

บทที่ 2

การทบทวนบทวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับซึ่งได้ศึกษาจากหนังสือ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน และการพัฒนาตนเองในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และทฤษฎีการเลือกอาชีพ

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามีผลงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

ผลงานของประเทศไทย

นิรามิส อรุณทอง (นิรามิส อรุณทอง, 2539) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2538 10 คณะ จำนวน 496 คน เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้องค์กรสามารถจูงใจบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะ เกรตเฉลี่ย เพศ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา กับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน 10 ประการตามที่กำหนด พบว่าบัณฑิตต่างคณะกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน บัณฑิตที่เกรตเฉลี่ยต่างกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง บัณฑิตต่างเพศกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานสูงกว่าเพศชาย บัณฑิตที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกันมีปัจจัยในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน บัณฑิตที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์, 2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 จำนวน 90 คน พบว่า นักศึกษาส่วนที่คาดว่าจะจะเป็นนักสังคมสงเคราะห์และต้องการรายได้ตาม วุฒิมหาวิทยาลัย ให้เหตุผลในการเลือกกว่าเพราะเป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม นักศึกษาส่วนที่เลือกจะ ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ให้เหตุผลว่าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และได้รับรายได้ที่ดีกว่า นักศึกษาส่วนที่จะประกอบอาชีพอื่น ให้เหตุผลว่าค่าครองชีพสูงจึงต้องทำงานในหน่วยงาน ภาคเอกชน ตามเหตุผลอันได้แก่ รายได้หรือผลตอบแทนสูง หน่วยงานมีความมั่นคง มีโอกาสและ ความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานมีชื่อเสียง บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการให้ทำ ตรงกับความ ตั้งใจส่วนตัว และตามลักษณะงานมีอิสระและความสนุก

อภิศักดิ์ ดวงภักดี (อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ.2533 ใน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ในเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2550 จำนวน 96 คน พบว่าปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพที่ค่าเฉลี่ย สูงใกล้เคียงกัน และด้านเกียรติยศมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพต่ำสุด และเมื่อเลือกตอบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ว่างงานเลือกตอบปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน ในประเด็นของสวัสดิการและบริการที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลงานของต่างประเทศ

แดเนียลและทิมโมธี (Daniel M. Cable and Timothy A. Judge, 1996, pp. 294–311) ทำการศึกษาวิจัยกับบุคคล 96 คน ในสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ.1994 ถึง ค.ศ.1995 เกี่ยวกับเรื่องการรับรู้ความสอดคล้องระหว่าง “บุคลิกลักษณะ” ขององค์กรและบุคคล (person-organization (P-O) fit) โดยแบ่งเป็นสามช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงหางาน ทำงาน และหลังผ่านการ ทดลองงาน (หลังเข้าทำงานเป็นเวลา 5 เดือนครึ่ง) พบว่า “บุคลิกลักษณะ” ซึ่งอาจหมายถึง ค่านิยมขององค์กร บุคคลมักจะเลือกทำงานในองค์กรที่มี “บุคลิกลักษณะ” คล้ายคลึงกับตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกองค์กร เนื่องจากความสอดคล้องของบุคลิกลักษณะของตนและค่านิยม ขององค์กร เพราะจะมีผลไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานด้วย โดย บุคคลจะรับรู้และดูว่าบุคลิกลักษณะหรือค่านิยมของตนกับองค์กรสอดคล้องกันหรือไม่จาก กระบวนการสรรหาและคัดเลือกขององค์กร และนอกจากนี้ “บุคลิกลักษณะ” จะมีผลกับการเลือก งานแล้วยังมีผลต่อทัศนคติในการทำงานอีกด้วย

ลิมและซุน (Lim, Hock-Eam and Soon, Jan-Jan, 2006) ทำการศึกษาวิจัยกลุ่ม นักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (Universiti Utara) ในประเทศ มาเลเซีย จำนวน 307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า เกณฑ์ที่สำคัญที่สุด สำหรับการเลือกงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว ความมั่นคงในงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน โอกาสในการเรียนรู้ โอกาสการใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนการได้รับความรู้ทางวิชาการไม่มีความสำคัญต่อการเลือกงานแต่อย่างใด พวกเขายังพบอีกว่าภาคส่วนงานยังมีอิทธิพลต่อเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน เช่น ภาคส่วนงานการศึกษาจะเน้นที่ความมั่นคงในงานและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น นอกจากนี้เพศและชาติพันธุ์ยังมีอิทธิพลต่อเกณฑ์การตัดสินใจเลือกงาน ซึ่งองค์การควรนำมาพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกด้วย

ฮันต์ (Steven C Hunt, 2004) ทำการศึกษาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่เข้ารับตำแหน่ง และได้รับวุฒิปริญญาเอกในปี ค.ศ.1997 และปี ค.ศ.1998 จำนวน 207 คน ในสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มเลือกองค์กรในครั้งแรกของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ พบว่าปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างนำมาพิจารณา ได้แก่ ภาระการสอน การได้ตำแหน่งที่พอใจ ความเข้ากันได้กับคณะหรือหน่วยงานอื่น การประเมินของเพื่อนร่วมงานในขอบเขตเดียวกัน หลักเกณฑ์ของตำแหน่งงาน โอกาสได้ทุนไปประชุมสัมมนา โอกาสที่จะได้สอนในหลักสูตรที่สนใจ และการได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัย ส่วนเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะนำมาเป็นหลักในการพิจารณา

เซแนป เอแคนและเซลดา พิเครท-พาสา (Zeynep Aycan and Selda Fikret-Pasa, 2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เกณฑ์ในการเลือกงาน ของนักศึกษาวิชาเอกบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ จำนวน 1,213 คน จาก 17 มหาวิทยาลัย ใน 6 ภูมิภาคของประเทศตุรกี ในปี ค.ศ.2003 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศตุรกี ได้แก่ การมีอำนาจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ และรายได้เป็นปัจจัยสูงที่สุดในการเลือกงานซึ่งสะท้อนถึงค่านิยมในด้านการแข่งขัน การบรรลุผลสำเร็จ และความมั่งคั่งของสังคมตุรกีในปัจจุบัน ขณะที่การควบคุมและการขึ้นราคาจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชย ผลตอบรับจากผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเป็นปัจจัยที่จูงใจต่ำที่สุด

จากการศึกษาผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปกลุ่มเป้าหมายตามงานวิจัย ปัจจัยที่บุคคลให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงาน และปัจจัยที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายตามงานวิจัยเน้นหนักในการพิจารณาเลือกงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1
สรุปบุคคลกลุ่มเป้าหมายตามงานวิจัยที่ได้ศึกษา

ผลงานวิจัย	นिरามิส	หนึ่งฤทัย	อภิศักดิ์	แดเนียล และ ทิมโมธี	ลิ้มและซุน	ฮันต์	เซแนป เอแคน และ เซลดา ไพเครท-พาสา
กลุ่มบุคคลที่ศึกษา	บัณฑิตใหม่ มธ.	นักศึกษาคณะ สังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มธ.	ผู้ว่างงาน ตาม กฎหมาย ประกัน สังคม พ.ศ. 2533	บุคคล ในช่วง หางาน ทำงาน และ หลังผ่าน ทดลองงาน	นักศึกษา ปีสุดท้าย คณะ เศรษฐศาสตร์	อาจารย์ คณะ บริหารธุรกิจ	นักศึกษา วิชาเอก บริหารธุรกิจ และ เศรษฐศาสตร์

ตารางที่ 2.2

แสดงปัจจัยที่บุคคลให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงานและปัจจัยที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายตามงานวิจัยเน้นหนักในการพิจารณาเลือกงาน

ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	บัณฑิตใหม่ มธ.	นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ.	ผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533	บุคคลในช่วงหางานทำงานและหลังทดลองงาน	นักศึกษาปีสุดท้าย คณะเศรษฐศาสตร์	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ	นักศึกษาวิชาเอกบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	X	X	X		X		X
ลักษณะงาน/ภาระงาน	X	X				X	
อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน		X	X				X
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X			X	X		X
ความมีชื่อเสียงขององค์กร	X	X					
โอกาสก้าวหน้า	X	X			X		X
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	X				X	X	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แสดงปัจจัยที่บุคคลให้ความสำคัญในการพิจารณาเลือกงานและปัจจัยที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายตามงานวิจัยเน้นหนักในการพิจารณาเลือกงาน

ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	บัณฑิตใหม่ มธ.	นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ.	ผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533	บุคคลในช่วงหางานทำงานและหลังทดลองงาน	นักศึกษาปีสุดท้าย คณะเศรษฐศาสตร์	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ	นักศึกษาวิชาเอกบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์
การปกครองบังคับบัญชา	X			X			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	X			X		X	
ความมั่นคงในงาน	X	X	X		X		
ค่านิยมส่วนบุคคล		X		X			
ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน			X			X	

จากตารางข้างต้นในผลงานวิจัยตามที่ได้ศึกษาแต่ละงานพบว่าปัจจัยที่บุคคลในแต่ละกลุ่มนำมาพิจารณา มีความแตกต่างกัน เนื่องจากอยู่ภายใต้ขอบเขตและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานดังกล่าวสามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีจูงใจทางจิตวิทยา ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน โยธิน ศันสนยุทธ, 2535) เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ และเชื่ออีกว่า เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน โดยการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นต่างๆ ของมนุษย์ได้ทุกขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อการมีชีวิตอยู่ อันได้แก่ เงินเดือน อาหารเครื่องแต่งกาย สภาพการทำงาน
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security) อันได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การขึ้นเงินเดือน ความปลอดภัยในที่ทำงาน
3. ความต้องการการมีส่วนร่วมอยู่ด้วยหรือความต้องการทางสังคม (Love and Belongingness) อันได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการเกียรติยศ (Self Esteem) อันได้แก่ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ การยอมรับจากกลุ่มเพื่อนและผู้บังคับบัญชา
5. ความต้องการการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization) อันได้แก่ งานที่ท้าทาย ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2546, น.35-37) มีความเห็นเช่นเดียวกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่อัลเดอร์เฟอร์เสนอรูปแบบที่แตกต่างจากมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองโดยปัจจัยขั้นพื้นฐาน เช่น อากาศ น้ำ อาหาร โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองเหล่านี้จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ (Relatedness : R) เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองโดยการได้รับการยอมรับจากสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน

ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อจะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึงและรางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจชีวิตมากขึ้น

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1990) ได้ทำการศึกษากับนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน โดยให้อธิบายสถานการณ์ที่พวกเขารู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจสูง และสถานการณ์ที่พวกเขารู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และเขาได้สรุปว่ามีองค์ประกอบ 2 ประเภทที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งที่ทำให้พอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นปัจจัยที่ถ้ามีจะทำให้บุคคลพึงพอใจได้ ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จ
 - 1.2 การยกย่อง
 - 1.3 ความรับผิดชอบ
 - 1.4 ลักษณะงาน
 - 1.5 ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต
2. สิ่งที่ไม่พอใจหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ถ้ามีก็ไม่ได้ทำให้บุคคลพึงพอใจ แต่ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจ ได้แก่
 - 2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 2.2 ผลตอบแทนและความมั่นคง
 - 2.3 นโยบายบริษัท
 - 2.4 ผู้บังคับบัญชา
 - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงาน

เฮิร์ซเบิร์กเสนอว่า ปัจจัยจูงใจจะแสดงถึงคู่ตรงกันข้ามของ “ความพอใจในงาน” คือ “ไม่มีความพอใจในงาน” และปัจจัยอนามัยจะแสดงถึงคู่ตรงกันข้ามของ “ความไม่พอใจในงาน” คือ “ไม่มีความไม่พอใจในงาน” โดยเขาได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ บริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และปัจจัยอนามัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน สิ่งจูงใจภายในคือรางวัลภายในที่เกิดขึ้น ณ เวลาที่ปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจการทำงานโดยตรง สิ่งจูงใจภายในจะทำให้บุคคลถูกจูงใจด้วย

ตัวเอง เพราะว่าการทำงานโดยตัวมันเองจะให้รางวัลได้ สิ่งจูงใจภายนอกเป็นรางวัลภายนอกที่เกิดภายหลังการทำงาน ไม่ได้ให้ความพอใจโดยตรง ณ เวลาทำงาน ปัจจัยอนามัยไม่ได้จูงใจ เพราะปัจจัยอนามัยไม่ได้กระตุ้นให้บุคคลใช้ความพยายามมากขึ้น แต่ปัจจัยอนามัยจะต้องถูกตอบสนองก่อน เพื่อที่จะนำบุคคลมาสู่จุดความเป็นกลาง แล้วใช้ปัจจัยจูงใจสร้างความพอใจและผลการดำเนินงานจะสูงขึ้นในที่สุด

อย่างไรก็ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กนี้ก็มีผู้แย้งว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์อยู่แล้วที่จะโทษปัจจัยภายนอกกว่าทำให้ตนไม่พอใจ ปัจจัยภายในทำให้ตนพึงพอใจ ยิ่งไปกว่านั้นความพึงพอใจในงานอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับการจูงใจหรือทำให้ผลผลิตเพียงสูงขึ้นก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กนี้ก็ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย (NetMBA, 2009)

นอกจากนี้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กยังถูกวิจารณ์อยู่หลายประเด็น (สมัยศ นาวิกการ, 2546, น.314-315) ดังนี้

1. ตัวอย่างเริ่มแรกเป็นนักบัญชีและวิศวกรอาจไม่เป็นตัวแทนบุคคลที่ทำงานโดยทั่วไป
2. ทฤษฎีไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. มีการวิจัยตามมาพบว่าผลกระทบของปัจจัยที่กำหนดให้จะขึ้นอยู่กับอายุของบุคคลและระดับขององค์การ
4. การสรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือความพอใจได้อาจจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากบุคคลหลายคนมีความพอใจงานและแรงจูงใจที่สูง เนื่องจากความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อม การทำงานที่สบาย
5. ระเบียบวิธีวิจัยของเฮิร์ชเบิร์กผูกกับระเบียบวิธีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญนั้นคือปัจจัยสองกลุ่ม ซึ่งจะแสดงให้เห็นต่อเมื่อบุคคลรำลึกถึงเหตุการณ์ที่พอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น ดังนั้นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยอื่นอาจแยกย่อยประเภทลงไปอีก

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด (McClelland, 1961, pp. 100-112 อ้างถึงใน นิรามิส อรุณทอง, 2539) กล่าวว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ
2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation) เป็นความต้องการความเป็นมิตร ความผูกพัน

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Power) ได้แก่ ความต้องการบีบบังคับบุคคลอื่น
ความต้องการควบคุมให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น

จากทฤษฎีที่กล่าวถึงนี้สามารถนำมาสรุปเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี และปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานตามที่ศึกษาจากงานวิจัยข้างต้น ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3
แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
กับปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานตามงานวิจัยที่ได้ศึกษา

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมค-เคลแลนด์	ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน
ความต้องการการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization)		ลักษณะงาน	ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement)	ลักษณะงาน/ภาระงาน
		ความรับผิดชอบ		อำนาจ ความสำเร็จ และความท้าทายในงาน
	ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G)	ความก้าวหน้า		ความก้าวหน้า
		ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล		โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
				ค่านิยมส่วนบุคคล
ความต้องการที่จะได้รับยกย่อง (Self Esteem)		การยกย่องและความสำเร็จในการทำงาน	ความต้องการอำนาจบารมี (Power)	ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
				ความมีชื่อเสียงขององค์กร
ความต้องการทางสังคม (Love and Belongingness)	ความต้องการความสัมพันธ์และผู้ที่บังคับบัญชา (Relatedness : R)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความต้องการความผูกพัน (Affiliation)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
		ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		การปกครองบังคับบัญชา
ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security)	ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence : E)	สภาพแวดล้อมของการทำงาน		สภาพแวดล้อมการทำงาน
		ความมั่นคงของงาน		ความมั่นคงในงาน
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)		ผลตอบแทน		ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ที่มา : ปรับปรุงจากนิรามิส อรุโณทอง, 2539, น.16

จากตารางที่แสดงข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานมีความครอบคลุมตามทฤษฎีการจูงใจ ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานก็คือปัจจัยจูงใจในการทำงานนั่นเอง

นอกจากนี้ฮอปพอค (Hoppock, 1968 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์, 2546, น. 12) เจ้าของทฤษฎีความต้องการ (Hoppock's Composite Theory) ซึ่งได้กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล และความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ และการปรับปรุงการเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อบุคคลสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นๆ จะตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดเหตุผล

กินซเบิร์กและคณะ (E. Ginzberg, S.W. Ginsberg, S.Axlrad and J.L.m. Herma, 1951 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์, 2546, น.13) เสนอทฤษฎีอาชีพ (Ginzberg and Associate's Theory) ซึ่งกล่าวว่าการเลือกอาชีพเน้นค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความพึงพอใจส่วนบุคคล วิธีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อการตัดสินใจทางอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างดุลยภาพระหว่างงานและกิจกรรม

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (Roe's Theory of Vocational Choice) (ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538, น.30 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์, 2546, น.15) เสนอแนวคิดว่าคุณคนจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และสนองความต้องการของตน และประสบการณ์วัยเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ ซึ่งความต้องการนั้นมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคล

2.2 ภาวะการแข่งขันในตลาดและการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคคล

แนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจใหม่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546, น. 10-100) ปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้เปลี่ยนจากปัจจัยที่จับต้องได้ไปสู่ปัจจัยที่มองไม่เห็นแต่มีพลังมหาศาล นั่นคือ ข้อมูลข่าวสารและทุนความรู้ (knowledge capital) ทุนความรู้คือ ผลรวมของวิธีการ เทคนิค ข้อเท็จจริง แนวคิด ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ข้อสังเกต หรือประสบการณ์ที่สามารถนำมาสร้างมูลค่าได้ อุตสาหกรรมบนฐานความรู้จะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทุนความรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสามารถ

ทางการแข่งขันในระยะยาว และความรู้จะกลายเป็นตัวกำหนดระดับความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับประเทศ ดังนั้น บุคคลที่ทรงความรู้อย่างหลากหลาย และมีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้นั้นจะกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในสังคมอนาคต ซึ่งการที่บุคคลจะมีความรู้ความสามารถดังที่กล่าวมาได้นั้น บุคคลจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถสร้างความก้าวหน้าและสนับสนุนองค์การให้สำเร็จและแข่งขันอยู่ได้

จากเหตุผลข้างต้นกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลซึ่งมีการพัฒนาความรู้ความสามารถต่อเนื่อง เป็นหัวใจหลักของความสำเร็จขององค์กร หากมองในด้านองค์การ องค์การต้องการบุคคลดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรจึงได้รับการยกย่องให้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อความสำเร็จขององค์กร และหากมองในแง่ของบุคคล เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.110-117 อ้างถึงใน วนิดา สุนดุช, 2550, น.7) กล่าวว่า คนทำงานทุกคน เมื่อทำงานต่างก็ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคน ความเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยภายในที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน หากบุคคลไปอยู่ที่ใดแล้วมีความเจริญก็อยากอยู่และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าสถานที่ทำงานใดไม่มีแรงจูงใจประเภทนี้ (มีความเจริญในหน้าที่การงาน) ก็ยากจะผูกใจให้คนปฏิบัติงานด้วย

แม้ว่าการจูงใจจะสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ แต่ก็ไม่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลจะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นเรียนรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถสร้างความก้าวหน้าและสนับสนุนองค์การให้สำเร็จและแข่งขันอยู่ได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัยทำงานตอนต้น

ในส่วนนี้จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลในช่วงวัยทำงานตอนต้น ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิด ความรับผิดชอบ แรงกดดันที่ได้รับ ที่แตกต่างจากบุคคลในช่วงวัยอื่น ดังต่อไปนี้

ศรีประภา ชัยสินธพ (2541 อ้างถึงใน อานันท์ เชิงชวโน, 2550, น.13) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยของช่วงอายุ 18-35 ปี ช่วงเวลานี้เป็นเวลา que บุคคลมีความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน และมุ่งมั่นในการสร้างจุดหมายให้กับชีวิตของตนเอง โดยแบ่งพิจารณาวัยนี้ออกเป็น 2 ช่วง

1. ช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงอายุ 18-23 ปี ถือเป็นระยะแรกเริ่มที่คนเริ่มมองหาอาชีพการงานของตนในอนาคตแสวงหารูปแบบของตนเองในแง่มุมต่างๆ เช่น เรื่องของค่านิยม หน้าที่ภาพพจน์ของตนเอง เป็นระยะที่เริ่มแยกออกจากครอบครัว อาจจะเป็นโดยการศึกษาในที่ห่างไกล หรือการเริ่มต้นออกทำงาน เริ่มต้นมีรายได้สำหรับตนเองพึ่งพาอาศัยพ่อแม่หรือครอบครัวน้อยลง เริ่มที่จะเลือกรูปแบบของชีวิตที่ตนพึงพอใจ เพื่อนหรือภาวะแวดล้อมทางสังคม หน้าที่การงานจะมีบทบาทมากขึ้นแทนที่ครอบครัว คนวัยนี้จะเริ่มสร้างมิตรภาพกับผู้อื่นในระดับความเป็นเพื่อน เป็นผู้ใหญ่ต่อผู้ใหญ่ เริ่มมีหน้าที่ความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ ต้องเปลี่ยนแปลงหรือเอาชนะความรู้สึกต่างๆ ที่เคยมีในวัยรุ่นซึ่งยึดมั่นในอุดมการณ์ ความสมบูรณ์แบบบางอย่าง จนกลายมาเป็นเหตุของความขัดแย้ง ความคับข้องใจได้ ถ้ายังยึดมั่นแบบนั้นอยู่ต่อไปเมื่อเข้าสู่ภาวะของความเป็นผู้ใหญ่

2. ช่วง 10 ปีถัดมา คืออายุ 24-34 ปี เป็นการเริ่มต้นงานอาชีพอย่างแท้จริง เริ่มต้นชีวิตแต่งงาน และเริ่มต้นการเป็นพ่อแม่ สร้างฐานะครอบครัวต่อไป เป็นระยะที่เริ่มปักหลักเรื่องหน้าที่การงาน และมีครอบครัว รับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่างๆ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน อันมีความหมายถึงความสำเร็จและความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งวนความเป็นพ่อแม่ก็นับว่าเป็นภาระหน้าที่ใหม่ที่นำตื่นเต้น น่าสนใจ และท้าทาย ในช่วงปลายของวัยหนุ่มสาวนี้ คนเราควรจะพิจารณาตัวเองว่าเราได้มาถูกทางรึยัง ยืนในจุดที่เราต้องการหรือไม่พอใจหรือไม่ ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตครอบครัวหรือหน้าที่การงานก็มักเกิดขึ้นในช่วงระยะนี้ ก่อนที่จะเริ่มเข้าสู่วัยกลางคน โดยทั่วไปคนจะมองความสำเร็จในชีวิตว่านอกจากการมีสุขภาพที่ดีแล้ว ก็น่าจะมีความสำเร็จในการงาน สัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้อื่น และความสำเร็จในชีวิตครอบครัว ทั้งหมดนี้ย่อมได้มาด้วยความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ความมานะพยายาม ความอดทนที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ได้

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2545, อ้างถึงใน อานันท์ เชิงชวน, 2550, น.14) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีกระบวนการพัฒนาการที่น่าสนใจ ได้แก่ การประกอบอาชีพ การเลือกคู่ครอง การปรับตัวในชีวิตสมรส การปรับตัวเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา การปรับตัวในชีวิตโสด พัฒนาการทางสติปัญญา และพัฒนาการทางกาย ในส่วนของการประกอบอาชีพ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญ เพราะเป็นเครื่องชี้ความเป็นผู้ใหญ่ นอกจากทำให้มีความรู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินแล้วยังทำให้เกิดความรู้สึกมีอิสระเสรี มีหน้ามีตา มีความมั่นคงทางจิตใจ การตั้งตัวได้เป็นหลักฐานได้รับการยอมรับในสังคม เป็นการสร้างฐานะทางครอบครัว มีเกียรติและมีความสำเร็จในชีวิตในด้านต่างๆ

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า วัยทำงานตอนต้น เป็นวัยที่อยู่ระหว่างความเปลี่ยนแปลงจากวัยรุ่นสู่ผู้ใหญ่ ซึ่งมีแรงกดดันจากทั้งตนเองและสังคมที่แตกต่างจากวัยรุ่น เนื่องจากการเริ่มมีภาระ รับผิดชอบต่อตนเองโดยต้องทำงานหาเงินเลี้ยงตนเอง แสวงหา

รูปแบบการใช้ชีวิตที่ตื่นพึงพอใจและเริ่มวางรากฐานให้กับชีวิตทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกทำงานของบุคคลในวัยทำงานตอนต้นซึ่งมีความซับซ้อนเนื่องจากเป็นวัยแห่งการเริ่มต้นวางรากฐานการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและการดำเนินชีวิตในทุกๆ ด้าน ก็ไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แค่เพียงที่เงินค่าจ้างที่ได้รับ หรือความสำเร็จ เพียงเท่านั้นยังมีอีกหลายปัจจัยที่อาจนำมาพิจารณา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
2. ลักษณะงาน/ภาระงาน
3. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความมีชื่อเสียงและขนาดขององค์กร
6. โอกาสก้าวหน้า
7. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
8. การปกครองบังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. ความมั่นคงในงาน
11. ค่านิยมส่วนบุคคล
12. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม Generation Y

ในส่วนนี้จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลในช่วงวัยทำงานตอนต้น ซึ่งในปัจจุบันคนกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าเป็น Generation Y ซึ่งมีแตกต่างจากบุคคลกลุ่มอื่นๆ ดังต่อไปนี้

คันสนา สิริตาม (2550 อ้างถึงใน อานันท์ เชิงชวน, 2550, น.12) กล่าวว่า กลุ่ม Generation Y กลุ่มหนุ่มสาวรุ่นใหม่ หรือกลุ่มวัยทำงานตอนต้น อายุประมาณ 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีฐานะปานกลาง มีอาชีพการงานดี เป็นที่ยอมรับ และอาศัยอยู่ในเขตตัวเมืองใหญ่ เป็นพลังผลักดันที่สำคัญของสังคมยุคใหม่ เพราะคนกลุ่มนี้มีจำนวนมาก และอยู่ในฐานะที่จะผลักดันให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ๆ ทางการตลาดและสังคม มีลักษณะเฉพาะตัวคือค่อนข้างมีพฤติกรรมต่อต้านสังคมเดิม และแนวคิดของคนรุ่นก่อน ด้วยการแสวงหาวิถีชีวิตและตรายี่ห้อสินค้าของตน มากกว่าจะเจริญรอยตามวิถีชีวิตของคนรุ่นก่อน ในด้านการแต่งกาย วัฒนธรรม

การบริโภค และได้รับแนวคิดการใช้ชีวิตจากอิทธิพลทางวัฒนธรรมตะวันตก ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเชื่อว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเชื่อว่าการศึกษามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับเงิน ยอมเปลี่ยนงานใหม่ที่รายได้ดีกว่า มีความเชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่จะไปสู่โอกาสและความสำเร็จในชีวิต มีเหตุผลในการใช้เงินมากขึ้น ไม่ยึดติดกับตรรกะหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ราคาสูงตามคนรุ่นก่อน

ศันธยา (กิตติโกวิท) สิทธิสมวงศ์ (เอ็มเอ็มพี แม็กกาซีน, ออนไลน์, 2551) ได้สรุปลักษณะเฉพาะของคน Generation Y ไว้ว่า Generation Y (Generation Why) หรือ Millennials ในสหรัฐอเมริกาจะหมายถึงผู้ที่เกิดในระหว่างปี 2520 – 2537 (ค.ศ. 1977 - 1994) สำหรับในประเทศไทยระบุว่าคนกลุ่มนี้ คือ กลุ่มคนที่เพิ่งเกิดไม่เกินปี 2521 คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งมีจำนวนประมาณร้อยละ 20 หรือ ประมาณ 13 ล้านคน คนรุ่นวัยนี้ ต้องการอิสระ ความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออกทางความคิด การพูด การแต่งกาย เคารพคนอื่นที่ตัวตน ไม่ใช่ความอาวุโส มีความอดทนต่ำ ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยานต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น ค้นคว้าเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และมีไอเดียชอบคิดอะไรนอกกรอบและชอบถาม “ทำไม” ด้วยความอยากรู้อยากมากกว่าเพียงแค่วางคำสั่ง ให้ความสนใจและรักษาสุขภาพ เนื่องจากเขาได้รับการเลี้ยงดูที่พยายามให้เขามีความมั่นใจในตัวเองและพยายามค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของชื่อเรียกพวกเขา “Generation Why” นอกจากนี้วัยทำงานตอนต้นกลุ่ม Generation Y ยังเป็นกลุ่มที่ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมาก (Work-Life Balance) ถ้ารู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่ใช่สิ่งที่เขาแสวงหา ไม่เหมาะกับการดำรงชีวิตของเขา เขาก็พร้อมที่จะลาออก อีกสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้ลาออกคือตัวผู้บริหารทั้งหลายที่มักจะใช้ภาวะผู้นำและวิธีปฏิบัติแบบเดิมๆ ตัดสินและคาดหวังให้พนักงานรุ่นใหม่มีพฤติกรรมเหมือนกับตนเอง

รัชฎา อสิสนธิสกุล (“เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร,” ออนไลน์, 2551) กล่าวไว้เกี่ยวกับกลุ่ม Generation Y ว่าลักษณะเด่นของคนรุ่นนี้คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า ชอบการแสดงความคิดเห็น บริหารจัดการสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว กล้าคิดนอกกรอบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นอื่น และ “การคิดนอกกรอบ” นี้ได้กลายเป็นความสามารถสำคัญของการสร้างนวัตกรรมที่องค์กรทั้งหลายต่างค้นหา นอกจากนี้ Generation Y ยังต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน

ร่วมงานและเจ้านาย นอกจากนี้ Generation Y ยังต้องการงานที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม Generation Y ช้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คนกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มวัยทำงานตอนต้นที่มีอิสระทางความคิด เป็นตัวของตัวเองสูง เชื่อมั่นในตนเองสูง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ต้องการความก้าวหน้า ต้องการงานที่ท้าทาย มีอำนาจหรือส่วนร่วมในการตัดสินใจ ต้องการความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ถูกอบรมสั่งสอนมาให้มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี จึงเป็นกลุ่มคนที่เปลี่ยนแปลงได้เร็ว ซึ่งจากลักษณะเด่นของบุคคลกลุ่ม Generation Y ที่กล่าวมาทำให้คนกลุ่มนี้มีความแตกต่างทั้งความแตกต่างกับคนรุ่นอื่นๆ และแตกต่างหลากหลายภายในกลุ่ม Generation Y เอง ทำให้ในปัจจุบันมีการพูดถึงคนกลุ่มนี้ในแง่การบริหารจัดการกับคนกลุ่มนี้มากขึ้น

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของคนไทย

ประพนอม ไชวินวิวัฒน์ และเกศินี วิฑูรชาติ (2532 อ้างถึงใน อารีย์ เพ็ชรรัตน์, 2541, น.41) ได้สรุปค่านิยมพื้นฐานของสังคมอเมริกันและสังคมไทยไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2.4

แสดงค่านิยมพื้นฐานของวัฒนธรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์การ

ค่านิยมพื้นฐานในสังคมอเมริกัน	ค่านิยมพื้นฐานในสังคมไทย
1. เน้นในด้านความคิดริเริ่มของปัจเจกบุคคลความเป็นอิสระในการทำงาน	1. ให้ความสำคัญและเป็นปัจเจกบุคคลสูง
2. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติให้ได้ผล	2. ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
3. การมองภาพธุรกิจในแง่เฉพาะด้าน (Specialist Perspective)	3. การมองภาพธุรกิจโดยผสมผสานแนวทางของแง่มุมที่กว้างและเฉพาะด้านไว้ด้วยกัน
4. การเปลี่ยนแปลงเพื่อผลที่ดีขึ้น	4. มีแนวทางการทำงานอย่างกว้างๆ
5. แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากตนเอง	5. ไม่ชอบระเบียบวินัย
6. เชื่อในระบบยกย่องความสามารถที่ได้มาจากผลงานของตนเอง	6. มีปฏิกิริยาตอบโต้ (Reactive)
7. มีทัศนคติที่ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	7. การตัดสินใจสุดท้ายอยู่กับกลุ่มที่มีอำนาจ (Authoritarian)
8. ต้องการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	8. เชื้อเพื่อเผื่อแผ่
9. เน้นในด้านหลักเกณฑ์ที่เป็นภววิสัย (Objective Criteria)	9. เป็นมิตรและให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง
10. การมองผลในระยะสั้น	10. อยู่ในองค์การแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
11. ผลกำไร	11. ปรับตัว
12. ความมีเหตุผล	12. ให้ความสำคัญกับทางสายกลาง
13. เน้นด้านปริมาณ	13. ไม่ตัดสินใจ
14. ความเป็นสากล (Generalization)	14. เชื่อในระบบเครือญาติ
15. อาชีพหรืองานที่เน้นในด้านผลสำเร็จ (Job Directed)	

ที่มา : ดัดแปลงจาก ประพนอม ไชวินวิวัฒน์ และเกศินี วิฑูรชาติ, 2532 อ้างถึงใน อารีย์ เพ็ชรรัตน์, 2541, น.41

โดยอารีย์ได้สรุปพื้นฐานของคนไทยไว้ว่ามีลักษณะนิยมความเป็นส่วนตัว มีความเชื่ออาทร เป็นมิตร ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นคนรักสนุก มักเอาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมาปนกัน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัว ยึดหยุ่นและปรับตัวเองในทางสายกลาง ไม่ชอบระเบียบวินัย แนวทางที่นำมาใช้ในการทำงานต้องมีลักษณะกว้างๆ การทำงานมีลักษณะการตอบโต้ (Reactive) เมื่อมีความเห็นขัดแย้ง แต่การตัดสินใจสุดท้ายอยู่กับกลุ่มที่มีอำนาจ (Authoritarian) ซึ่งแตกต่างกับคนอเมริกันที่เชื่อในความสามารถของปัจเจกบุคคลในการทำงานต้องการโอกาสในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยวิธีที่เขาคิดว่าดีที่สุด เพื่อที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนสำหรับการทำงานของเขา ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานมีความตรงไปตรงมามากกว่าผลตอบแทนพิจารณาจากผลการทำงานโดยตรงมิใช่จากความอาวุโส

ประเสริฐ แยมกมลิ่งฟูง (2530 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เจริญกุล, 2543, น.16) ทำการศึกษา พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทยมีลักษณะดังนี้

1. รักอิสรภาพหรือความเป็นไท
2. ให้ความสำคัญของตัวเองหรือปัจเจกบุคคลนิยม
3. มีความรู้สึกมักน้อย สันโดษ และพอใจในสิ่งที่ตนมี
4. มีความเคารพเชื่อฟังอำนาจ
5. ชอบความโอ้อ่า หรูหรา สะดวกสบาย
6. มีความสุภาพอ่อนโยน

สุนทรี โคมิน (1990 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เจริญกุล, 2543, น.16-17) ศึกษาพบว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเชื่อว่าคุณลักษณะทั่วไปของค่านิยมไทยทางด้านจิตวิทยา สามารถแบ่งออกเป็น 9 ประการ ตามลำดับความสำคัญมากไปน้อย ดังนี้

1. การเห็นความสำคัญของตนเองสูง
2. การมีความกตัญญูรู้คุณ
3. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ราบรื่น
4. การมีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวตามโอกาส
5. การมีความรู้สึกมักน้อยและพอใจในสิ่งที่ตนเองมี
6. การเห็นคุณค่าของการศึกษาและสมรรถภาพการทำงาน
7. การรักความเป็นอิสระหรือเป็นไท
8. การรักความสนุกสนาน
9. การมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้สุนทรียังได้อธิบายพฤติกรรมการแสดงออกของคนไทยซึ่งอยู่บนพื้นฐานทางสังคม ดังนี้

1. สังคมไทยเป็นสังคมที่มีโครงสร้างและความผูกพันอย่างหลวมๆ (Loose structure) เป็นสังคมที่มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่มีความผูกพันที่ยาวนานทั้งในครอบครัวและการทำงาน
2. สังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เนื่องจากไม่มีการระบุสิทธิและหน้าที่ที่ชัดเจนทำให้มีความอิสระในความคิดและการปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ของคนไทยจึงขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล
3. สังคมไทยเป็นสังคมพุทธศาสนา (Buddhism) คำสอนของพระพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดของคนไทย เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เน้นผลกรรมของแต่ละบุคคล
4. สังคมไทยมีระบบเจ้าขุนมูลนาย (Entourage) มีการแบ่งชั้นอำนาจ ให้ความสำคัญต่อผู้มีพระคุณ โดยความผูกพันนี้ไม่แน่นอนอาจมีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง
5. บุคคลในสังคมไทยมีความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Affiliation Society) เนื่องจากสังคมไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนจึงทำให้คนในสังคมเชื่อมั่นและเคารพตนเองต่ำ จึงต้องการให้สังคมยอมรับในบทบาทของตน
6. สังคมไทยมีระบบพระเดชพระคุณ (Moral-Amoral) โดยพระคุณ คือ อำนาจด้านคุณงามความดี ความรัก ความผูกพัน ความคุ้มครอง ความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ พระเดช คือ อำนาจที่ได้มาจากการข่มขู่ สร้างความกลัว

จากการศึกษาลักษณะเฉพาะของคนไทยข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คนไทยรักอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ แต่ยังขาดความมั่นใจในตนเอง ต้องการการยอมรับจากสังคม ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประนีประนอม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือ ฟังพาดำสายซึ่งกันและกัน เคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจ หรือผู้อาวุโส เชื่อในเรื่องความกตัญญู รู้คุณ ยึดถือการเดินทางสายกลาง พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ยึดหยุ่น ปรับตัวง่าย รักความสนุกสนาน ลักษณะที่กล่าวมาเป็นลักษณะของคนไทยโดยรวม ซึ่งแต่ละบุคคลมีลักษณะแตกต่างออกไป

2.6 การวิเคราะห์ Gap Analysis

ตารางที่ 2.5
การวิเคราะห์ Gap Analysis

วรรณกรรม	ข้อเท็จจริง	ประเด็นที่ศึกษาในงานวิจัย (Gap)
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	งานวิจัยในประเทศไทยพบว่ามี การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการ เลือกงานของบัณฑิตใหม่ นักศึกษา และผู้ว่างงาน	ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการเลือกงานของวัย ทำงานตอนต้นผู้ซึ่งเป็นกำลัง สำคัญของการดำเนินธุรกิจ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรได้นำปัจจัยจูงใจต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการจูงใจ บุคคลให้ทำงาน - ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคล ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีการศึกษากับกลุ่มวัย ทำงานตอนต้นว่าบุคคลกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับปัจจัยใด และมากน้อยเพียงใด กับสิ่งที่ องค์กรให้กับบุคคลเพื่อจูงใจ ให้ทำงาน - ยังไม่มีการพิสูจน์ว่าการจูงใจ ในการทำงานจะมีผลกับการ พัฒนาตนเองในการทำงาน ของวัยทำงานตอนต้นหรือไม่ อย่างไร

จากการทบทวนบทวรรณกรรม และการวิเคราะห์ Gap Analysis ผู้ศึกษาจึงได้นำประเด็น ตามที่ระบุไว้ในตารางข้างต้น มาตั้งเป็นคำถามของงานวิจัย และจะทำการสร้างเครื่องมือเพื่อหา คำตอบของงานวิจัย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

