

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การปรับตัวของพนักงานโรงปักในยุคเศรษฐกิจถดถอย พ.ศ. 2551” ผู้ศึกษาขอเสนอแนวความคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว
 - 1.2 แนวคิดการเตรียมความพร้อม
 - 1.3 ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของ Mc Clelland
 - 1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับอาชีพ
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว

ความเป็นมาและความสำคัญของการปรับตัว

มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัวด้วยกันทั้งสิ้น และการปรับตัวนี้ ถือเป็น ความสามารถ ที่แสดงถึงความเข้มแข็งของมนุษย์ เพราะบุคคลใดสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมได้บุคคลนั้นก็จะอยู่อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะอยู่ในสังคมอย่างไม่มีความสุข หนีสังคม และตายไปในที่สุดดังที่ Charles Darwin ได้กล่าวว่า “The stronger survive” หรือคนที่แข็งแรงกว่าจึงจะอยู่รอดได้ (วรารักษ์ ตระกูลสุชาติ, 2543, น. 151-152)

ความหมายของการปรับตัว

Kyes and Hofling (1974, อ้างถึงใน สุไปรมา ลีลามณี, 2543, น. 19) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว “การปรับตัว” ว่าเป็นวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และในสิ่งแวดล้อมของตนเอง โดยมุ่งเน้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคม

โดยสรุปการปรับตัว คือ ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นจริง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวของมนุษย์ คือ

1. แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) คือ ความต้องการพื้นฐาน (Physical Needs) และความต้องการทางจิต (Psychological Needs) เป็นแรงขับ (Drives) ให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความอยากของตน ถ้ามีอุปสรรคมาขัดขวาง ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คลายจากความกระวนกระวาย

2. แรงกระตุ้นจากสังคม (Social Motivation) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือการที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ ทางวัตถุและทางเทคโนโลยี ต่างก็กระตุ้นให้มนุษย์ สนใจติดตามตลอดเวลา และต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม รวมทั้งต้องปรับตัวโดยวิธีการต่าง ๆ ตลอดเวลา

3. เจตคติ ความสนใจ และเป้าหมายของชีวิต (Attitude, Interest and Objective) มนุษย์ย่อมมีเจตคติหรือทัศนคติ และความสนใจต่อตนเองและสิ่งรอบตัวแตกต่างกัน มีเป้าหมายของชีวิตและมีพฤติกรรมสนองตอบเป้าหมายของตนเอง แต่เมื่อเป้าหมายของชีวิตเปลี่ยนแปลงไป เจตคติและความสนใจย่อมเปลี่ยนตาม Lazarus (1965, p. 4, อ้างถึงใน อักษร ดำรงสุกิจ, 2547, น. 19)

การปรับตัวด้านอาชีพ

การทำงาน นอกจากเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับผูกพันในการดำเนินชีวิตแล้ว ยังมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ด้วย โดย สุภาพรรณ โคตรจรัส (2525, น. 350-351) กล่าวว่า งานหรืออาชีพ เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดคุณค่าและยังประโยชน์ต่อผู้อื่น คุณค่าของงานไม่ได้อยู่ที่การเป็นแหล่งสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของบุคคลเท่านั้น แต่เป็นแหล่งสนองความต้องการทางด้านส่วนตัว และสังคม ที่สำคัญยิ่งของบุคคลอีกด้วย การไม่ได้ทำงานหรือได้ทำงานเพียงเล็กน้อย ก็เท่ากับชีวิตขาดสิ่งสำคัญไป ถือได้ว่ามีชีวิตไม่เต็มบทบาทและหน้าที่ของงานมีลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะที่สำคัญของงาน ประกอบด้วย

1.1 การสนองตอบความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ ความสามารถในการเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว

1.2 การเสริมสร้างการรู้จักตนเอง โดยบุคคลจะประกอบอาชีพในสิ่งที่ชอบ ซึ่งแสดงความเป็นตัวตนของเขา

1.3 การสนองความรู้สึกที่มีคุณค่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี โดยผลงานของบุคคลจะเป็นเครื่องยืนยันความสามารถของบุคคล และหากผลงานนั้นทรงคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

1.4 การสนองความต้องการทางด้านสังคม อาชีพของบุคคลมีความสำคัญในการกำหนดฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล โดยสถานะทางสังคมของบุคคลขึ้นอยู่กับอาชีพของหัวหน้าครอบครัวเป็นสำคัญ

2. อิทธิพลของอาชีพต่อการดำรงชีวิต (Hoppock, 1967, อ้างถึงใน สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525, น. 352-354) แบ่งเป็น 5 ประการ คือ

2.1 ความมั่นคงในงาน อาชีพสามารถทำนายแนวโน้มการว่างงานได้ในระดับหนึ่งบุคคลมักยึดอาชีพที่มีความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน บุคคลจะเลือกอาชีพที่ตนมีความสามารถและถนัดมากที่สุด เพื่อตนจะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อันก่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน

2.3 ความพึงพอใจในงาน บุคคลมักเลือกอาชีพที่ตนพึงพอใจ นอกจากงานที่ตนถนัดตั้งแต่แต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน บางคนอาจต้องการงานที่มีรายได้ดี

2.4 การดำเนินชีวิตเกือบทุกด้าน อาชีพ เป็นตัวกำหนดมาตรฐานแนวทางประพฤติ ปฏิบัติของบุคคล เมื่อบุคคลประกอบอาชีพใดแล้ว บุคคลต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมคาดหวังรวมทั้งการดำเนินชีวิตอยู่กับบุคคลอาชีพเดียวกัน มีส่วนกลมเกลียวให้บุคคลในอาชีพเดียวกัน มีทัศนคติ และค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน และลักษณะการทำงานแต่ละอาชีพจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ แตกต่างกันไป

2.5 การใช้กำลังคนของชุมชนและประเทศ อาชีพที่บุคคลเลือกเป็นตัวกำหนดว่าประชาชนหรือประเทศ ใ้บุคคลได้อย่างเหมาะสมเพียงใด

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ

Arkoff (1968, อ้างถึงใน สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525, น. 384-387 และ อักษร ดำรงสุกิจ, 2547, น. 41) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางอาชีพ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ แรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ และความสามารถ

1.1 ปัจจัยทางความสนใจ หมายถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของอาชีพเหมือนกัน บุคคลมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จถ้าได้เลือกอาชีพที่ตนสนใจมากกว่า อย่างไรก็ตามความสนใจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถประกันความสำเร็จในอาชีพได้

1.2 ปัจจัยทางแรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ โดย ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพมีองค์ประกอบสำคัญคาบเกี่ยวกันอยู่มาก สิ่งที่บุคคลสนใจมักเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการทำ และสิ่งที่บุคคลต้องการทำก็มักเป็นสิ่งที่บุคคลสนใจด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพจะกว้างกว่าความสนใจโดยเป็นการวัดลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านปัญญา รวมถึง ความต้องการ แรงขับ แรงจูงใจ กลไกการป้องกันตัว นิสัยในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนบุคลิกลักษณะทั่วไปของบุคคล

1.3 ปัจจัยทางความสามารถ หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลมีในปัจจุบัน เป็นความสามารถที่ใช้การได้ มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือเรียกว่า ความถนัดแบ่งเป็น

1.3.1 ความสามารถทั่วไป คือ สมรรถภาพของบุคคลในการเรียนรู้ วิทยาการ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง หรือเรียกว่า เซวรณ์ปัญญา

1.3.2 ความสามารถเฉพาะ หรือความสามารถพิเศษ หมายถึง ความสามารถในการเรียนและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

2. ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย งานและโอกาสที่มี คุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ

2.1 งานและโอกาสที่มี คือการมีโอกาสราบชนิดของงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเป็นการเพิ่มโอกาสในการเลือกงานที่เหมาะสมกับตนมากขึ้น

2.2 คุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน เมื่อบุคคลสนใจประกอบอาชีพใดแล้ว ควรพิจารณาว่าอาชีพที่ตนสนใจนั้นต้องการความชำนาญด้านใดบ้าง ต้องเตรียมตัวอย่างไร มีระยะฝึกงานนานเท่าใด ต้องใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ สภาพการทำงานเป็นอย่างไร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมจะมีผลกระทบต้ออาชีพที่เลือกหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของตน

2.3 ความพึงพอใจที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจภายในและภายนอก

3. ปัจจัยอื่น ๆ นอกจากปัจจัยทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และเส้นทางสังคมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลด้วย

แนวคิดการเตรียมความพร้อม

การเตรียมเผชิญปัญหาแต่เนิ่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวัง ปัจจัยสำคัญ คือ ความพร้อม (Readiness) เพราะจะเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจให้ เกิดแก่ผู้กระทำทั้งสามารเป็นเครื่องบ่งชี้เหตุการณ์-ผลลัพธ์ของพฤติกรรมและสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ความพร้อม หมายถึง สภาพหรือคุณภาพของการเตรียมความพร้อมอันเนื่องมาจากการเตรียมการ ความถนัด ความพอใจ ความกระตือรือร้น (Thatcher, 1970, อ้างถึงใน รัชนิกร พันธุวิชาติ, 2544, น. 18)

การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำ หมายถึง การเตรียมในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ และให้มีความพร้อมในการทำงานโดยได้งานทำ มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงชีพ มีความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน เบญจพร วชิรศรีสุนทรา (2545, น. 17)

โดยสรุปเพื่อ ความพร้อม เป็นสภาพที่บุคคลพร้อมหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของความพร้อม

องค์ประกอบของความพร้อม แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม คือ

1. องค์ประกอบทางกาย (Physical Factors) ได้แก่การบรรลุนิติภาวะด้านร่างกายทั่วไป
2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ความพร้อมด้านสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้ (Perception) และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล
3. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) ประสพการณ์ด้านสังคม
4. องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ (Emotion Factors, Motivation And Personality Factors) Downing and Hackrey (1971, อ้างถึงใน รัชนิกร พันธุวิชาติ, 2544, น. 18)

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การวางแผนรายรับรายจ่าย คือ การกำหนดการใช้จ่าย รายรับรายจ่ายพอเหมาะพอควรตามฐานะความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น การวางแผนเศรษฐกิจในครอบครัว จะต้องประกอบด้วย

1. การวางแผนการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้มาใช้จ่ายเพียงพอกับชีวิตประจำวัน และมีเหลือเป็นเงินออมเพื่ออนาคต
2. คำนวณค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ให้มีความสัมพันธ์กับรายได้มิให้ฟุ่มเฟือยหรือฝืดเคืองจนเกินไป ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและเงินออมเป็นรายเดือนไว้ทุกเดือน
3. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และเกิดประโยชน์มากที่สุด
4. พยายามขจัดหรือลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยลงให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้
5. ควบคุมการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือทำงานใช้เวลาน้อยแต่ได้งานมาก และสำเร็จตามความต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

โดยสรุป รวมการเตรียมความพร้อมที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หมายถึง การจัดแจงหรือเตรียมการของบุคคลไว้ล่วงหน้าอย่างมีขั้นตอนของการปฏิบัติกิจกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่พนักงานจะได้มีการเตรียมความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจถดถอยเพื่อที่จะรับมือและฝ่าฟันกับปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ผ่านไปได้อย่างดี

ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของ Mc Clelland (Mc Clelland's Motivation Theory)

ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของ Mc Clelland ยังได้จำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงานออกเป็น 3 ประเภท หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three Needs Theory) ได้แก่ (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ และ จัทยาพร เสมอใจ, 2547, น. 188)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึงบุคคลต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีสิทธิเหนือบุคคลอื่น

Mc Clelland ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ (บริสุทธิ์ นุศรีวอ, 2540, น. 27-28) ดังนี้

1. ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความต้องการความมั่นใจว่าหน่วยงานหรืองานที่ทำอยู่นั้นจะมีความยั่งยืนหรือไม่ล้มเลิกง่าย ๆ และมีฐานะทางการเงินที่ดีพอที่จะจ่ายเงินเดือนได้ตลอดไป สามารถฝากชีวิตอนาคตไว้ได้ แต่หากงานหรือหน่วยงานที่ไม่ค่อยมั่นคง จิตใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะหวั่นไหว กลัวจะตกงาน อดอยาก จึงต้องมุ่งแสวงหาหน่วยงานที่มั่นคง

2. ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่ทุกคนต้องการได้รับเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ไม่มีการแบ่งวุฒิ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา หรือมีการดูหมิ่นเหยียดหยามในความรู้ ความสามารถ ความมั่งมียากจน ตระกูลสูง-ต่ำ เป็นต้น

3. ต้องการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า (Opportunity) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าสูงขึ้น เนื่องจากคนเราเมื่อทำงานแล้วก็ย่อมอยากเห็นตนเองมีความก้าวหน้าทางการงาน ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้ไปศึกษาต่อดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้รู้จักคนมากขึ้น ได้ช่วยสังคมมากขึ้น ทำงานให้หน่วยงานเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงานและเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่ต้องครุ่นอยู่ภายใต้ด้วยกันทุกคน

4. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ (New Experience) การได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน เปลี่ยนดำรงตำแหน่งต่าง ๆ หรือเป็นกรรมการต่าง ๆ ย่อมทำให้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก ที่ทำให้เบื่อหน่ายทำให้คนเรากระฉับกระเฉง ซึ่งมนุษย์ถือเป็นการได้รับประสบการณ์ และเป็นเกียรติอย่างหนึ่ง

5. ต้องการเสรีภาพ (Freedom) ในการทำงานได้คล่องตัว ไม่รู้สึกติดขัดกับระเบียบข้อบังคับ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นทางการพูด การเขียนบ้าง ไม่ถูกกดขี่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร

6. การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือหน่วยงาน (Belonging) กล่าวคือมนุษย์ต้องการให้กลุ่มยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน ไม่ต้องการรู้สึกรู้ว่าเป็นคนละพวกหรือเป็นแกะดำ หรือคนพลัดถิ่น

ความต้องการเหล่านี้ Mc Clelland กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนทำในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความรุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน

การเลือกอาชีพ

การที่พนักงานจะต้องเผชิญปัญหาเกี่ยวกับอาชีพ/การทำงานที่มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างทุกคนตลอดเวลาหากอยู่ในระบบการจ้างซึ่งในภาวะเช่นนี้ทำให้พนักงานแสวงหาทางเลือกเพื่อการดำเนินชีวิตจากการสร้างรายได้ด้วยการทำงาน ซึ่งทางออกที่สำคัญ 2 แนวทางคือการยังคงทำงานในองค์กรเดิมโดยรับรายได้จากระบบการจ้างงาน หรือ การเลือกตัดสินใจประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง ซึ่งในการเลือกอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง คือการสร้างงานให้กับตนเองได้ด้วยตัวเอง (Self Employment) เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองซึ่งในการเลือกอาชีพทางใดทางหนึ่ง ทฤษฎีในการเลือกอาชีพของ Hoppock (Hoppock's Composite Theory) กล่าวว่า มนุษย์เลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการที่หลากหลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ มนุษย์เลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการสูงสุด แม้ความต้องการของแต่ละคนจะชัดเจน บางคนอาจคลุมเครือซึ่งความพึงพอใจจากการทำงานมิได้หมายถึงปัจจุบันเท่านั้นอาจรวมไปถึงสิ่งที่คาดหวังในอนาคตด้วย มนุษย์เปลี่ยนแปลงอาชีพที่เลือกแล้วได้หากรู้สึกว่าอาชีพใหม่สนองความต้องการมากกว่าได้

กล่าวได้ว่า การเลือกอาชีพได้นั้นก่อนตัดสินใจ พนักงานจะเลือกอาชีพที่ตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังได้ ซึ่งการเลือกอาชีพจะพิจารณาผลตอบแทนสนองความต้องการสูงสุดตามความคาดหวังในทางปฏิบัติ และโดยหลักการการพัฒนาอาชีพของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่ออาชีพที่เลือกสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ หากเมื่ออาชีพนั้นไม่ตอบสนองก็จะนำไปสู่การตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ

นอกจากแนวคิดของ Hoppock แล้ว ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Tieldmen (Tieldmen and O'hara's Theory of Career Development) อธิบายว่าการพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพเป็นการปรับตัวทางสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผ่านกระบวนการตัดสินใจเป็น 2 ระยะ (รัชนิกร พันธุวิชิต, 2544, น. 22) ดังนี้

1. ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation or Expectation) แบ่งย่อยออกเป็น 4 ขั้น

1.1 ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ซึ่งบุคคลจะสำรวจเมื่อรับรู้ว่ามีทางเลือกให้หลาย ๆ ทาง

1.2 ขั้นเห็นรูปแบบการเลือกที่ชัดเจน (Crystallization Stage) บุคคลจะยอมรับทางเลือกที่เป็นไปได้หรือเป็นจริงและปฏิเสธการเลือกที่ไม่มีความเป็นไปได้

1.3 ขั้นเลือก (Choice Stage) การเลือกจะเกิดขึ้นทันทีเมื่อบุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตนชอบมากกว่า

1.4 ขั้นเจาะจงเลือก (Clarification Stage) เป็นขั้นท้ายสุดเมื่อบุคคลเห็นความสำคัญในขั้น 3 และรวมถึงการเข้าใจองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ การฝึก สถานที่ฝึก หรือ แหล่งงานมาประกอบการตัดสินใจ

2. ระยะการดำเนินงานตามแผนและการปรับตัว (Implementation and Adjustment) แบ่งย่อยออกเป็น 3 ขั้นคือ

2.1 ขั้นอุปมาน (Induction Stage) บุคคลจะพยายามปรับตัวโดยปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ตามอาชีพที่เลือกไว้

2.2 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Reformation Stage) บุคคลพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับคนในกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามหรือลอกเลียนกลายเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2.3 ขั้นบูรณาการ (Integration) ระยะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงในงานและเห็นว่างานนั้นเหมาะสมกับตนเอง

จากการที่บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพที่มีความมั่นคง และการจะคงอยู่ในอาชีพหรือการเปลี่ยนอาชีพของบุคคลนั้นสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในองค์การและสภาพแวดล้อมจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจมีผลเกี่ยวข้อง (Mortimer and Lorence, อ้างถึงใน รัชนิกร พันธุวิชิต, 2544, น. 25) เสนอแนวคิดโดยใช้ค่านิยมเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกอาชีพ 2 ลักษณะ (จันทนา เบญจทรัพย์, 2540, น. 17) คือ

1. ค่านิยมภายนอก (Extrinsic Values) ได้แก่ รายได้ เกียรติยศ และความมั่นคง

2. ค่านิยมภายใน (Intrinsic Values) ได้แก่ ผลประโยชน์ ความท้าทาย ความรับผิดชอบ และ ความเป็นอิสระ

โดยสรุป Mortimer อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุมีผลกันโดยบุคคลจะเลือกอาชีพที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด และค่านิยมของอาชีพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

นวลทิพย์ อาคมพัฒน์ (2539, น. 39) เรื่องการเตรียมตัวของนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอต่อปัญหาการเลิกจ้างเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีพบว่า เมื่อมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเป็นอย่างมาก นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าลูกจ้างที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทำงานกับเครื่องจักรที่ทันสมัยได้ ก็จะต้องประสบกับปัญหาการถูกเลิกจ้างอย่างแน่นอน นายจ้างจึงเตรียมการต่อปัญหาการเลิกจ้าง รวมทั้งสิ้น 5 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การลดจำนวนลูกจ้างเท่าที่จำเป็น
2. การกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก่อน
3. การดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์
4. การดำเนินนโยบายพัฒนาลูกจ้าง
5. การจัดสรรงานใหม่ให้แก่ลูกจ้าง

ส่วนด้านลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้ จึงเตรียมการไว้ทั้งสิ้น 4 เรื่อง คือ

1. การปรับตัวในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งแรกสุดที่ลูกจ้างจะกระทำเพื่อเป็นการเตรียมการต่อปัญหาการเลิกจ้าง
2. การดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์
3. การปรับเปลี่ยนอาชีพ
4. การออมทรัพย์ไว้ใช้

สุมนา สุทธิประทีป (2542, น. บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการปรับตัวของพนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พบว่า พนักงานมีการปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจ โดยประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนการปรับตัวด้านการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับภาระงานและการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ ผู้ประสบปัญหาจะปรับตัวโดยการทำงานให้เร็วขึ้น ส่วนการปรับตัวทางด้านความเป็นอยู่ทั่วไป พนักงานปรับตัวโดยประหยัดการใช้น้ำ/ไฟฟ้า เครื่องอุปโภคบริโภคและของฟุ่มเฟือย

อุดม ภัทรีชวาล (2543, น. 57) เรื่อง ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต พบว่า แม้ว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพจากการแปรรูปองค์กร พนักงานมีแนวทางในการลดผลกระทบโดยให้ความสำคัญกับการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ รวมทั้งพนักงานได้ปรับตัวในการทำงานโดยการเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและความมั่นคงขององค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจต่าง ๆ

รัชนิกร พันธุวิชิต (2544, น. 144) ศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปที่มีผลต่อปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร โดยภาพรวมของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการแปรรูปอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพภายหลังการแปรรูปประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพและการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพรอง ซึ่งการเตรียมความพร้อมทั้ง 2 ด้าน มีระดับการเตรียมความพร้อมระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ของการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการเตรียมความพร้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวก นอกจากนั้นพบว่า การยอมรับของพนักงานมีระดับต่ำ โดยรวมพนักงานเกือบทั้งหมดไม่มีการทำอาชีพรอง แหล่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นแบบไม่เป็นทางการ และการรับรู้ข่าวสารของพนักงานมาจากการพูดคุยระหว่างพนักงานด้วยกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

