

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาอาชีพของผู้ประกอบอาหารครัวไทย” มีแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาอาชีพงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า
3. เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
4. เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ
5. แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของคน
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาอาชีพงาน

การพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) (นฤมล นิราทร, 2534, น. 2) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพได้แก่ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2541, น. 176-178)

1. พัฒนาทรัพยากรบุคคลจากประสบการณ์
2. สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ
3. จัดทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ
5. เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาอาชีพโดยบุคคล มีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่

1. การวางแผนอาชีพ
2. การตระหนักถึงอาชีพ ต้องมีการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของอาชีพและพิจารณาความสามารถ ทักษะ และความรู้ของตนเอง
3. การตระหนักถึงองค์กร การตระหนักถึงโอกาสต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรโดยดูจากการเปิดตำแหน่งภายใน สภาพฐานะการเงินขององค์กร บุคลากรต้องเข้าใจถึงความต้องการขององค์กรในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อดูว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ และความสนใจที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร
4. การใช้ประโยชน์จากศูนย์ข้อมูลอาชีพ ศูนย์ข้อมูลอาชีพจะช่วยเหลือบุคลากรในการพิจารณาความสนใจของตนเอง เส้นทางอาชีพ ค่านิยม และความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาความก้าวหน้า

การพัฒนาอาชีพโดยองค์กร (พิรุณ วุฒิพงศ์วรกิจ, 2537, น. 44-49)

1. การเปิดตำแหน่งภายใน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสมัครในตำแหน่งที่ว่างโดยได้รับการพิจารณาพร้อมกับผู้สมัครนอกองค์กร โดยบุคคลที่คุณสมบัติตรงตามที่ต้องการซึ่งผ่านการคัดเลือก จะได้รับการสัมภาษณ์โดยเทียบกับผู้สมัครภายนอก เพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด
2. ระบบที่ปรึกษา เป็นระบบที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงข่ายสายงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนด้านอาชีพ การประเมินจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร ช่วยลดความตื่นตระหนกในการเข้าร่วมกลุ่มใหม่ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นที่ปรึกษาทางด้านอาชีพด้วยเนื่องจากมีความใกล้ชิดและรู้จักกับบุคลากรเป็นอย่างดี
3. ศูนย์ข้อมูลอาชีพ เป็นวิถีทางในการให้ข้อมูลด้านอาชีพแก่บุคลากร เป็นการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพให้กลับไปสู่บุคลากร การพัฒนาความก้าวหน้าจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคลากรรับผิดชอบความก้าวหน้าของตน เป็นเป้าหมายพื้นฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การช่วยในการตัดสินใจในอาชีพซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสามารถในการสำรวจและประเมินตนเองของบุคลากร ข้อมูลที่ศูนย์ข้อมูลอาชีพเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษา การวางแผนอาชีพ การเติบโต ทักษะ การอบรม การบริหาร การบังคับบัญชา ซึ่งเสริมสร้างการวางแผนของบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรด้วย
4. การอบรมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เน้นการประเมินทักษะและความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการอบรมและพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ

ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ดังนี้

Hoppock (Hoppock Composite Theory) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพว่าการพัฒนาอาชีพเริ่มจากจุดที่บุคคลเริ่มตระหนักว่ามีอาชีพบางชนิดที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดย ฮอปพอค เชื่อว่าก่อนการเลือกอาชีพจริง ๆ เราทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมานานแล้ว และทัศนคติต่ออาชีพบางชนิดนี้แหละ จะเป็นผลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของเราในภายหลัง

Tolbert (Tolbert, 1980, p. 31 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปรมัย และคณะ, 2534, น. 12) ระบุว่า พัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องของชีวิตบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาค่านิยมทางอาชีพ และการได้ทดลองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่น การทำงานครึ่งเวลาหรือเต็มเวลา และการพักผ่อนจากการทำงาน เป็นต้น

ศยามล ลัคนาสถิต (2540, น. 25) กล่าวถึง ทฤษฎีการเลือกอาชีพว่า กระบวนการเลือกอาชีพเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และบุคคลมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้นได้ แต่ถ้าเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลว

Shertzer (1985, p. 277 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปรมัย และคณะ, 2534, น. 12) กล่าวไว้ว่า พัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทั้งหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพ ดังนั้น จึงไม่ใช่เป็นการตัดสินใจเลือกเพียงครั้งเดียว ที่เกิดขึ้นในขณะใดขณะหนึ่ง แต่เป็นการตัดสินใจเลือกทั้งหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ มาในช่วงชีวิตของบุคคล

พัฒนาการทางอาชีพ มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ประการ

1. เป็นการพัฒนาที่สำคัญส่วนหนึ่งของมนุษย์
 2. เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล
 3. เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกในสิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพ
- ความเข้าใจแต่ละบุคคลมากขึ้นในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยของเขา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องอาชีพของบุคคลที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยความต้องการและทัศนคติต่ออาชีพ จะมีผลต่อการพัฒนาอาชีพในอนาคต ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาการทางอาชีพที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีดังนี้ (ประดินันท์ อุปรมัย และคณะ, 2534, น. 13-18)

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development) (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น. 68) ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลประกอบด้วยลำดับขั้น 5 ขั้นคือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2531, น. 529-531)

1. ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage)

เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้จากความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน ครู และบุคคลอื่น ๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคตที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้นค้นหา (Exploration Stage)

อยู่ระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่าอาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถที่สุด เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่าง ๆ ค้นหาและพัฒนาค่านิยมแรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage)

อยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจของชีวิตการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่าอาชีพใดเหมาะสมกับตนมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นทดลอง เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

3.2 ขั้นสร้างตัว อยู่ในช่วงอายุ 30-40 เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ อาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

3.3 ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพขั้นกลาง เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพที่ยึดเหนี่ยว

4. ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance Stage)

อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45-54 ปี เป็นช่วงสร้างฐานการทำงานให้ตนเอง และมุ่งรักษาสภาพงานหรือดำรงตำแหน่งนั้นไว้ โดยแทบจะไม่มีกรริเริ่มงานใหม่อีก

5. ขั้นถดถอย

เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการลดระดับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ต้องเรียนรู้และยอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่

นอกจากนี้ ชูเปอร์ (จำเนียร ช่วงโชติ, วรวิรัตน์ รอดปรานี และ สมัย จิตต์หมวด, 2524, น. 87) ได้เสนอหลัก 12 ประการของการพัฒนาอาชีพ (Vocational Development) ไว้ว่า

1. การพัฒนาอาชีพเป็นขบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยทั่วไปแล้วจะย้อนกลับไปตาม
2. การพัฒนาอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน
3. การพัฒนาอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
4. การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่อ่อนวัยรุ่น และเข้าใจชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
5. มองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพจะมีมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มขึ้นตั้งแต่อายุรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่
6. บุคคลจะเลียนแบบจากพ่อแม่โดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย
7. วิถีทางและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคล จากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. แผนอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวข้องกับความสนใจ ค่านิยมและความต้องการ การเลียนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับและคุณภาพของการศึกษาแนวโน้มของโครงสร้างอาชีพและทัศนคติของคนในสังคม

9. แม้ว่าแต่ละอาชีพต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพ คุณสมบัติบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง และคุณสมบัติที่ตรงกันข้างอาจเหมาะสมกับอีกอาชีพหนึ่งได้

10. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพในงานอาชีพ

11. ระดับความพอใจของบุคคลในงานต้องเป็นสัดส่วนกับระดับการสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง

12. งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมาก แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบอื่น

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg's Theory)

อีไล กินซ์เบิร์ก และคณะ (Ginzberg et al., 1951 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปรมัย และคณะ, 2534, น. 13-18) ได้ร่วมกันพัฒนาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพมาจากทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยได้แบ่งกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพออกเป็น 3 ระยะ ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) เป็นระยะที่เด็กอายุประมาณ 6 ถึง 11 ปี ในระยะนี้เด็กจะมีความรู้สึกนึกคิดว่า เขาสามารถจะเลือกประกอบอาชีพอะไรก็ได้ตามความปรารถนาของเขา โดยไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลและสภาพความเป็นจริงของตน แต่เด็กจะเลือกอาชีพตามที่เขาเพ้อฝันหรืออุดมคติ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา

ระยะที่ 2 พิจารณาเลือกอาชีพอย่างคร่าว ๆ (Tentative Period) เป็นระยะที่ครอบคลุมช่วงอายุระหว่าง 11-17 ปี ระยะนี้เด็กประจักษ์แล้วว่าเขาชอบหรือสนใจกิจกรรมอะไรและเริ่มค้นพบว่าเขามีความสามารถในการทำกิจกรรมอย่างไรได้ดี และเลือกอาชีพคำนึงถึงความสามารถ ค่านิยมที่เขามีต่ออาชีพมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกอาชีพอย่างคร่าว ๆ

ระยะที่ 3 ระยะพิจารณาเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) เป็นระยะที่ครอบคลุมช่วงอายุระหว่าง 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ระยะนี้บุคคลจะพิจารณาเลือกอาชีพตามสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้พิจารณาองค์ประกอบด้านส่วนตัวและองค์ประกอบด้านอาชีพตามความเป็นจริง

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมน และโอฮารา (Tiedman and O Hara Theory of Career Development) ไทด์แมน และโอฮารา (อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปรมัย และคณะ (2543, น. 13-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการทางอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการเลือกอาชีพ (Anticipation or Preoccupation) แบ่งเป็น 4 ขั้นย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นสำรวจและประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ ขั้นประมวลความคิด ขั้นลองตัดสินใจเลือก และขั้นทำให้กระจ่าง

ขั้นที่ 2 ขั้นประกอบอาชีพและปรับตัวในการประกอบอาชีพ (Implementation and Adjustment) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นนำคนเข้าสู่อาชีพหรือการศึกษาเพื่ออาชีพ ขั้นปฏิรูปหรือขั้นปรับเปลี่ยน และขั้นดำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคคลจะพยายามสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนและดำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคคลจะพยายามสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนและดำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพให้คงอยู่เรื่อยไป เรื่องการพัฒนาอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพและเป็นการปรับตัวทางสังคม

ไทด์แมน ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพ ที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ เขาได้ย้ำเรื่องของการตัดสินใจว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาการทางอาชีพ การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในด้านการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมประจำวัน ล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้รูปแบบการพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2541, น. 76) ได้อธิบายไว้ว่า การตัดสินใจที่ถูกต้องนั้น หมายถึง การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตรงกับความต้องการ ความถนัดความสนใจของเขา เมื่อบุคคลสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง เขาย่อมจะมีความสุขในการทำงานมากกว่า และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพย่อมมีสูงขึ้นตามไปด้วย

การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เกิดในช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิตของบุคคลก็ได้ และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่องไปถึงการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ตามมาด้วยเสมอบางครั้งมีหลายสิ่งที่ทำให้เราต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะต้องเลือกที่ดีที่สุดต้องให้บุคคลได้มีอิสระในการตัดสินใจมากที่สุด เพื่อผลประโยชน์และความพึงพอใจและเพื่อชีวิตในอนาคตที่สมบูรณ์ของบุคคลผู้นั้นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า

คุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ได้แก่ (บำรุง สุขพรรณ, 2535, น. 1-5)

1. การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน
2. การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
3. การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความร่วมมือ และเพื่อทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ
4. การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรีบทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป
5. การริเริ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น
6. การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 208)

1. Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ทั้งโดยในแนวนอนและการเคลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น
2. Job Posting เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนชั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ทราบในข่าวสารหรือติดประกาศ ซึ่งระบุความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ (ประณีต นันทิยะกุล อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 37)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทศนคติตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของคน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530, น. 201, 215-216) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

1. ความต้องการทางกายภาพ ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นในการมีชีวิตอยู่รอด เป็นปัจจัยเพื่อการดำรงชีพ หรือ อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการทางสังคม มีลักษณะไม่ชัดเจน เป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับโดยผู้อื่น ที่เห็นได้เบื้องต้นก็คือ การก่อรูปและคงรักษาสายสัมพันธ์ทางครอบครัวและมิตรภาพ ความต้องการเป็นที่ยอมรับและมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่ม ทำให้คนปรับตัวเพื่อเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม บางกรณีไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ก็จะเกิดความทุกข์

3. ความต้องการทางจิตใจ ซึ่งเป็นความคิดถึงความสำคัญของตนเอง หรือความเด่นเหนือผู้อื่น หรือความภาคภูมิใจ ได้แก่ การยอมรับ ความเด่น ความดัง ความเป็นอิสระ และความสำเร็จ คนต้องการเข้ากลุ่ม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ดังตัวอย่างที่คนต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้างาน หรือในกรณีที่ต้องสิ้นสุดการคบหาสมาคมกับเพื่อนเก่า เพราะต่างก็ประสบความสำเร็จในชีวิตไม่เท่าเทียมกัน นับว่าขัดกับความต้องการทางสังคมของตนในขณะเดียวกันก็โดยธรรมชาติ เมื่อคนมีวุฒิภาวะจะมีความต้องการให้ตนเองโด่งดังเหนือผู้อื่น ความเด่นกว่าเพื่อนนี้เป็นผลต่อเนื่องของความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ซึ่งจะมีเป้าหมายสุดท้าย ก็คือ การมีอำนาจของตนเอง ความเป็นอิสระ และความภูมิใจตนเอง

ส่วนคนทำงานนั้น มีความต้องการที่คาดหวังจะได้รับจากองค์กรหลายประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน คนมีความเรียกร้องต้องการค่าตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจของตน ดังนั้น การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทรวง และมียุทธศิลป์เป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ความมั่นคงในงาน เป็นความเรียกร้องของคนทำงานเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องหวุ่นเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว

3. ความเป็นเพื่อน เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่ม และต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงานและในชุมชน

4. การยอมรับผลงาน เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินรางวัล การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

5. งานที่ดี เป็นความเรียกร้องต้องการด้านการยอมรับนับถือ และพลังจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จสนใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต แนวความคิดการเพิ่มความน่าสนใจในงาน

อาจนำไปสู่การผสมผสานความต้องการของคนที่ยากเห็นว่างานของตนมีความสำคัญ และความต้องการขององค์กรที่จะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานโดยดี

6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการความภาคภูมิใจ และเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาส ก็จะมีหวังและมีความมั่นคงในจิตใจ

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงสำหรับสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะด้วยนั้น เป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งการงาน

8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สำหรับผู้ตามจะมีความภาคภูมิใจที่มีผู้นำที่สามารถเป็นธรรม และจะยอมรับภาวะผู้นำด้วยความศรัทธา

9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ และความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง ที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม คำสั่งของหัวหน้า เป็นการสื่อความเป็นทางการในองค์กร ดังนั้น จึงควรเป็นไปในลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นเรื่องปฏิบัติได้ ชัดเจน เป็นที่เข้าใจ เป็นกิจลักษณะที่ยอมรับได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คอว์แมน (Korman, 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, น. 133-134)

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงาน กับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตนเอง

มันฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท์ (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fieldler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้จากสถาบันทาวิสต์อ็อก

มันฟอร์ดได้ให้แนวความคิดว่า การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ควรจะนำแนวความคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน

Glimer (1971, p. 253 อ้างถึงใน ภาวดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, น. 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้างหรือรายได้ ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ การควบคุมดูแลผู้บังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น วันหยุดพักผ่อน เงินบำเหน็จบำนาญ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์ (2529, น. 26) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารและภัตตาคารของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศในประเทศไทย” พบว่านักท่องเที่ยวทุกกลุ่มสัญชาติจะใช้บริการในร้านอาหารในโรงแรมเป็นส่วนใหญ่ในอาหารมื้อเช้า ส่วนมื้ออื่น ๆ นั้นในกลุ่มสัญชาติอเมริกาและแคนาดาจะรับประทานอาหารในร้านอาหารไทยในมื้อกลางวันและมื้อเย็น อาหารที่ชอบรับประทานได้แก่อาหารไทย กลุ่มสัญชาติยุโรป อาหารกลางวันและอาหารเย็นจะมีผู้รับประทานตามร้านอาหารไทยกันมาก โดยจำนวนมื้อเฉลี่ยสูงในร้านอาหารประจำชาติกลุ่มสัญชาติตะวันออกกลาง อาหารกลางวันและอาหารเย็นจะรับประทานในร้านอาหารประจำชาติบ่อยครั้งที่สุด อาหารที่ชอบรับประทานได้แก่อาหารไทย กลุ่มสัญชาติเอเชียและแปซิฟิกนั้น อาหารที่ชอบรับประทานในมื้อกลางวันและมื้อเย็นจะรับประทานในร้านอาหารไทย โดยรับประทานอาหารไทยเป็นอาหารที่ชอบมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่ทำให้นักท่องเที่ยวกลับมาใช้บริการอีกครั้ง ได้แก่ รสชาติอาหาร การบริการ ระดับราคาและความสะอาด

นภาพร นพรัตน์ (2543, น. 19) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างอาหารไทยเป็นอาหารโลกในสิบปีข้างหน้า” ผลการศึกษาพบว่า ชาวต่างประเทศที่เดินทางมาประเทศไทยส่วนใหญ่รู้จักและเคยรับประทานอาหารไทยมาแล้วและส่วนมากชอบอาหารไทยและตั้งใจจะรับประทานอาหารไทยอีก จากการสำรวจกลุ่มผู้บริโภคนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวน 1,001 คน พบว่าอาหารไทยเป็นอาหารที่ชาวต่างชาติทั่วโลกส่วนใหญ่ชอบ ร้อยละ 96.3 จากชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,001 คนนั้น เคยรับประทานอาหารไทยมาก่อนที่จะเดินทางเข้ามาประเทศไทย จำนวน 884 คน ร้อยละ 88.3 ไม่เคยรับประทานอาหารไทยมาก่อน 115 คน ร้อยละ 11.5 และไม่ระบุ 2 คน ร้อยละ 0.2 ในจำนวนผู้ที่เคยรับประทานอาหารไทยจำนวน 884 คนนั้น มีผู้ที่ชอบอาหารไทยอยู่ถึง 870 คนคิดเป็น ร้อยละ 98 ของจำนวนผู้ที่เคยรับประทานอาหารไทย ซึ่งมากกว่าผู้ที่เคยรับประทานอาหารไทยแต่ไม่ชอบซึ่งมีเพียง 14 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2 ของจำนวนของผู้ที่เคยรับประทานอาหารไทยมาก่อน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนน้อยมากและเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่ไม่รับประทานอาหารไทยมาก่อนที่จะเดินทางเข้ามาประเทศไทย 115 คนนั้น ชอบอาหารไทยจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ของผู้ที่ไม่เคยรับประทานอาหารไทยมาก่อน และไม่ชอบอาหารไทย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ในจำนวนผู้ที่ไม่เคยรับประทานอาหารไทยมาก่อนนั้น เป็นผู้เดินทางเข้าในประเทศไทยครั้งแรกมากที่สุดคือ 72 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ชอบ

อาหารไทย 60 คน และไม่ชอบอาหารไทย 12 คน นอกนั้นเป็นผู้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยมากกว่า 1 ครั้ง รวม 43 คน พบว่าเป็นผู้ที่ชอบอาหารไทย 36 คน และไม่ชอบอาหารไทย 7 คน

สมาน ดอกกุหลาบ (2546, น. 58) ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพ่อครัวไทยที่มีผลต่อความนิยมอาหารไทยของชาวต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะพ่อครัวไทยในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะพื้นฐานของพ่อครัวไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี พร้อมทั้งมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 12.4 ปี และมีการศึกษาสูงสุดชั้นมัธยมปลาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการรับสมัครพนักงานเข้าทำงานในหน้าที่พ่อครัวนั้นทางโรงแรมมิได้ให้ความสำคัญกับระดับการศึกษามากนัก แต่เน้นที่ประสบการณ์ในการทำงานและความสามารถ เพราะการปรุงอาหารนั้นเป็นความสามารถเฉพาะตัว และพนักงานที่มีอาวุโสมากจะเป็นผู้ฝึกสอน เพื่อให้เกิดความชำนาญ เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ให้กับพนักงาน

สุทธิมน ศรีโชติ (2543, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” พบว่า สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า ได้แก่ หน่วยงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปีที่จบการศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิธีการและเหตุผลที่เข้าปฏิบัติงาน ตำแหน่งและสายงาน รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลการปฏิบัติงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้แก่ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบการพิจารณาความก้าวหน้าซึ่งปัจจุบันมักใช้กับระบบอาวุโส และระบบอุปถัมภ์ ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

