาชีพอาจจะอยู่ในรูปของการฝึกอบรม การให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านต่างๆ เป็นที่ปรึกษา รวมถึงการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาขีดความสามารถและการพัฒนาอาชีพ โดยสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตที่สอดคล้อง

กับความรับผิดชอบ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการสนองตอบความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ โดยแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาชีพ

ความต้องการในการพัฒนาอาชีพ Murray (1938 อ้างถึงใน Issacson , 1977:36-37) อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลอาจมีหลายความต้องการในเวลาเดียวกัน สำหรับในเรื่องการพัฒนาอาชีพของบุคคล บุคคลมีการพัฒนาอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในการทำงานดังนี้

- (1) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี
- (2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- (3) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
- (4) ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตนเอง

ความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆของบุคคล เพราะความต้องการของบุคคลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งในการตอบสนองความต้องการของบุคคลอาจมีขั้นตอนที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ดังนั้นในการพัฒนาอาชีพของบุคคลแต่ละคนอาจจะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

Super (1957 อ้างถึงใน Issacson , 1977:46-54) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลที่อาจมีความแตกต่างกันในการพัฒนาอาชีพตามลักษณะเฉพาะของบุคคลไว้ดังนี้คือ

(1) ความแตกต่างของมนุษย์ในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ เป็นความแตกต่างของบุคคลในลักษณะที่หลากหลายทั้งภายใน และระหว่างบุคคลแต่ละคน ดังจะเห็นได้จากลักษณะทางประชากร (ได้แก่ เพศ อายุ เป็นต้น) อาจส่งผลให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพ ความสนใจและความสามารถที่แตกต่างกัน

(2) คุณสมบัติของแต่ละบุคคล ที่ทำให้บุคคลมีความเหมาะสมกับอาชีพแตกต่างกันออกไป อาจจะเป็นในเรื่องของระดับการศึกษา และความสนใจของบุคคล

(3) การกำหนดลักษณะของบุคคลในแต่ละอาชีพ ในเรื่องของความสามารถ ความสนใจและลักษณะเฉพาะของบุคคล ในงานบางอาชีพมีการกำหนดลักษณะของบุคคล ในเรื่อง ความรู้ความสามารถ หรือแม้กระทั่งบางอาชีพมีการกำหนดว่าบุคคลที่จะประกอบอาชีพนี้ได้ต้องมี สถานภาพสมรสเป็น โสด เป็นต้น

(4) จิตความสามารถในอาชีพ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ ตลอดจน กระทบกระเทือนความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ทำให้ การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลอาจมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ด้วยเหตุผล ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ และเพื่อเลื่อนระดับฐานะให้สูงขึ้น มีสถานภาพการทำงานตามความต้องการของ ตนเอง

(5) ชีวิตเป็นกระบวนการไม่หยุดนิ่ง จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในระยะการทำงานได้ยาวนาน จึงต้องมีการพัฒนาอาชีพให้เป็นที่ต้องการ ของผู้ประกอบการ เพื่อให้ตนเองมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ที่แน่นอน

(6) รูปแบบของอาชีพ บุคคลจะตัดสินใจประกอบอาชีพใดนั้นส่วนใหญ่จะต้องมีเรื่อง ของขนาดครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือนและระดับเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความสามารถ ทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพของบุคคลและ โอกาสที่บุคคลจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่างๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือกอาชีพ

(7) การพัฒนาทำให้การดำรงชีวิตเจริญก้าวหน้า และการเลือกอาชีพของบุคคลถือ เป็นการพัฒนา ทั้งนี้เพราะการเลือกอาชีพเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาความสามารถและ ความสนใจของบุคคล และช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงความเข้มแข็งและอ่อนแอของตนเอง รู้จุดบกพร่อง ของตนเอง และนำไปแก้ไข เพื่อให้เกิดลักษณะที่เหมาะสมต่ออาชีพนั้นๆ อีกด้วย

(8) การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาทางจิตใจและร่างกายผสมไปกับกระบวนการ แสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล เพื่อให้ได้รับโอกาสที่ดีที่สุดในการประกอบอาชีพที่ เหมาะสมกับตนเอง

(9) การเข้าสู่อาชีพของบุคคลมักจะถูกกำหนดโดยกระบวนการระหว่างตัวบุคคล กับตัวแปรทางสังคม เช่น สภาพที่มีอยู่กับสภาพความเป็นจริง

(10) ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตขึ้นอยู่กับความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของบุคคลที่มีโอกาสได้แสดงออกมากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพลักษณ์ของตัวเองที่เป็น มาก น้อยเพียงใด

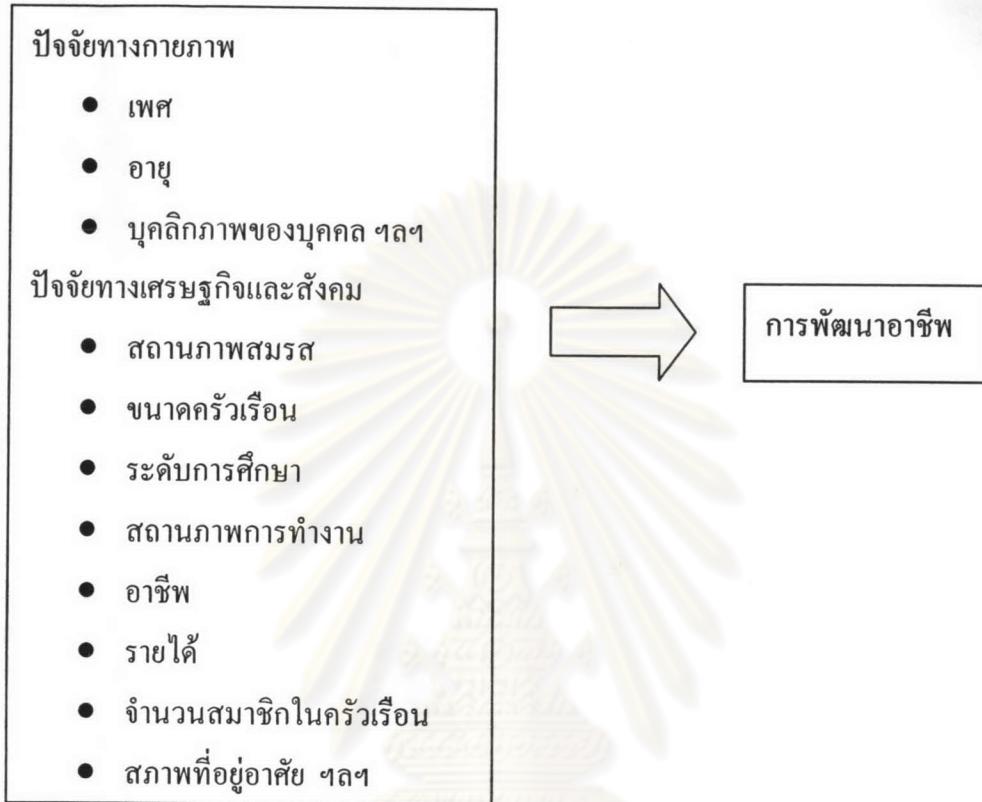
นอกจากนี้ Issacson (1977) กล่าวเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการในการพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน ดังนี้

(1) ปัจจัยทางกายภาพ (physical capacities factors) เป็นลักษณะภายนอกของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดจากความแตกต่างทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพต่างกัน รวมถึงการปรับบุคลิกภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ในการพัฒนาอาชีพถือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตามช่วงอายุบุคคล ดังนั้นกล่าวได้ว่า ปัจจัยทางด้านกายภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ และบุคลิกภาพของบุคคล เป็นต้น เนื่องจากความต้องการในการพัฒนาอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคลตรงกับที่บุคคลผู้นั้นมีความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยทางกายภาพแล้วอาจจะมีปัจจัยทาง เศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคคลมีความต้องการในการพัฒนาอาชีพ

(2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (sociological and economic factors) เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นภายหลัง ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ได้แก่ สถานภาพสมรส ขนาดครัวเรือน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อาชีพ รายได้ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดให้บุคคลมีความต้องการพัฒนา อาชีพของตนเอง ทั้งอาจจะมีเรื่องของความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน หรืออาจจะเป็นเรื่องของ การสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูครัวเรือนเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลต้องการพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ อาจจะเป็นเรื่องของความตั้งใจในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานและความสำคัญของการทำงานที่มีผลต่อ ชีวิตของบุคคล

ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่บุคคลต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของ บุคคล ทั้งปัจจัยทางกายภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ Thomas (1956: 90-99 อ้างถึงใน Issacson, 1977: 162) กล่าวเพิ่มเติมถึงการพัฒนาอาชีพของบุคคลอาจจะที่มีความแตกต่างกันตาม สภาพที่อยู่อาศัย โดยคนในเขตเมืองมีโอกาสในการประกอบอาชีพได้หลากหลาย มีความมั่นคงใน งาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายทั้งในการคมนาคมและการดำรงชีวิตมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ใน เขตชนบท อาจเป็นผลทำให้มีความต้องการพัฒนาอาชีพของผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบทสูงกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ ในเขตเมือง จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ



สร้างจากแนวคิด Super (1957) ,Thomas (1956) อ้างถึงใน Issacson (1977)

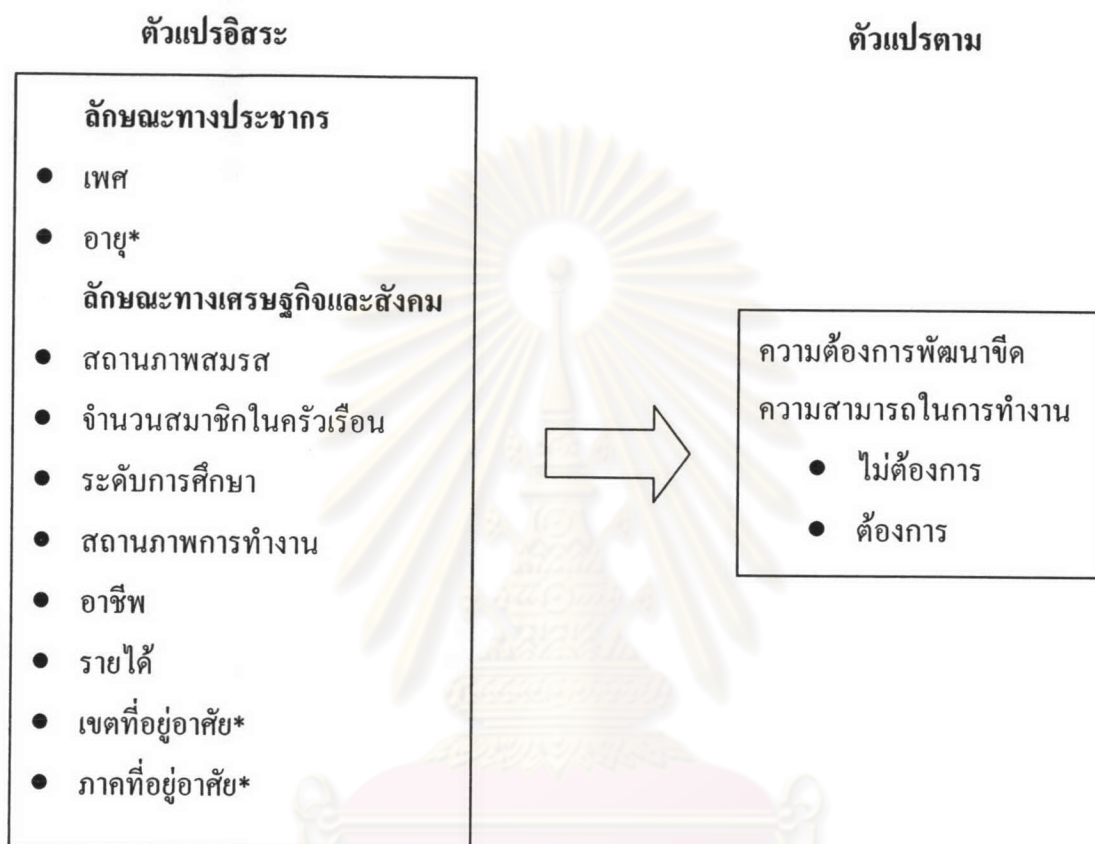
1.4 กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษานี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถของ Spancer and Spancer (1995) และ Rylatt and Lohan (1995) และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถมาอธิบายถึง ลักษณะของขีดความสามารถ องค์ประกอบของขีดความสามารถ และประโยชน์ของขีดความสามารถ ที่บุคคลจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของตนเองให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของ Gilley and Egglan (1986) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ที่กล่าวว่า บุคคลจำเป็นต้องมีพัฒนาอาชีพ โดยการพัฒนาอาชีพจะเกิดขึ้นตามวงจรอายุ ในการพัฒนาอาชีพถือเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่จัดบริการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานตามองค์การที่จัดขึ้นเพื่อสนองความ

ต้องการของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐที่จัดบริการให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และเป็นแนวทางสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามความสามารถของ เฉพาะบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ นอกเหนือจากการมีรายได้ประจำเดือนและสวัสดิการที่ ควรจะได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ และในการพัฒนาอาชีพถือเป็นการกำหนดเป้าหมายอาชีพของ บุคคลให้ได้รับการส่งเสริมศักยภาพหรือแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ในการพัฒนา อาชีพของบุคคลแต่ละคนอาจจะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งความแตกต่าง ของบุคคลในการพัฒนาการทางอาชีพ Super(1957), Thomas (1956) และ Issacson (1977) กล่าวถึง ความแตกต่างดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ เพศ อายุ และบุคลิกภาพของบุคคล ฯลฯ และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส ขนาดครัวเรือน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อาชีพ รายได้ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของสภาพทางภูมิศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง ด้วย ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษารุ่นนี้มาจัดกลุ่มใหม่ภายใต้ลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะทางประชากร และลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากลักษณะดังกล่าวเป็น ลักษณะภายในและลักษณะภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ในการทำงาน โดยให้ลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ เพศและอายุ และลักษณะ ทางประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงนำตัวแปรสถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อาชีพ เขตที่อยู่อาศัย และภาค ที่อยู่อาศัย เข้ามาประกอบในการศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นการศึกษาถึงความต้องการที่จะนำไปสู่ การมีทักษะฝีมือ มีความรู้และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน โดยความต้องการ ดังกล่าว เกิดจากลักษณะทางประชากร ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งเร้าให้ประชากร วัยแรงงานเกิดความ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นแรงงานที่มี ศักยภาพในการทำงานและเป็นแรงงานตามต้องการของตลาดแรงงาน และนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 2 เพื่อแสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาได้ดังนี้

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน
ของประชากรวัยแรงงาน ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะข้อมูล ปี พ.ศ.2542 และ ปี พ.ศ.2545



* ตัวแปรควบคุม

1.5 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากรและลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งพบว่าการวิจัยที่ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถโดยตรงมีจำนวนค่อนข้างน้อย แต่ก็สามารถสนับสนุนกรอบแนวคิดในการศึกษาและนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ โดยรายละเอียดของข้อค้นพบจากการวิจัยต่างๆในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละลักษณะดังนี้

1.5.1 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

เนื่องจากความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน คือ ความต้องการของประชากรวัยแรงงานในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การพัฒนาทักษะการทำงานของประชากรวัยแรงงานอาจได้จากการเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2542 : 2) ดังนั้นในการทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานในความหมายดังกล่าวของประชากรวัยแรงงาน พบว่ามีการศึกษาไม่มากนัก แต่ก็จะสรุปได้ดังนี้ การศึกษาของ ฤดี ภูมิภูถาวร (2527 : 91-92) เรื่องความต้องการการเสริมสมรรถภาพทางการสอนของครูสังคัมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการศึกษาพบว่า ครูสังคัมศึกษาส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม โรงเรียนมีความต้องการการเสริมสมรรถภาพในด้านการวางแผนการสอน ทักษะการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสาหร่าย แดงนาวา (2527: 168-169) พร้อมพรรณ อุคมสิน (2528:101) สุรพล อรุณรัตน์ (2528 : 85) วันชัย เมฆหิรัญศิริ (2530: 102) เสาวภา โอบทาน (2533: 123) พิภพ ปิติ (2534: 105) ฟ็อน เปรมพันธุ์ (2534 : 113) วีรวรรณ ศิริวรรณ (2539 :46) และพรรณพิมล สมบัติศิริ (2540 : 150-151) ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูสังคัมศึกษา ครูภาษาไทย อาจารย์อุคมศึกษา ข้าราชการ ศึกษานิเทศน์ เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตร และผู้บริหารของโรงเรียนทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถภาพในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และการศึกษาของ ไพโรจน์ แดงพัฒนพงศ์ (2541: 99) ที่ศึกษาการพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ : กรณีศึกษาบริษัท โกลา-โกล่า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานจำเป็นต้องมุ่งเน้นในการเพิ่มพูนขีดความสามารถหลักทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ และด้านทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในงาน

สำหรับการศึกษาของ Patrick and Donna (1999:18-24) พบว่า ในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม แรงงานมีความต้องการฝึกอบรมทักษะในการทำงานเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นสำคัญ ซึ่งเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและค่อนข้างรวดเร็ว เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการผลิตทางอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อให้สามารถสร้างผลผลิตได้ในอัตราเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันการผลิตทางอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมต้องอาศัยตลาดและความต้องการของตลาดเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถขายผลผลิตได้ ซึ่งความต้องการของตลาดก็มีการเปลี่ยนแปลง

อยู่เสมอภายใต้ภาวะการแข่งขันระหว่างประเทศ ดังนั้น ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้ ประชากรวัยแรงงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

1.5.2 ลักษณะทางประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระภายใต้ลักษณะทางประชากร ที่ผู้ศึกษานำมา ทบทวนในการศึกษาประกอบด้วย เพศและอายุ ซึ่งแต่ละตัวแปรมีผลต่อความต้องการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน ดังนี้

1.5.2.1 เพศ

เพศเป็นลักษณะพื้นฐานทางประชากรที่เป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยา บุคคลซึ่งเกิดมามีเพศเป็นหญิงหรือเป็นชายจะมีลักษณะที่แตกต่างกันทาง โครงสร้างร่างกายและจิตใจ ทำให้ในสังคมมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลในแต่ละเพศให้มีความแตกต่างกันไป ซึ่งความ แตกต่างนี้เองที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคม ของบุคคลให้มีความแตกต่างกันด้วย

การทบทวนผลการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานและความพร้อมในการ มีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ ของคณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539:12) พบว่า ผู้ที่สำเร็จการฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ดังนั้นกล่าวได้ว่าเพศชายน่าจะมีความต้องการพัฒนาฝีมือมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ การศึกษาของอนงค์ จุนนารัตน์ (2540: 66) เรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อาจารย์หญิงและอาจารย์ชายของโรงเรียนนารีอนุกุลมี ความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์ชายมี ความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าอาจารย์หญิง และในการศึกษาของ ชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544: 64) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ไทยที่ พบว่า ตัวแปรเพศมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานใน เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ กำลังแรงงานเพศชายมีส่วนของผู้ที่มี ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานเพศหญิง และในการรายงานผล การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2546 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546:1) พบว่า ประชากรเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่า ประชากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ในขณะที่การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของ

บุคลากรสาธารณสุขตามโครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรีของผกาทิพย์ สหเศรษฐกร(2536: 66) พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของภิรมย์ เจริญผล (2538: 63) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนไว้ที่พึ่งต่อการฝึกอาชีพในสถานสงเคราะห์ชายและหญิงชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการฝึกอาชีพ เช่นเดียวกันกับการศึกษาของจิรภา สินธุนาวา (2539: 140) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ ผาบจันดา (2541: 42) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกรและเช่นเดียวกันกับ อาภา อภิชาติไตรสรณ์ (2541:72) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรด้านบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจกรณีหลักสูตร “นักบริหารงานประชาสัมพันธ์” พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

การศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า เพศอาจจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากเพศเป็นตัวบ่งบอกถึงบทบาทความรับผิดชอบในครัวเรือน โดยเพศชายส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัวมีหน้าที่หลักในการหารายได้เลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน จึงทำให้เพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อหารายได้มาให้กับครอบครัว และสืบเนื่องจากสถานการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจ ประชากรวัยแรงงานเพศชายจึงมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานเพศชายมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานเพศหญิง

1.5.2.2 อายุ

อายุเป็นองค์ประกอบสำคัญทางประชากรศาสตร์ที่สะท้อนถึงรุ่นการเกิดของประชากร และเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างในเรื่องความคิด

ทัศนคติ และค่านิยม ส่งผลให้ประชากรที่รุ่นอายุต่างกันจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ ความคิด ทัศนคติ และค่านิยม ในการพัฒนาทักษะการทำงานก็เช่นเดียวกันที่ประชากรรุ่นอายุต่างกัน จะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ดังแนวคิดของ Gilley and Eggland (1986) ที่กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพของบุคคลในแต่ละช่วงอายุ มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่อาชีพรวมทั้งการพัฒนาอาชีพ โดยช่วงอายุแรกเกิดถึง 14 ปี เป็นช่วงเจริญเติบโต ช่วงอายุประมาณ 15 – 24 ปี เป็นช่วงแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในช่วงอายุ 25 – 44 ปี เป็นช่วงตั้งตัวได้ และสำหรับอายุ 45 – 64 ปี เป็นช่วงบำรุงรักษา และช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปเป็นช่วงเสื่อมถอย (กล่าวอ้างแล้ว)

การทบทวนผลการวิจัยของ ผกาทิพย์ สหเศรษฐกร(2536:66) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุขตาม โครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรี พบว่า อายุของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน: ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานของสุวานี ดิเรกวัฒน์ (2538: 115) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเข้าฝึกอบรมที่ต่างกัน

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมแบบ On The Job Training: กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์ของเอื้อพันธ์ เพ็ชรารักษ์ (2538:61) พบว่า คนงานที่อายุน้อยจะได้รับการอบรมมากกว่าคนงานที่มีอายุมาก เหมือนกันกับทฤษฎีรูปแบบอายุและการหาเลี้ยงชีพของDuncan,G. and Hoffman,S. (594-603 อ้างถึงในเอื้อพันธ์ เพ็ชรารักษ์ ,2538:61) ที่กล่าวว่าช่วงแรกกราฟจะชันและค่อยๆเป็นแนวราบลงเพราะประชากรลงทุนในการอบรมในระยะแรกของชีวิตและค่อยๆลดการอบรมลงเมื่ออายุมากขึ้น น่าจะเกิดจากการที่หน่วยงานต่างๆ ที่มีการจัดอบรมมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรที่อายุน้อยเข้ารับการฝึกอบรม โดยคาดคะเนว่าประชากรอายุน้อยกว่าสามารถถอนทุนคืนจากการลงทุนฝึกอบรมได้เป็นเวลานานกว่าประชากรที่มีอายุมากกว่า เช่นเดียวกันกับการศึกษาของภิรมย์ เจริญผล (2538:63) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนไร้ที่พึ่งต่อการฝึกอาชีพในสถานสงเคราะห์ชายและหญิงธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คนไร้ที่พึ่งที่มีอายุน้อยกว่ามีการฝึกอาชีพมากกว่าคนไร้ที่พึ่งที่มีอายุมากกว่าสอดคล้องกับการศึกษาของพูนไท มีสัตย์ (2542: 69) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ต้องขังที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ

มากกว่าผู้ต้องขังที่มีอายุมากกว่า และในการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544: 74) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย พบว่า กำลังแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุอื่นๆ

ในขณะที่การศึกษาของจิราภ สินธุนาวา (2539: 141) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมือนกันกับการศึกษาของอนงค์ จุนนารัตน์ (2540: 66) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อาจารย์โรงเรียนนารีอนุกุลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่ต่างกัน และในการศึกษาของเลอพงษ์ แดงเนียม (2540: 60) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ต้องขังเรือนจำกลางอุบลราชธานีต่อการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน (นอกสถาบัน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า อายุของผู้ต้องขังไม่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน และการศึกษาของณรงค์ ผาบัจันดา (2541: 43) ที่ศึกษาในเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยประชากรที่มีอายุน้อยน่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะแรงงานที่มีอายุน้อยเป็นวัยที่เริ่มต้นของการทำงาน เพื่อที่จะเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ จึงต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่มีอายุน้อยกว่ามีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีอายุมากกว่า

1.5.3 ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

ตัวแปรอิสระภายใต้ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อาชีพ รายได้ เขตที่อยู่อาศัย และภาคที่อยู่อาศัย ซึ่งแต่ละตัวแปรนี้มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน ดังนี้

1.5.3.1 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของบุคคลที่อาจจะส่งผลต่อการกระทำ และรูปแบบการดำเนินชีวิต อันเนื่องมาจากภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ดังนั้นในเรื่องความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน สถานภาพสมรสอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่น่าไปสู่ความต้องการและความคาดหวังในเรื่องของการทำงานของประชากรวัยแรงงาน ด้วยเหตุนี้ สถานภาพสมรสจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะนำมาศึกษาในครั้งนี้นี้ด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุขตาม โครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรีของผกาทิพย์ สหเศรษฐกร (2536:66) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่เป็น โสด ผู้สมรส และหม้าย หย่าและแยกกันอยู่มีความต้องการในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสเป็น โสดมีการฝึกอบรมมากกว่าประชากรที่มีสถานภาพสมรสเป็นผู้สมรส ผู้เป็นหม้าย หย่า แยกกันอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของอริศรา ธนุสิงห์ (2539: 1-2) ที่ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมอาชีพของรัฐ ในทัศนะผู้เกี่ยวข้อง: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน จะมีความต้องการฝึกอบรมอาชีพต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น โสด สำหรับในการศึกษาของพูนไท มีสัจย์ (2542: 69) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ต้องขังที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมอาชีพต่างกัน และในการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544:78-79) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย พบว่า กำลังแรงงานที่เป็น โสดมีส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ

ในขณะที่การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนไร้ที่พึ่งต่อการฝึกอาชีพในสถานสงเคราะห์ชายและหญิงธัญญบุรี จังหวัดปทุมธานีของภิรมย์ เจริญผล (2538:63) พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีการฝึกอาชีพที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของจิรภา สินธุนาวา (2539: 142) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่นเดียวกับ อากาศ

อภิชาติไตรสรณ์ (2541:72) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรด้านบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตร “นักบริหารงานประชาสัมพันธ์” สถาบันการประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาที่ไม่ต่างกัน และในการศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีของณรงค์ ผาบจันดา (2541: 45) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า สถานภาพสมรสอาจจะมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นผู้สมรสน่าจะมีภาระการทำงานมากขึ้นเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้เพียงพอในการดูแลครอบครัว ในขณะที่ประชากรที่เป็นโสดมักจะมีชีวิตอิสระและมีการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเอง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นผู้สมรสมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่สถานภาพสมรสอื่นๆ

1.5.3.2 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือนน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจะบ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกที่อาศัยอยู่ร่วมกันในหลังคาเดียวกัน ซึ่งถ้าหากว่าในครัวเรือนมีสมาชิกจำนวนมากกว่าอาจส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นกล่าวได้ว่าในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนมากกว่าจะทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น การที่จะสร้างหลักประกันเรื่องรายได้และความมั่นคงในการทำงานของบุคคลนั้นเพื่อให้มีรายได้พอเลี้ยงสมาชิกในครัวเรือนได้ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มเติม

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ได้แก่ การศึกษาของ Arenas, D.M. (1980: 8) พบว่า ขนาดของครัวเรือนมีอิทธิพลต่อสัดส่วนในการเข้าสู่ภาคแรงงานของประชากรวัยแรงงานเพศหญิง โดยประชากรเพศหญิงที่อยู่ในครัวเรือนขนาดใหญ่มีสัดส่วนการเข้าสู่ภาคแรงงานมากกว่าประชากรเพศหญิงที่อยู่ในครัวเรือนขนาดเล็ก และในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยของชาติเฉลิม สุรัชชาญ (2544: 91) พบว่า ตัวแปรจำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถใน

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนน้อยกว่ามีสัดส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนมากกว่า

สำหรับการศึกษาของอุมพร นามวัฒน์ (2523: 101) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ขนาดครัวเรือนของผู้มาสมัครฝึกอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพ

การทบทวนผลการวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาคาดว่าจำนวนสมาชิกในครัวเรือนน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน เนื่องจากจำนวนสมาชิกในครัวเรือนแสดงถึงภาระความรับผิดชอบ และถ้าในครัวเรือนมีสมาชิกจำนวนมาก ภาระค่าใช้จ่ายจะยิ่งมากขึ้นด้วย ทำให้สมาชิกผู้มีหน้าที่หลักในการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน จะต้องพัฒนาฝีมือการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และมีรายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนมากกว่ามีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนน้อยกว่า

1.5.3.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพและการยกระดับสถานภาพการทำงาน นอกจากนี้ระดับการศึกษายังเป็นดัชนีตัวหนึ่งที่ใช้วัดสถานภาพทางสังคมของบุคคล ระดับการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับการเลื่อนชั้นทางสังคม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงาน ทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่พร้อมและเหมาะสมที่จะทำงานได้ และนอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันน่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกันด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุขตามโครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรีของผกาทิพย์ สหเศรษฐกร (2536:66) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาดำต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการเข้าฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยบุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีการเข้าฝึกอบรมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับรายงานการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2546 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546: 3) ที่พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่ำ (ได้แก่ ค่ำกว่าประถมศึกษาและประถมศึกษา) มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง (มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา)

ในขณะที่การศึกษาของเอื้อพันธ์ เพ็ชรภรณ์ (2538: 60) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมแบบ On The Job Training: กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์ พบว่า คนงานที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาต่ำ และในการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2542:84) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งในกลุ่มของแรงงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา แรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา และแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา โดยกำลังแรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาและสูงกว่ามัศึกษามีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่ากำลังแรงงานที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สำหรับการศึกษาของอุมาพร นามวัฒน์ (2523:101) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพสอดคล้องกับการศึกษาของจิรภา สินธุนาวา (2539:143) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับการศึกษานองศ์ จุนนารัตน์ (2540:66) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อาจารย์โรงเรียนนารีอนุกุลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่ต่างกัน และในการศึกษาของเลอพงษ์ แดงเนียม (2540: 61) ที่ศึกษาในเรื่องทัศนคติของผู้ต้องขังเรือนจำกลางอุบลราชธานีต่อการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน (นอกสถาบัน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ต้องขังไม่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน และในการศึกษาของณรงค์ ผาบจันดา (2541: 44) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพนบุรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร

จากการทบทวนผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา อาจจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยประชากรวัยแรงงานที่มี ระดับการศึกษาต่ำน่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับ การศึกษาสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง ให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีความพึงพอใจในศักยภาพการทำงานของตนเองอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีส่วนของผู้ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

1.5.3.4 สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน น่าจะเป็นอีกลักษณะหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพราะสถานภาพการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง ตำแหน่งหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ประชากรที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่าง กันส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถใน การทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกัน

การทบทวนผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมแบบ On The Job Training: กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์ของเอ็พพันธ์ เพ็ชรภรณ์ (2538: 60) ที่พบว่า สถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการรับการฝึกอบรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ หัวหน้างานจะได้รับการฝึกอบรมมากกว่าเพราะจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ คนงานคนอื่น และในรายงานการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ของ ประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ.2542 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 80) พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ (ร้อยละ 22.7) สอดคล้องกับการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544: 100) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ของกำลังแรงงานไทย พบว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนมี สัดส่วนของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงาน อื่นๆ

การทบทวนผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า สถานภาพการทำงานน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากสถานภาพการทำงานเป็นการบ่งบอกถึงหน้าที่การทำงานของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน น่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกันด้วย จากสถานการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่กลางปี พ.ศ.2540 ทำให้แรงงานจำนวนมากตกงาน จึงต้องกลับภูมิลำเนาเดิม เพื่อช่วยธุรกิจของครัวเรือน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ

1.5.3.5 อาชีพ

อาชีพเป็นสิ่งแสดงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแสดงถึงสถานะของบุคคล ในสังคม ประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกัน อย่างเช่นประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้จากการทำงานไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาลและสภาพดินฟ้าอากาศ รวมถึงกระแสเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น ถ้าช่วงไหนผลผลิตที่เพาะปลูกมีราคาดี เก็บเกี่ยวได้เยอะ จะทำให้มีรายได้ดี แต่ถ้าช่วงไหนผลผลิตราคาต่ำ ทำให้มีรายได้ต่ำไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนเพาะปลูก และยิ่งหมดฤดูเก็บเกี่ยวหรือเมื่อถึงฤดูแล้ง ประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรอาจจะมีรายได้ไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ น่าจะทำให้ประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพดังกล่าว น่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น และการฝึกอบรมอาชีพจึงมีความสำคัญต่อเกษตรกรมาก เพราะจะทำให้ในช่วงที่ไม่สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้นี้ มีรายได้เสริมอย่างต่อเนื่อง

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนไร่ที่พึ่งต่อการฝึกอาชีพ ในสถานสงเคราะห์ชายและหญิงธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีของภิรมย์ เจริญผล (2538: 63) พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อการฝึกอาชีพที่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544:95) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย พบว่า ตัวแปรอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรมมีส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่นเดียวกันกับการรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2546 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

(2546: 25) ที่พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ชาวประมงมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ (ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ, ผู้ปฏิบัติงานบริหาร, ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต, ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า, ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับขนส่ง, และ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการ)

ในขณะที่การศึกษาของอุมาพร นามวัฒน์ (2523: 101) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน พบว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพ เช่นเดียวกับการศึกษาของเลอพงษ์ แดงเนียม (2540: 66) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ต้องขังเรือนจำกลางอุบลราชธานีต่อการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน (นอกสถาบัน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า อาชีพก่อนต้องโทษของผู้ต้องขังไม่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอาชีพ สอดคล้องกันกับการศึกษาของพูนไท มีสัจย์ (2542: 69) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพก่อนต้องโทษไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง และในการศึกษาของพจมาน จำทอง (2543: 139) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า อาชีพอาจจะ มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากการประกอบอาชีพส่งผลต่อ ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่คาดว่าจะมีรายได้ไม่แน่นอน ย่อมทำให้บุคคลต้องการที่จะมีอาชีพที่มีความมั่นคงและมีรายได้แน่นอนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนา ขีดความสามารถและฝึกอบรมในด้านต่างๆที่น่าจะทำให้มีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งอาชีพเกษตรกร และประมงก็เป็นอาชีพหนึ่งที่มีรายได้ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพอากาศ และสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น การประกอบอาชีพที่แตกต่างกันจึงอาจจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ที่ต่างกัน และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรและ ประมงมีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรที่ประกอบอาชีพ อื่นๆ

1.5.3.6 รายได้

รายได้เป็นตัวแปรที่แสดงถึงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากร ดังนั้นรายได้จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ของประชากรวัยแรงงาน เพราะประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าน่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมากกว่าประชากรที่มีรายได้สูง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และสร้างความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นรายได้ที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงานที่ต่างกัน

การทบทวนผลการวิจัยของ อูมาพร นามวัฒน์ (2523: 101) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่ามีการฝึกอาชีพมากกว่าประชากรที่มีรายได้สูงกว่า และในการศึกษาของชาติเฉลิม สุรัชชชาญ (2544: 118) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย พบว่า รายได้มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ กำลังแรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่ามีสัดส่วนของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

ในขณะที่การศึกษาของภิรมย์ เจริญผล (2538: 63) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนไร้ที่พึ่งต่อการฝึกอาชีพในสถานสงเคราะห์ชายและหญิงชัยภูมิ จังหวัดปทุมธานี พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับการฝึกอาชีพ เช่นเดียวกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกรมควบคุมความประพฤติของจิรภา สินธุนาวา (2539: 146) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณรงค์ ผาบจันดา (2541: 46) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร เช่นเดียวกับการศึกษาของ พูนไท มีสัจย์ (2542: 69) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ก่อนต้องโทษไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง และจากการศึกษาของพจนาน จำทอง (2543:136) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากร แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยคาดว่า รายได้จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน โดยประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าน่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ในสัดส่วนที่สูงกว่าประชากรที่มีรายได้สูงกว่า ทั้งนี้เพราะการมีรายได้ต่ำ ทำให้รายจ่ายไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ซึ่งการฝึกทักษะการทำงาน จึงน่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้มีรายได้น้อย ดังนั้น รายได้จึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่ามีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

1.5.3.7 เขตที่อยู่อาศัย

ในเขตเมืองและเขตชนบท มักมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร สิ่งอำนวยความสะดวกหรือระบบสาธารณูปโภค รวมถึงความเจริญในด้านเทคโนโลยี เช่นเดียวกันในการประกอบอาชีพระหว่างเขตชนบทและเขตเมืองน่าจะมี ความแตกต่างกัน โดยประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบท ส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ซึ่งมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ในขณะที่ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองจะประกอบอาชีพที่มีความหลากหลาย มีรายได้มั่นคงกว่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลที่อยู่อาศัยในพื้นที่ต่างกัน ย่อมมีความเป็นอยู่และโอกาสในการทำงานแตกต่างกัน เขตที่อยู่อาศัยจึงน่าจะส่งผลทำให้ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรแตกต่างกันด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยของชาติเฉลิม สุรชัยชาญ (2544:87) พบว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทมีสัดส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2546 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546:2) พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่อยู่ในเขตเทศบาล

ในขณะที่การศึกษาของผกาทิพย์ สหเศรษฐกร(2536:66) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุขตามโครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรี พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัย ไม่มีผลต่อการเข้ารับฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่นเดียวกันกับการศึกษาของพูนไท มีสัจย์ (2542: 69) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้ต้องขังใน

การฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง

การศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า เขตที่อยู่อาศัยอาจจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากเขตที่อยู่อาศัย เป็นตัวกำหนดโอกาสของผู้อยู่อาศัยให้ได้รับโอกาสให้เรื่องต่างๆแตกต่างกัน อย่างเช่น ผู้ที่อาศัยในเขตชนบท ส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ซึ่งมีความต้องการที่จะมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ดังนั้น เขตที่อยู่อาศัยจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง

1.5.3.8 ภาคที่อยู่อาศัย

ภาคที่อยู่อาศัย เป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงความแตกต่างในด้านภูมิประเทศ ภูมิอากาศ สภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภาษา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนในแต่ละภาคที่แตกต่างกัน ดังนั้นประชากรที่อาศัยอยู่ในภาคที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกัน

การทบทวนผลการวิจัยเรื่องรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ.2542 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543:2) พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคอื่นๆ (ร้อยละ 22.1) สอดคล้องกับรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2546 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546:2) พบว่า ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 26.9) รองลงมาเป็นประชากรในภาคเหนือ (ร้อยละ 19.9) ประชากรในภาคใต้ (ร้อยละ 19.1) ประชากรในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 10.3) และประชากรในภาคกลาง (ร้อยละ 9.0)

ในขณะที่การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยของชาติเฉลิม สุรัชชานัญ (2544: 89) พบว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีส่วนของผู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาคที่อยู่อาศัยมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากในแต่ละภาคมีลักษณะแตกต่างกันทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสภาพภูมิศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีอิทธิพลต่อความต้องการที่แตกต่างกันของประชากรที่อาศัยอยู่ในแต่ละภาค ดังนั้น ภาคที่อยู่อาศัยจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรวัยแรงงาน และแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเข้มข้น จึงน่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าภาคอื่นๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคอื่นๆ

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของประชากรวัยแรงงานศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะข้อมูล ปี พ.ศ. 2542 และปี พ.ศ.2545 ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานหลัก

ลักษณะทางประชากรและลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากรวัยแรงงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง

1. ประชากรวัยแรงงานเพศชายมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานเพศหญิง
2. ประชากรวัยแรงงานที่มีอายุน้อยกว่ามีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีอายุมากกว่า
3. ประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นผู้สมรสมีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ
4. ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนมากกว่ามีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกจำนวนน้อยกว่า
5. ประชากรวัยแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
6. ประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างมี

สัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ

7. ประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรและประมงมีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพอื่นๆ
8. ประชากรวัยแรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่ามีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า
9. ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทมีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง
10. ประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่าประชากรวัยแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคอื่นๆ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรวัยแรงงานมีดังนี้

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะได้ข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนและการจัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรในโอกาสต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย