

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการเพื่อการเตรียมตัวด้านอาชีพของผู้ใช้แรงงานในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

##### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

Blum and Naylor (1968: 364) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่น ๆ แต่ที่สนใจคือความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าที่จะทดแทนกันได้ ที่สนใจคือความพึงพอใจ แม้ว่ามันอาจจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจก็ตาม แต่ที่สนใจคือจะหมายถึงความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

Morse (1955: 27) ให้ความหมายของความพอใจในการทำงานเชิงจิตวิทยาไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดจะลดน้อยลงหรือหมดไปก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Yoder and Others (1958: 6) ให้ความหมายว่า ความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคน

Vroom (1964: 99) กล่าวว่า ทักษะคิด และความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะคิดด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

Dirck (1972: 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะคิดในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพึงพอใจ ในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

จากที่กล่าวมาโดยสรุป ความพึงพอใจจึงเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

## 2. ความพึงพอใจในการทำงาน

ในช่วงชีวิตของมนุษย์นั้นคาดคิดจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน จึงอาจจะกล่าวได้ว่า “ที่ทำงานเป็นบ้านแห่งที่สองของผู้ที่ทำงาน” ดังนั้นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงจำเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานมีความสุขและเพลิดเพลินต่อการทำงานผู้ทำงานทำงานด้วยความเต็มใจ Haller and Gilmer (1967: 380-384)

สืบเนื่องจากการที่ปัจเจกบุคคลมีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากันตัวกำหนดความพอใจในแต่ละคนและแต่ละงานจึงแตกต่างกันด้วย แต่โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ บุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้จะเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามากแต่บุคคลที่มีความรู้สูงจะมีความรู้สึกว่ามีมีความสำคัญมานัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพึงพอใจคือสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีวิตทุกคนมีความมุ่งหวังทำงานเพื่อรับค่าจ้าง เพื่อที่จะได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่สุขสบาย โดยมีองค์ประกอบของความพอใจในเรื่องค่าตอบแทนคือ อารี เพชรมุด (2526:132)

4.1 การได้รับผลตอบแทนในระดับสูง กล่าวคือ ชอบได้ค่าแรงสูง มีสภาพการทำงานที่สะดวกสบายมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเพื่อนฝูงที่เข้าใจและมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นต้น

4.2 การได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อน จะรู้สึกพึงพอใจมากกว่าที่ตนคาดหวังแต่ถ้าสิ่งที่ตนคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนมากกว่าที่ได้จริงความรู้สึกไม่พอใจจะเกิดขึ้น

4.3 การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equity) แต่ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับนั้น ห่างไกลจากความคาดหวัง ไม่ว่าจะต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป ความรู้สึกไม่พอใจจะเกิดขึ้น

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความฉันทักก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่ปกครองบังคับบัญชาไม่ดีจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขี้งานและลาออกจากงาน อารี เพชรมุด (2526:132) การได้รับความเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่ทำงานโดยเฉพาะความเป็นอิสระในการทำงานบุคคลบางคนมีจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิ เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงต้องการความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก ในขณะที่บุคคลอื่นอาจไม่มีความต้องการก็ได้

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) โดยผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จ ได้ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงานการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลวินัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน การทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจของผู้ทำงานได้

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ (Benefit) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน

สำหรับการศึกษาเรื่องนี้ ได้กำหนดให้ความพึงพอใจในงานของแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อเตรียมตัวด้านอาชีพของแรงงานในสภาวะวิกฤต โดยจะวัดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดที่กล่าวมาคือ ความพึงพอใจต่อความมั่นคงของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการค่าจ้าง ลักษณะงาน การบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสาร

#### 1. การสื่อสาร

การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ (อรุณีประภา หอมเสริมजू, 2531:7)

1. ผู้ส่งสารหรือแหล่งสาร (Source, Sender) หมายถึง แหล่งกำเนิดข่าวสารที่อาจเป็นบุคคล (Individual) หรือกลุ่มบุคคล ทำการส่งสารไปยังผู้รับสาร เช่น ครู คือผู้ส่งสารในห้องเรียน ผู้จัดการวิชาการ โทรทัศน์ คือผู้ส่งสารด้านสื่อสารมวลชน เป็นต้น

2. สาร (Message) หมายถึง สิ่งที่ผู้ส่งสารส่งไปให้ ผู้รับสารในรูปของสัญญาณ (Signal) หรือ สัญลักษณ์ (Symbol) และผู้รับสารเข้าใจได้ต่อเมื่อมีการถอดความหมายของสัญญาณหรือสัญลักษณ์ออกมา อาจเป็นคำพูด ตัวหนังสือ รูป เครื่องหมาย หรือกริยาท่าทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดง หรือถ่ายทอดความคิด ความต้องการ และวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร

3. ช่องทาง (Channel) หรือ สื่อ (Media) หมายถึง ตัวกลางที่ช่วยในการส่งข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยทำให้การถ่ายทอดข่าวสาร เป็นไปได้โดยสะดวกและถูกต้องชัดเจนตามความประสงค์ของผู้ส่งสาร เช่น โทรศัพท์ โทรพิมพ์ โทรคมนาคม วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

4. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับสารจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล เมื่อได้รับสาร จะเกิดการตีความและการตอบสนอง และส่งปฏิกิริยาตอบสนองนั้น (Feedback) กลับ ไปให้ผู้ส่งสาร ผู้รับสารอาจเป็นเพียงบุคคลเดียวหรือกลุ่มคนก็ได้

## 2. สื่อ

โดยทั่วไปสื่อมักจะแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ สื่อบุคคล (Interpersonal Channels) และสื่อที่ไม่ใช่บุคคล (Non-Personal Communication) หรือสื่อมวลชน (Mass Communication) อันได้แก่ สิ่งพิมพ์ ตลอดจนเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหลาย ซึ่งคุณสมบัติเด่นของสื่อเหล่านี้ก็คือ สามารถเข้าถึงคนจำนวนมากได้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ

## 3. สาร

สารหรือข่าวสาร (Message) ซึ่งผ่านสื่อต่าง ๆ มาถึงมนุษย์จะทำหน้าที่หลายประการ เช่น (สมควร กวียะ โนนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531:181-182)

1. การให้ข่าวสาร (Information) หมายถึงการเก็บรวบรวม การประมวลและการเผยแพร่ ข่าว ข้อมูลรูปภาพ ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็น เพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจและมีปฏิกิริยาอย่างถูกต้อง ความกระตือรือร้นของบุคคลสภาพแวดล้อม ประเทศและสังคมนานาชาติ นอกจากนี้ยังช่วยนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมด้วย

2. การอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ช่วยให้สมาชิกในสังคมได้เกิดสำนึกที่ดีต่อสังคมร่วมกัน ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อผลประโยชน์ของสังคม

3. การกระตุ้นเร้า (Motivation) เป็นบทบาทของการสื่อสารในช่วยกระตุ้นประชาชนให้เลือกแนวทางหรือปรับพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายของการกระตุ้น เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันประหยัด ไฟ ฯลฯ

4. การถกเถียงอภิปราย (Debate and discussion) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม ที่ทำให้เกิดความตกลงยินยอมที่มีผลดีต่อส่วนรวม เช่น การเสนอบทความวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ในสังคมในหน้าที่หนังสือพิมพ์ หรือ รายการโทรทัศน์ที่มีการเสนอความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ

5. การให้การศึกษ (Education) คือการถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้บุคคลอื่น ๆ เพื่อให้มีพัฒนาการทางสติปัญญา อุปลินัย ทักษะและสมรรถภาพ ฯลฯ

6. การส่งเสริมวัฒนธรรม (Cultural Promotion) เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งมรดกที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษและพัฒนาวัฒนธรรม โดยการส่งเสริมสติปัญญาและจินตนาการของคน รวมทั้งกระตุ้นความต้องการและความคิดสร้างสรรค์ในทางสุนทรีย์ภาพ

7. การให้ความบันเทิง (Entertainment) เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ

8. การประสานสามัคคี (Integration) เพื่อให้เกิดความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำรงชีวิต เช่น การให้สังคมได้รับรู้ถึงชีวิตของผู้อื่นซึ่งยังลำบากยากแค้น ฯลฯ

การได้รับข่าวสารจะเป็นการกระตุ้นเร้าให้คนเกิดพฤติกรรม หรือเกิดแนวทางเลือก หรือปรับพฤติกรรม ขณะเดียวกันสารก็เป็นแหล่งข้อมูลให้คนมีทางเลือกมากขึ้น ในการศึกษาเรื่องนี้ กำหนดให้การรับข่าวสารเป็นตัวแปรปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวด้านอาชีพของแรงงาน โดยแรงงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมากจะมีทางเลือกให้แก่ตนเองมาก ขณะเดียวกันก็จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเตรียมตัวในการเลือกประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้อบรมงานการรับข่าวสารเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ การจ้างงาน ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงาน ฯลฯ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับจากแหล่งข่าวต่าง ๆ ทั้งแหล่งข่าวคนใกล้ชิด และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

#### 1. ความหมายของการปรับตัว

นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายว่าการปรับตัวไว้หลากหลาย อาทิ

โสภณ ชูพิกุลชัย (2528: 158) กล่าวว่า “การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่ โดยต้องคำนึงถึงความเป็นจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม สมาชิกต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นต้น

สุรางค์ จันทน์เอม (2527:84) การปรับตัว หมายถึงการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางในสิ่งแวดล้อมของตน มนุษย์ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวด้วยกันทั้งสิ้น แต่ละคนจะมีแบบแผนในการปรับตัวแตกต่างกันเพื่อสนองความต้องการของตน นอกจากจะตอบสนองทางร่างกาย เช่น อาหาร การออกกำลังกายยังตอบสนองความต้องการทางสังคมอีกด้วย การช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความราบรื่นในด้านอารมณ์ก็เช่นเดียวกัน เมื่อมนุษย์ได้รับสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ความตึงเครียดต่าง ๆ ก็ผ่อนคลายลงไป

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2524:183) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึงการที่บุคคลพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ หรือหมายถึงการหาทางตอบสนองของคนเพื่อระบายความข้องใจเมื่อหาทางตอบสนองความต้องการไม่ได้

โดยสรุปการปรับตัวจึงหมายถึง ความพยายามหรือความสามารถของคนที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างปกติได้ ในงานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษา การปรับตัวของแรงงาน ความหมายของการปรับตัวในเรื่องนี้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มแรงงานในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติในสภาวะที่กำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจ

## 2. การปรับตัวของมนุษย์

มนุษย์จะมีการปรับตัวได้ต่างกัน ทินดอลล์ (Tindall, อ้างในอภิตยา นวลศรี, 2528) กล่าวถึงลักษณะการปรับตัวที่ดีไว้ 6 ประการคือ

1. รักษาบูรณาการของบุคลิกภาพไว้ได้โดยอาศัยความสามารถในการผสมผสานความต้องการของคนกับพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวต้องเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม

2. การปฏิบัติตามปทัสฐาน (Norm) ของสังคม

3. การยอมรับสภาพความเป็นจริง

4. มีความมั่นคง

5. มีวุฒิภาวะ

6. มีอารมณ์ในลักษณะที่เป็นปกติเสมอ คือ สามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้พุ่งชนไปกับสิ่งแวดล้อมภายนอก กล่าวคือ เมื่อพบความลำบากก็ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรค และเมื่อประสบความสำเร็จก็ไม่ควรดีใจจนลืมหูลืมตา

นอกจากนี้ Eastwood Alwater (1994:5) ยังกล่าวถึงรายละเอียดของการปรับตัว 2 ทางคือ

1. การปรับตัวในส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการภายในของแต่ละคน แรงขับส่วนหนึ่งจะเกิดจากสภาพทางสรีระของบุคคล เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้ อีกส่วนหนึ่ง เกิดจากสภาวะทางจิต ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ประสบการณ์ เช่น ความต้องการความอบอุ่น

2. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมและสังคมมนุษย์ จะต้องมีการปฏิบัติได้ตอบและปรับพฤติกรรมให้สอดคล้อง

จากรายละเอียดของการปรับตัวดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดรายละเอียดของการปรับตัวเองของแรงงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจนี้ โดยจะเน้นการศึกษาการปรับตัวให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ ทั้งในด้านความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต การใช้ซ้ำ เป็นต้น

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพ

### 1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสายอาชีพ

อาชีพ เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลและการบังคับของสังคม การประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะ เป็นอาชีพทหาร ตำรวจ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา แม่บ้าน ฯลฯ เป็นเรื่องของรายบุคคล โดยแต่ละคนสามารถเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งหรือหลายอาชีพในขณะเดียวกันก็ได้ โดยมีระดับการควบคุมการกำหนดจุดหมายอาชีพของตนเอง และสามารถจัดโอกาสเพื่อบรรลุผลสำเร็จสูงสุดหรือความพอใจสูงสุดจากการประกอบอาชีพของตนเองด้วย

สายอาชีพ หมายถึง ลำดับตำแหน่งงานที่บุคคลดำรงอยู่ในช่วงชีวิตของเขาหรือในช่วงที่เขาทำงาน อาจจะในองค์การเดียวหรือหลายองค์การก็ได้ เช่น สายอาชีพของนาย ก. เริ่มจากอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ค่อยมาย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายวิชาการของธนาคารแห่งหนึ่ง หลังจากนั้นเปลี่ยนงานไปทำหน้าที่กรรมการบริหารของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารบริษัทหนึ่ง ลำดับตำแหน่งงานของนาย ก. ตั้งแต่อาจารย์ไปจนถึงกรรมการบริหาร เป็นสายอาชีพในช่วงชีวิตงานของเขา (ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ, 2537: 529)

การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินศักยภาพของบุคคลกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคคลากรได้พัฒนาตนเอง

การพัฒนาสายอาชีพต่างกับการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาสายอาชีพเน้นประสิทธิภาพของงานอาชีพในระยะยาว และมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ ส่วนการพัฒนาบุคคลมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของงานหรือการปฏิบัติงานในทันทีนั้นหรือในระยะสั้น พิจารณาจากจุดนี้สิ่งที่กำหนดความแตกต่างก็คือ กรอบเวลา (time frame) นั้นเอง (Stephen P.Robbins, 1982: 250 อ้างในปภาวดี ประจักษ์สุนิติ, 2537: 536)



## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสายอาชีพ

ในเรื่องของอาชีพและสายอาชีพนี้ มีแนวคิดที่สำคัญหลายแนวคิด แนวคิดที่น่าสนใจได้แก่ แนวคิดที่อธิบายว่าสายอาชีพของบุคคลมีพัฒนาการเป็นขั้นตอนและการเลือกอาชีพของบุคคลเป็นผลจากปัจจัยสำคัญบางประการ

### 2.1 ขั้นตอนสายอาชีพ

อาชีพของแต่ละคนแบ่งออกได้เป็นหลายขั้น เป็นเสมือนหนึ่ง “วงจรอชีพ” ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องทำความเข้าใจ เพราะแต่ละขั้นชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมซึ่งแตกต่างกันในขั้นต่าง ๆ นั้น แนวคิดเกี่ยวกับวงจรอชีพมีหลายแนวคิด แต่ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปเป็นของ โดแนลด์ซูเปอร์ (Donald Super) ซึ่งทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานเป็นเวลาถึง 20 ปี จำนวนคนทั้งสิ้น 300 คน ผลการศึกษารูปได้ว่าช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลประกอบด้วยลำดับขั้น 5 ขั้นดังนี้ (W.Clay Hammer, 1927:207, อ้างในปกาวดี ประจักษ์สุนิติ, 2537: 529-531)

1. ขั้นเจริญเติบโต (Growth stage) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตัวเองโดยอาศัยการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับครอบครัว เพื่อนครู และบุคคลอื่น ๆ ในช่วงปลายของขั้นนี้คือช่วงวัยรุ่นจะเริ่มพัฒนาแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับความสามารถและความสนใจของตนเอง เริ่มคิดถึงอาชีพหลาย ๆ อาชีพที่อาจจะประกอบต่อไปในอนาคตหรือที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้นค้นหา (Exploration stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มค้นหาว่าอาชีพใดชอบมากที่สุด หรือถนัดกับความเข้าใจ ความสามารถมากที่สุดช่วงนี้อาจมีโอกาสได้เรียนรู้จากการทำงานขณะเรียน กิจกรรมยามว่างหรืองานที่ทำนอกเวลาเรียน เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่าง ๆ ค้นหาและพัฒนาความนิยม แรงกระตุ้นความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน และรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. ขั้นวางรากฐาน (Establishment stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้น “หัวใจ” ของชีวิตการทำงาน ช่วงใดช่วงหนึ่งระหว่างนี้บุคคลจะพบว่าอาชีพใดเหมาะสมกับคนมากที่สุด คนบางคนจะยึดงานที่ได้ทำตั้งแต่จบการศึกษาใหม่ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงที่ทดลองงานหลายประเภทที่อยู่ในกลุ่มอาชีพที่กำหนดไว้ในขั้น 2 ก่อนตัดสินใจ “ถงเอย” กับงานที่ตนพอใจ ในขั้นวางรากฐานมีขั้นตอนย่อยแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนคือ

3.1 ขั้นทดลอง (Trial) อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ

3.2 ขั้นสร้างตัว (Stabilization) อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ในใจอาจเป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และ/หรือการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้แล้ว

3.3 ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพชั้นกลาง (Mid-career crisis) เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายอาชีพที่ตั้งไว้เดิม ส่วนมากแล้วมักคิดว่าจะไม่ทำให้เป้าหมายสุดท้ายที่เคยคิดไว้ เช่น ได้เป็นประธานบริษัทเป็นจริง หรือมีเงินนั้นก็รู้สึกพอใจกับความสำเร็จที่ได้รับเงินไม่ต้องการ ไปสู่จุดหมายที่เคยกำหนดไว้ในใจในอดีตบุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มซึ่งนำหนักในใจว่าคุ้มหรือไม่ที่จะต้องเสียสละหรือทุ่มเทให้กับงานอาชีพ เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพยึดเหนี่ยวที่ให้อิสระในระดับหนึ่งแก่การดำเนินชีวิต

4. ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 45-54 ปี เป็นช่วงการสร้างฐานะงานให้ตัวเอง และมุ่งรักษาสภาพงานหรือการดำรงตำแหน่งนั้นไว้ โดยแทบจะไม่มีกรริเริ่มงานใหม่อีก

5. ขั้นถดถอย (Decline stage) ในช่วงใกล้เกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการลดระดับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เคยมี ต้องเรียนรู้ ขอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่ หลังจากนั้นในช่วงเกษียณอายุแล้ว เป็นภาวะแสวงหาเลือกที่คนพอใจในการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่ตั้งสอนมาตลอดช่วงอาชีพการทำงาน

## 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพ

แนวคิดสภาวะอีกประการหนึ่งเสนอว่าอาชีพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยบางประการ เช่น บุคลิกภาพ ความถนัด การเลือกอาชีพหลัก เป็นต้น ที่สำคัญได้แก่นแนวคิดของฮอลแลนด์ (Holland) ซึ่งอธิบายว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพเฉพาะตัวของตน ซึ่งฮอลแลนด์ได้แบ่งไว้เป็น 6 รูปแบบด้วยกัน คือ (อ้างในปภาวดี ประจักษ์สุภานิติ, 2537:531-532)

1. ผู้นิยมความจริง มีพฤติกรรมชอบบุกเบิก มักชอบงานที่ต้องใช้ทักษะร่างกายและความร่วมมือกับบุคคลอื่น งานที่เหมาะสม เช่น เกษตรกรรม วิศวกรรม
2. ผู้ชอบค้นหา สนใจการเรียนรู้ และการใช้ความคิดมากกว่าลงมือกระทำหรือคิดค้อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่เหมาะสม เช่น ด้านวิทยาศาสตร์
3. ผู้ชอบสังคม สนใจการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าการใช้ความคิดหรือแรงงาน งานที่เหมาะสม เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานการจួด นักจิตวิทยา
4. นักอนุรักษ์ ให้ความสำคัญแก่กฎระเบียบและโครงสร้างในสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร งานที่เหมาะสม เช่น งานการเงิน การบัญชี
5. นักลงทุน สนใจกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูดเพื่อสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจและสถานภาพ งานที่เหมาะสม เช่น งานด้านกฎหมาย ด้านบริหาร
6. นักนิยมศิลปะ สนใจเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง การสร้างสรรค์ศิลปะและกิจกรรมในลักษณะส่วนบุคคล งานที่เหมาะสม เช่น ด้านดนตรี จิตรกรรม ประติมากรรม

### 2.3 การพัฒนาสายอาชีพด้วยตนเอง

การพัฒนาสายอาชีพด้วยตนเอง เป็นเรื่องที่คุณคนแต่ละคนน่าจะทำได้เองหรือกำหนดได้เอง ว่าตนจะมีแนวทางดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างไร แต่เป็นที่น่าเสียดายที่มีบุคคลไม่มากนักที่สามารถกำหนดแผนการพัฒนาสายอาชีพรายบุคคลด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพต่างก็คอยความหวังที่จะให้องค์กรเป็นผู้กำหนดและถ้าหากไม่เป็นที่พอใจก็มักใช้วิธีตัดสินใจลาออกไปหางานใหม่หรืออาชีพใหม่แทน แม้ว่าการพัฒนาสายอาชีพรายบุคคลด้วยตนเองจะเป็นเรื่องยากเพราะขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยบางอย่างก็ควบคุมไม่ได้ แต่ก็มีแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญได้ 3 ขั้นตอน (กิ่งพร ทองใบ, 2537:567-570)

1. การวางแผนชีวิต การวางแผนชีวิตของบุคคลก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของชีวิตว่าจะเรียกอะไร จะทำงานอะไรจึงจะมีชีวิตอย่างเป็นสุข จุดมุ่งหมายของชีวิตที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นพลังหรือแรงคลใจให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
2. การวางแผนพัฒนางานหรืออาชีพ เป็นการกำหนดเป้าหมาย (targets) สำหรับงานในอนาคต โดยต้องมีการพัฒนากิจกรรมในการทำงานหรือประกอบอาชีพ

3. การวางแผนปฏิบัติงานหรืออาชีพ เป็นการกำหนดจุดหมายการทำงาน (work goals) การปฏิบัติหน้าที่และความต้องการฝึกอบรมเป็นลำดับ รวมทั้ง การคาดหวังในเรื่องผลตอบแทนที่จะได้รับ

การวางแผนทั้ง 3 ขั้นนี้ เป็นกระบวนการที่ได้มาจากการบูรณาการหรือการผสมผสาน ปัจจัยหลายประการ อาทิ แรงขับภายในตัวบุคคล ข่าวสารสนเทศที่บุคคลได้รับ ทักษะและถนัดของบุคคล โดยที่ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการวางแผนในแต่ละขั้นมากน้อยต่างกัน การวางแผนชีวิตนั้นบุคคลมักใช้การคาดคะเนด้วยตนเอง ในขณะที่การวางแผนพัฒนางานหรืออาชีพและการวางแผนปฏิบัติงานหรืออาชีพ บุคคลมักใช้ข่าวสารสนเทศที่ได้รับจากภายนอกอย่างใดก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าบุคคลต้องพึ่งตนเองในการวางแผนชีวิตและต้องคาดคะเนความสัมพันธ์กับฝ่ายองค์กรในการวางแผนพัฒนางานหรืออาชีพและการวางแผนปฏิบัติงานหรืออาชีพ ได้อย่างเหมาะสม หากสิ่งเหล่านี้ไม่ไปด้วยกันบุคคลจะประสบปัญหา หรือมีช่องว่างระหว่างความคาดหวังของชีวิตกับความเป็นจริงในการประกอบอาชีพการงาน อันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการประกอบอาชีพ และในที่สุดก็ประสบความล้มเหลวในการดำรงชีวิตได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสาขาอาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่าคนทุกคนจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาอาชีพตนเองทั้งการเปลี่ยนแปลงไปสู่อาชีพอื่น และการเลื่อนขั้นหรือระดับชั้นในอาชีพเดิม ทั้งนี้ย่อมต้องขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของตนเอง

ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาความต้องการการเปลี่ยนแปลงอาชีพของตนเอง และการพัฒนาตนเองในสาขาอาชีพเดิมหรืออาชีพใหม่ โดยผ่านขั้นตอนในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้ เป็นต้น

## 2.5 แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน (ร่าง)

สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวตั้งแต่ปี 2539 ได้ส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานในประเทศไทยโดยรวม ในช่วงต้นปี 2540 ได้คาดการณ์ว่าจะมีผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ รวมประมาณ 1.17 ล้านคน (ผู้ว่างงาน 1.13 ล้านคน ผู้ถูกเลิกจ้าง 40,000 คน) หรือเท่ากับ 3.48 % ของกำลังแรงงาน 33.62 ล้านคน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540: 1)

ในปัจจุบันสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง ยังเป็นไปตามที่ได้ประมาณการไว้ สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังยืนยันตัวเลขจำนวนผู้ว่างงานที่ระดับ 1.13 ล้านคน ขณะที่จำนวนผู้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ตั้งแต่

วันที่ 1 มกราคม – 28 พฤษภาคม 2540 มีจำนวน 38,155 คน ทั้งนี้เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยคือ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540: 1-2)

(1) ภาวะธุรกิจการผลิตในครั้งแรกและครั้งหลังของปี 2540 แตกต่างกัน คือ

(1.1) การส่งออกของประเทศไทยมีการชะลอตัว ในช่วงต้นปี 2540 ทำให้อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้า 6 ประเภท เพื่อการส่งออก คือ เสื้อผ้าสำเร็จรูป สิ่งทอ รองเท้า ของเด็กเล่นและของชำร่วย อาหารสำเร็จรูปและอาหารแช่แข็ง เจียระไนเพชรพลอยและเครื่องประดับ มีการเลิกจ้างคนงานจำนวนมาก

(1.2) วันที่ 2 กรกฎาคม 2540 รัฐบาลได้ประกาศปล่อยค่าเงินบาทลอยตัว และขอรับความช่วยเหลือจาก IMF มีการปิดทำการบริษัทเงินทุนและบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์เป็นการชั่วคราว ภาวะการเงินตึงตัวหลายกิจการขาดสภาพคล่อง มีการคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจจะเติบโตไม่เกิน 1% ในปี 2541 ทำให้เกิดผลคือธุรกิจส่งออกการเลิกจ้างในธุรกิจด้านนี้ชะลอตัว แต่ธุรกิจที่ผลิตสินค้าเพื่อการบริโภคในประเทศต้องปรับการผลิต มีการเลิกจ้างคนงาน

(2) นายจ้างผู้ประกอบการต่าง ๆ ได้ใช้ “มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง” ที่เน้นการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของธุรกิจ เพื่อรักษาคงงานไว้ในระบบการจ้างงาน อย่างกว้างขวาง

สำหรับสถานการณ์การว่างงานการเลิกจ้างในปี 2541 คาดหมายว่าจะรุนแรงมากกว่าปี 2540 จำนวนผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจรวมกัน ประมาณว่าจะสูงถึงประมาณ 6% ของกำลังแรงงานทั่วประเทศ หรือประมาณ 2,000,000 คน

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลจึงกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนเพื่อการแก้ไขปัญหาค่าและหน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้าดำเนินการช่วยเหลือคนว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม การดำเนินการของหน่วยงานที่ผ่านมา ดำเนินการตามศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่ได้กำหนดแผนงานเป็นภาพรวม ดังนั้น เพื่อประสานเชื่อมโยงการทำงานและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ สมควรกำหนด “แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน” ดังนี้ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540: 2-12)

## 1. นโยบายและมาตรการ

### นโยบาย

ในสภาวะปัจจุบัน ปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลต้องเร่งรัดแก้ไข คือปัญหาเศรษฐกิจที่กำลังกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วประเทศอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม และปัญหามาตรฐานการครองชีพ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือผ่อนหนักให้เป็นเบาอย่างทัน่วงที ก็จะทำลายความมั่นคงของประเทศได้ ในความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจโดยเร่งด่วนเป็นลำดับแรก รัฐบาลจะระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายในชาติ เพื่อให้เกิดพลังในการแก้ไขอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ทุกฝ่ายในสังคมต้องตระหนักถึงสภาพความรุนแรงของปัญหา มีความเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหาและร่วมมือกันอย่างจริงจังทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน โดยถือประโยชน์และอนาคตของชาติเป็นเป้าหมายหลัก โดยรัฐบาลพร้อมที่จะเป็นแกนกลางในการเคลื่อนกวดไถ่ทุกส่วน ทั้งที่อยู่ในภาครัฐและภาคเอกชนให้เดินหน้าแก้ปัญหาทุกปัญหาในจังหวะเดียวกันอย่างสอดคล้องต้องกัน สำหรับแผนการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนทุกวิถีทางจะเน้นการบรรเทาปัญหาการว่างงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างรุนแรง

### มาตรการ

จากกรอบแนวนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20-21 พฤศจิกายน 2540 และกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้ว่างงานผู้ถูกเลิกจ้างของหน่วยงานต่าง ๆ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เห็นว่า “การบรรเทาปัญหาการว่างงาน” ต้องประกอบด้วยมาตรการปฏิบัติ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวม 6 มาตรการ ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| 1.1 มาตรการประหยัด หรือ “ไทยช่วยไทย”                | เป็นมาตรการระยะสั้น |
| 1.2 การจ้างงานในชนบท                                | เป็นมาตรการระยะสั้น |
| 1.3 การแก้ไขแรงงานต่างด้าว                          | เป็นมาตรการระยะกลาง |
| 1.4 การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ                   | เป็นมาตรการระยะกลาง |
| 1.5 ส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม               | เป็นมาตรการระยะกลาง |
| 1.6 โครงการ “เกษตรทฤษฎีใหม่” ตามแนวพระราชดำริ       | เป็นมาตรการระยะยาว  |
| (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540: 28-30)       |                     |
| 1.7 โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ (ชาย ปลอดภัย, 2541: 5) |                     |

โดยมีกิจกรรมของแต่ละมาตรการ สรุปได้ คือ

## 1.1 มาตรการประหยัด หรือ ไทยช่วยไทย

การลอยตัวของอัตราแลกเปลี่ยนซึ่งมีผลให้ค่าเงินบาทอ่อนตัว มีส่วนผลักดันราคาสินค้าให้สูงขึ้น ขณะที่ค่าจ้างและรายได้ของคนงานคงที่ ขณะเดียวกันสำหรับผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง สภาพการครองชีพจะได้รับผลกระทบกระท่อนคล่อนอย่างมาก มาตรการประหยัด หรือ ไทยช่วยไทย นี้จะเป็นโครงการที่เน้นการช่วยเหลือคนว่างงาน และผู้ถูกเลิกจ้างให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้ ทั้งนี้ มีกิจกรรมดำเนินการ คือ

### 1.1.1 สินค้าราคาถูก

ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ในการเสริมสร้างเสถียรภาพและความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจ กำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมการประหยัด (ข้อ 1.1.5) และการบรรเทาปัญหาค่าครองชีพ (ข้อ 1.2.2) ซึ่งมีการดำเนินการแล้ว คือ

#### (1) การจัดขายสินค้าราคาถูก และจัดมุมสินค้าราคาประหยัด

ปัจจุบันกระทรวงพาณิชย์ (โครงการธงฟ้า) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (โครงการช่วยกันยามยาก) ได้ประสานความร่วมมือกับเอกชนร้านค้าต่าง ๆ ในการขายสินค้าบริโภคในราคาถูกแก่ประชาชน และขอความร่วมมือร้านค้าจัดพื้นที่บางส่วนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูกแก่ประชาชนทั่วไปด้วย

#### (2) การจัดการวาน (ตลาดนัดสัญจร) สินค้าราคาถูก

ปัจจุบันกระทรวงพาณิชย์ได้ให้ความร่วมมือหน่วยงานราชการและเอกชนต่าง ๆ ในการนำสินค้าราคาถูก ไปตั้งจำหน่าย ณ พื้นที่บางจุด ในลักษณะเป็นตลาดนัดสัญจร เช่น ร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จัดสินค้าราคาถูกให้สหภาพแรงงานนำไปจำหน่ายแก่คนงานในโรงงาน ร่วมมือกับกระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร จำหน่ายสินค้าราคาถูก ฯลฯ

### (3) การจัดมหกรรมสินค้าราคาถูก

ปัจจุบันกระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดมหกรรมสินค้าราคาถูก ณ พื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในงานได้มีการให้นางคนตรีมาแสดงเพื่อฟื้นฟูจิตใจและคลายเครียดของประชาชนด้วย สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีแผนงานดำเนินการลักษณะเดียวกันในปี 2541 รวม 40 ครั้ง ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร (10 ครั้ง) และในภูมิภาค (30 ครั้ง)

สมควรขยายผลให้กว้างขวางครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศต่อไป

#### 1.1.2 เงินทุนประกอบอาชีพ

ปัจจุบันกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงพาณิชย์ มีเงินทุนหมุนเวียนที่คนว่างงาน สามารถขอกู้ยืมนำไปประกอบอาชีพได้ คือ

- \* เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวของกระทรวงอุตสาหกรรม
- \* เงินทุนหมุนเวียนประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- \* ทุนส่งเสริมร้านค้าชุมชน ของกระทรวงพาณิชย์

#### 1.1.3 เอกชนสนับสนุนด้านการตลาด

ปัจจุบันกระทรวงต่าง ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ มีการรวมกลุ่มประชาชนและส่งเสริมให้ผลิตสินค้าโดยเฉพาะสินค้าเกษตรแปรรูป โครงการไทยช่วยไทย จะเพิ่มศักยภาพด้านการตลาดให้กับกลุ่มผลิตในชนบทดังกล่าว คือ โครงการเชื่อมโยงตลาดและกระจายสินค้า ของกระทรวงพาณิชย์มีเป้าหมายนำสินค้าของกลุ่มผลิตในชนบทไปวางจำหน่าย ณ ร้านค้าชุมชน



## 1.2 การจ้างงานในชนบท

ปกติแล้วในชนบทจะมีปัญหาการว่างงานแอบแฝง ได้แก่ การทำงานไม่เต็มที่ การรอฤดูกาล อยู่เป็นจำนวนมาก

ในปี 2541 ประมาณว่า ผู้ที่ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างมีจำนวน 2 ล้านคน จะเป็นผู้ว่างงานแอบแฝงที่อยู่ในชนบทไม่ต่ำกว่า 1.2 ล้านคน เมื่อรวมกับจำนวนผู้ที่ถูกเลิกจ้างที่เดินทางกลับคืนสู่ภูมิลำเนาแล้ว คาดว่าจำนวนผู้ว่างงานที่อยู่ตามหมู่บ้านชนบท จะมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 1.5 ล้านคน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะประสบปัญหาในการดำรงชีวิต เนื่องจากไม่มีงานทำและไม่มีรายได้

ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างที่อยู่ในชนบท มีงานทำและมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน จึงได้กำหนดมาตรการจ้างงานในชนบทขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ที่ถูกเลิกจ้างที่กลับสู่ถิ่นเดิม และผู้ว่างงานที่อยู่ตามหมู่บ้านชนบท มีรายได้จากการจ้างงานในโครงการต่าง ๆ ของรัฐในระดับที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน

โครงการจ้างงานในชนบทเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2518 ภายใต้ชื่อ “โครงการเงินผัน” ต่อมาในปี 2519 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โครงการพัฒนาตำบล” และ “โครงการฟื้นฟูเศรษฐกิจชนบทที่ประสบภัยคามธรรมชาติ” ในปี 2521 และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โครงการสร้างงานในชนบท (กสช.)” ในปี 2523 และปี 2534 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อกลับมาเป็น “โครงการพัฒนาตำบล (กพด.)”

ในปี 2541 โครงการพัฒนาตำบล ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณไว้ 2,000 ล้านบาท เพื่อให้สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เลือกคัดสรรใจอนุมัติโครงการ เพื่อดำเนินการตามความต้องการของประชาชนที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาตำบลประจำปี รวมทั้งดำเนินโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

ในขณะที่สถานการณ์การว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น รัฐบาลได้เล็งเห็นประโยชน์ของแนวทางแก้ปัญหาลักษณะนี้ ในนโยบายเร่งด่วนข้อ 1.2.1 (1) ได้กำหนดให้ “หน่วยงานของรัฐเข้ามาบิบทบาทในการใช้งบประมาณที่มีอยู่เพื่อขยายการจ้างงาน โดยเฉพาะการจ้างงานในชนบท” ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวคือ

### 1.2.1 การจ้างแรงงานทดแทนเครื่องจักร

สมควรให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ พยายามใช้งบประมาณโครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่น้อยกว่า 30% เป็นค่าจ้างแรงงานในชนบทเพื่อการดำเนินงานตามโครงการ รวมทั้งสมควรปรับ

เปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการของโครงการพัฒนาตำบลให้เน้นการบรรเทาปัญหาการว่างงานให้มากที่สุด เช่น ควรมีการกำหนดสัดส่วนขั้นต่ำการใช้แรงงานเพื่อทดแทนการใช้เครื่องจักรในแต่ละโครงการให้สูงขึ้น

### 1.2.2 การจ้างแรงงานพัฒนาพื้นที่เฉพาะ

เร่งรัดปรับปรุงคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวในภูมิภาคทั่วประเทศ (นโยบายระยะกลาง 2.2.3 (1) เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศและในประเทศ โดยการปรับปรุง อนุรักษ์ บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวต้องให้แรงงานในท้องถิ่นเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินการ อนึ่ง ควรขยายโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้มีรายได้น้อยในชนบทในรูป การให้ราษฎรทำงานชุดลอก สระ-ลอกคลอง ทาสีรั้ว โรงเรียน สร้างบ้านให้คนชรา ซ่อมบำรุงถนน ฯลฯ

### 1.2.3 จ้างแรงงานอนุรักษ์ ป่าอนุรักษ์

ตามนโยบายส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ (นโยบายระยะกลาง 2.7.2) อนุรักษ์ ควบคุม ดูแลแหล่งน้ำ (นโยบายระยะกลาง 2.7.3) และการจัดการสิ่งแวดล้อม (นโยบายระยะกลาง 2.7.4) สมควรให้ท้องถิ่นว่าจ้างประชาชนในพื้นที่ดำเนินการทุกขั้นตอน เช่น โครงการปลูกป่าให้ว่าจ้างแรงงานจากผู้ว่างงาน เป็นต้น

### 1.2.4 การขอความร่วมมือองค์กรพัฒนาเอกชน ในการจ้างแรงงานทดแทนเครื่องจักร

## 1.3 การแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาตินำเข้าทำงานในประเทศไทยโดยถูกกฎหมาย คือ ได้รับอนุญาตให้ทำงาน และได้รับการผ่อนผันให้รายงานตัวและนายจ้างประกันนำตัวออกไปทำงานเป็นเวลา 2 ปี ขณะเดียวกันก็มีแรงงานพม่า กัมพูชา และลาว ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในโรงงานต่าง ๆ ในไทย แรงงานต่างชาตินี้ลักลอบทำงานดังกล่าว ได้สร้างปัญหาทั้งทางด้านสังคม และสาธารณสุข ขณะเดียวกันก็ทำให้โอกาสการมีงานทำของคนงานไทยบางส่วนต้องลดลงเนื่องจากนายจ้างลักลอบว่าจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้มีกิจกรรมดำเนินการ คือ

1.3.1 การผลักดันออกจากโรงงานให้ไปอยู่บริเวณชายแดน โดยหากนายจ้างมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในบริเวณดังกล่าว ก็อาจมีการกำหนดให้เป็นเขตจ้างงานพิเศษ หรือ กำหนดเงื่อนไขการจ้างเฉพาะพื้นที่

1.3.2 การผลักดันออกนอกประเทศ กรณีแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายดังกล่าวมีประเทศที่จะรับกลับชัดเจนแน่นอน

#### 1.4 การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

ประมาณการว่า ปัจจุบันมีคนไทยทำงานอยู่ในต่างประเทศ ทั้งในภูมิภาคตะวันออกกลาง เช่น อิสราเอล, ซาอุดีอาระเบีย, คูเวต ฯลฯ และในภูมิภาคเอเชีย เช่น ฮ่องกง, สิงคโปร์, ญี่ปุ่น ฯลฯ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 406,000 คน คนงานไทยดังกล่าวส่งรายได้กลับประเทศโดยผ่านระบบธนาคารประมาณปีละ 45,800 ล้านบาท ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อดุลการชำระเงินของประเทศ

สำหรับในปี 2540 (สิ้นสุดเดือนกรกฎาคม) มีคนไทยเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศประมาณ 103,000 คน ในกรณีนี้คาดว่าความต้องการแรงงานไทยของนายจ้างต่างประเทศ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2540 – มีนาคม 2541 น่าจะไม่น้อยกว่า 72,000 ตำแหน่ง ซึ่งจะสามารถรองรับกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อแสวงหาคำแหน่งงานว่างในต่างประเทศเพิ่มขึ้นด้วยแล้ว

#### 1.5 ส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาเศรษฐกิจมาเป็นเวลามากกว่า 30 ปี การพัฒนาที่ผ่านมาได้ทำให้ภาคอุตสาหกรรมและบริการขยายตัว เป็นพื้นฐานการผลิตของประเทศ เป็นแหล่งจ้างงานใหญ่ของประเทศ มีคนงานทำงานอยู่ร่วมกันในปัจจุบันมากกว่า 7.3 ล้านคน คนงานดังกล่าวมีความคุ้นเคยกับสังคมอุตสาหกรรมและบริการเป็นหลัก ดังนั้น การส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมจึงต้องเร่งรัดดำเนินการ เพื่อให้คนงานเดิมสามารถทำงานมีรายได้อยู่ต่อไป และเป็นตลาดแรงงานเพื่อรองรับคนงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ จำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ การจ้างงานในอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการส่งออก ซึ่งได้ประโยชน์จากการปล่อยค่าเงินบาทลอยตัว แต่กำลังสูญเสียความได้เปรียบ (Comparative Advantage) ในการแข่งขันทางการค้าโลก และการจ้างงานใน

อุตสาหกรรมและบริการเพื่อการบริโภคในประเทศ ซึ่งได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจและมาตรการประหยัคของประชาชนที่ทำให้กำลังซื้อหายไป

ในปัจจุบันประมาณการว่ามีคนงานถูกจ้างในกิจการทั้งการส่งออกและบริโภคในประเทศรวม 7.33 ล้านคน เพื่อรักษาสภาพและจำนวนการจ้างงานให้ใกล้เคียงกับระดับดังกล่าวจะต้องดำเนินกิจกรรมตามนโยบายรัฐบาล คือ

### 1.5.1 สนับสนุนธุรกิจที่มีการจ้างงานจำนวนมาก ทั้งในด้าน

- (1) ลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมการตลาด [นโยบายเร่งด่วน 1.2.1 (2)]
- (2) เสริมสภาพคล่องให้กับธุรกิจ [นโยบายเร่งด่วน 1.1.3 (1)]
- (3) สนับสนุนการลงทุนจากต่างประเทศ [นโยบายเร่งด่วน 1.1.1 (4)]

### 1.5.2 สนับสนุนการส่งออกด้านต่าง ๆ

- (1) ด้านการค้าต่างตอบแทน [นโยบายเร่งด่วน 1.1.2 (2)]
- (2) ขจัดอุปสรรคการส่งออก (นโยบายเร่งด่วน 1.1.3 (2))
- (3) ร่วมมือกับเอกชนให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างระบบการผลิตในประเทศกับทิศทางการค้าระหว่างประเทศ [นโยบายเร่งด่วน 1.1.3 (2)]
- (4) ขยายบริการสินเชื่อและหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก [นโยบายระยะกลาง 2.2.2 (1)]

1.5.3 เร่งรัดการบรรจุนงานใหม่ให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง [นโยบายเร่งด่วน 1.2.1 (3)] รวมทั้งดำเนินการลดจำนวนแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย [นโยบายเร่งด่วน 1.2.3 (3)]

1.5.4 เร่งรัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน ให้สนองตอบการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต [นโยบายเร่งด่วน 1.2.1 (3)] และสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน โดยใช้ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน [นโยบายระยะกลาง 2.6.1 (3)]

1.5.5 ผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างระบบการผลิตและการค้าของภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ [นโยบายระยะกลาง 2.1.3] โดยสมควรเน้น “การเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมบางประเภท” ที่ใช้แรงงานมาก (Labour Intensive) เช่น สิ่งทอ รองเท้า เครื่องหนัง ฯลฯ สู่ภูมิภาคและชนบท โดยอาจตั้งเป็นเขตจ้างพิเศษ

1.5.6 ขยายโอกาสการลงทุนแก่เกษตรกร [นโยบายระยะกลาง 2.2.1 (2)] โดยสมควรเน้น “ระบบการรับงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน” เช่น การถักแหอวน ตัดเย็บเสื้อผ้า ทำดอกไม้ประดิษฐ์ ประกอบไฟราว ผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า ฯลฯ และการพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน [นโยบายระยะกลาง 2.6.1(2)]

## 1.6 โครงการ “เกษตรทฤษฎีใหม่” ตามแนวพระราชดำริ

สำหรับผู้ถูกเลิกจ้างและว่างงาน และกลับสู่ภูมิลำเนา สมควรให้การช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมในระยะสั้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เห็นว่า การใช้แนวทาง “เกษตรทฤษฎีใหม่” อันพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริไว้ มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชวินิจฉัยวิเคราะห์ที่เป็นแนวคิด “ทฤษฎีใหม่” เกี่ยวกับการจัดการที่ดินและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรว่า โครงการที่จะทำไม่จำเป็นจะต้องเป็นโครงการใหญ่ แต่ต้องมีการเก็บน้ำฝนที่ตกลงมาไว้ให้ใช้ได้ตลอดปี และสำหรับเกษตรกรที่มีพื้นที่ถือครองประมาณ 10-15 ไร่ต่อครอบครัว ควรจะมีการแบ่งพื้นที่ถือครองออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรก ไร่ละ 30 ไร่ ทำการขุดสระขนาดความลึก 4 เมตร เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเพาะปลูก ไร่เลี้ยงปลา ปลูกพืชไร่ พืชริมสระ

ส่วนที่สอง ไร่ละ 60 ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ใช้ปลูกพืชไร่หรือพืชสวนตามภาวะตลาดครั้งหนึ่ง อีกครั้งหนึ่งใช้ปลูกข้าว

ส่วนที่สาม ไร่ละ 10 ไร่ เป็นที่อยู่อาศัย ถนนหนทาง คูน้ำ และเลี้ยงสัตว์

จากแนวพระราชดำริ “ทฤษฎีใหม่” ประกอบกับข้อเท็จจริงที่ว่ายังมีพื้นที่ว่างเปล่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางการเกษตร อาจนำมาให้ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมในเมืองที่กลับสู่ภูมิลำเนาใช้ประกอบอาชีพ รัฐบาลจึงกำหนดเป็นนโยบายในระยะปานกลาง [ข้อ 2.2.1(4)] “ให้ส่งเสริมและฟื้นฟูระบบการผลิตการเกษตรที่เน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและมีผลกระทบต่อระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ตามแนวพระราชดำริว่าด้วย “ทฤษฎีใหม่” รวมทั้งเร่งรัดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริให้เสร็จสิ้น”

สำหรับการดำเนินการตามมาตรการ 1.3 นี้ มีกิจกรรมดำเนินการ คือ

### 1.6.1 สนับสนุนเงินทุนพัฒนาพื้นที่ พันธุ์พืช-สัตว์

สนับสนุนด้านเงินลงทุนในการเตรียมพื้นที่/พันธุ์พืชและสัตว์ โดยปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ ตามแนวทาง “เกษตรทฤษฎีใหม่” และให้เงินสงเคราะห์ครอบครัวในระบบของประชาสงเคราะห์ แก่ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างที่กลับภูมิลำเนา

### 1.6.2 สนับสนุนด้านวิชาการและตลาด

ให้คำแนะนำทางวิชาการและการตลาด เกี่ยวกับกรรมวิธีการเกษตร (ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์) โดยคำนึงถึงความรวดเร็วในการใช้เงินกู้ยืม แก่ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างที่กลับไปประกอบอาชีพ ณ ภูมิลำเนา

### 1.6.3 อนุญาตเข้าใช้ประโยชน์ที่ราชการ

อนุญาตให้ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตัวเองหรือครอบครัวไม่มีที่ทำกินเข้าใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของทางราชการ หรือที่สาธารณะ เป็นการชั่วคราว โดยไม่มีการได้สิทธิครอบครอง (อาจใช้ระบบเช่าราคาถูก มีกำหนดเวลา) โดยพื้นที่ซึ่งจะนำมาใช้ในโครงการนี้อาจจะเป็น

- พื้นที่ในเขตนิคมสร้างตนเอง ซึ่งมีจำนวน 44 แห่ง มีพื้นที่ส่วนกลาง จำนวน 95,736 ไร่ ซึ่งสามารถอนุญาตให้ผู้ว่างงาน
- และผู้ถูกเลิกจ้างเข้าทำประโยชน์เป็นการชั่วคราว จำนวน 6,382 คน (ครอบครัว)
- พื้นที่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหม
- พื้นที่ 2 ช้างทาง ทางหลวง ทางรถไฟ

(กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540: 1-12)

## 1.7 โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ

โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 และ 27 ธันวาคม 2540 โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อให้บัณฑิตและผู้ถูกเลิกจ้าง ได้พัฒนาทักษะประกอบอาชีพอิสระรวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรีทุกสาขา กำหนดเป้าหมายคุณภาพของบัณฑิต เพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน (ชาตพลคามินทร์, 2540: 5)

## 2.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแห่งการพัฒนา ดังนี้

### การพัฒนาศักยภาพของคน

ด้วยการส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิต และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพและพลานามัยที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า และมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค

### การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

ประกอบด้วยแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวของชุมชน การสร้างโอกาสให้คน ครอบครัว ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและสังคม การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถในระบบอำนาจความยุติธรรมและระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และการส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทในการพัฒนาคนและประเทศให้สมดุลและยั่งยืน การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาการของภูมิภาคและชนบท เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรอย่างทั่วถึง

ประกอบด้วย แนวทางการกระจายโอกาสและความเจริญด้วยการพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการกระจายการพัฒนาด้วยการเพิ่มศักยภาพขององค์กร ชุมชน การสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน การเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพ และการมีงานทำด้วยการส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน การกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและบริการทางสังคม การแก้ไขปัญา และรักษาสภาพแวดล้อมเมืองการบริหารจัดการงานพัฒนาในลักษณะพหุภาคี ทั้งในงานพัฒนาทั่วไปและระดับพื้นที่

**การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต**

ประกอบด้วยแนวทางการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง และเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพการปรับ โครงสร้างการผลิตให้เข้มแข็งเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่ ชุมชน และบริการ โครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต

**การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ประกอบด้วยแนวทางการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีความ สมบูรณ์เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศวิทยา รวมทั้งการดูแลรักษาผืนดินเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและเป็นฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว การจัดระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์และควบคุมดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งการบริหาร จัดการเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากธรรมชาติ

**การพัฒนาประชาธิปไตย**

การพัฒนาให้ภาครัฐมีสมรรถนะและพันธมิตรหลัก ในการเสริมสร้างศักยภาพและ สมรรถนะของคน ทำให้คนในสังคมเป็นพันธมิตรกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างหลักนิติธรรมในการบริหารรัฐกิจ การ จัด



การแก้ไขความขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของภาครัฐ ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ ตลอดจนการสร้างความต่อเนื่องในงานบริหารรัฐกิจ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายสาธารณะ และการกำหนดระเบียบวาระแห่งชาติ

การบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ประกอบด้วยแนวทางการแปลงแผนสู่การปฏิบัติด้วยระบบการจัดการ ในระดับพื้นที่ ความภารกิจของระบบราชการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม การพัฒนากลไกของรัฐในการปฏิบัติงาน การเร่งรัดพัฒนาระบบกฎหมายมหาชน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดให้มีกฎหมายรองรับแผนพัฒนาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีเพื่อการพัฒนา การเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานกลางในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะกลไกนอกภาครัฐฯ การติดตาม และประเมินผลโดยมีการจัดทำดัชนีชี้วัดผลของการพัฒนาแบบองค์รวม (วารสารส่งเสริมการลงทุน, 2539: 84)

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยของวันชัย สุทิน (2522) เรื่อง “การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม” ในปี 2522 พบว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในหน้าที่ได้ ในจำนวนนี้จัดเป็นผู้มีความเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้พอสมควรมีจำนวนร้อยละ 65-81 ที่เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ได้มากร้อยละ 11.11 และที่เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดร้อยละ 2.57 ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้เลยมีจำนวนร้อยละ 5.13 และที่เห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้เล็กน้อยมีจำนวนร้อยละ 15.38

งานศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานฝึกอบรมองโรงเรียนนายอำเภอ” ของชัยธวัช เทพศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2524 พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนมากมีความคิดเห็นว่า การเข้าศึกษาในโรงเรียนนายอำเภอเป็นความจำเป็นสำหรับข้าราชการที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูง โดยเห็นด้วยร้อยละ 90.32 โดยให้เหตุผลว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ส่วนผู้ที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.68 ให้เหตุผลว่าขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นสำคัญ จากตารางนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่ผ่าน

การศึกษายอบรมยังเห็นว่าการที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงได้จะต้องผ่านการศึกษายอบรมจากโรงเรียนนายอำเภอเสียก่อน

ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียนนายอำเภอนั้นพบว่า ผู้ที่ผ่านการศึกษายอบรมมีความเห็นว่า ประโยชน์ที่จะได้รับจากโรงเรียนนายอำเภอนั้น เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของข้าราชการ การประสานงานดีขึ้น และเพิ่มพูนความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ถัดมาคือกล้าคิดกล้าตัดสินใจร้อยละ 74.19 รองลงมาเห็นว่าประโยชน์ที่ได้รับคือการเพิ่มพูนสมรรถภาพร้อยละ 16.13 นอกจากนี้เห็นว่าได้ประโยชน์ในแง่เพิ่มพูนความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ร้อยละ 4.52 และในแง่ของการประสานงานร้อยละ 3.23 ส่วนผู้ที่ตอบว่าอื่น ๆ ให้เหตุผลว่าแสดงให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติราชการและมีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ร้อยละ 1.93 จะเห็นได้ว่าผู้ที่ผ่านการศึกษายอบรมมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าการได้รับประโยชน์จากโรงเรียนนายอำเภอได้รับในทุก ๆ ด้าน เช่น การเพิ่มพูนสมรรถภาพของข้าราชการ การประสานงานที่ดีขึ้น การได้รับความรู้ รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และกล้าคิดตัดสินใจ เป็นต้น

เสาวนิจ รัตนวิจิตร (2539) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง : การปรับสั้วทางสังคมของเยาวชนแรงงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของเยาวชนแรงงาน การปรับสั้วทางสังคมของเยาวชนแรงงานจากสภาพแวดล้อมและการทำงาน และปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการปรับสั้วทางสังคมของเยาวชนแรงงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนแรงงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตราชบุรีบูรณะ และเขตอำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 240 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับสั้วทางสังคมได้แก่ระดับการศึกษา ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงานการรับรู้ข่าวสารข้อมูล และการสนับสนุนทางสังคมของญาติหรือเพื่อน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามสังคมที่พัฒนามี 1 ตัวแปรคือการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตอันเป็นผลกระทบจากสังคมที่พัฒนามี 2 ตัวแปรคือ อาชุกการทำงานและการรับรู้ข่าวสารข้อมูล

## 2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการศึกษาการเตรียมตัวด้านอาชีพของผู้ใช้

แรงงานดังต่อไปนี้

### 1. ตัวแปรเกี่ยวกับตัวผู้ใช้แรงงาน

1.1 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

1.2 ตัวแปรด้านการรับรู้ข่าวสารด้านการงาน

1.3 ตัวแปรด้านการปรับตัวในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

### 2. ตัวแปรเกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

### 3. ตัวแปรเกี่ยวกับการเตรียมตัวด้านอาชีพของผู้ใช้แรงงาน

ตัวแปรต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยปรากฏในแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1  
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

