

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 แนวคิดด้านความสำคัญของเทคโนโลยีต่อองค์กร
  - 1.2 แนวคิดด้านความสามารถทางด้านเทคโนโลยี
  - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
  - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย
  - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ
  - 1.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเอง
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดด้านความสำคัญของเทคโนโลยีต่อองค์กร

ในการศึกษา จะเสนอถึงแนวคิดที่แสดงให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีที่มีต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งกลยุทธ์ในการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ (พสุ เดชะรินทร์, 2542)

ความสำคัญของเทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในระดับใด การแข่งขันทางธุรกิจ ถ้าธุรกิจใดใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการแข่งขันย่อมมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่าคู่แข่งที่ไม่มีเทคโนโลยีหรือมีเทคโนโลยีที่ด้อยกว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีที่มีต่อการแข่งขันทางธุรกิจมีมากกว่าความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นทางวิทยาศาสตร์หรือการคิดค้นสินค้าและบริการใหม่ ๆ แต่เป็นความสามารถในการบริหารเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพการแข่งขันของธุรกิจชนิดต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นปัจจัยหลักต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ถ้าธุรกิจใดไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจนั้นย่อมจะลดลงและเกิดความเสียเปรียบต่อบริษัทที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยหลัก 2 ประการที่ก่อให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ ได้แก่

1. การได้เปรียบในการแข่งขันเนื่องจากปัจจัยที่กำหนดให้ (Given-based advantage)

การได้เปรียบในการแข่งขันเนื่องมาจากปัจจัยที่มีอยู่แล้ว ไม่ต้องสร้างขึ้นใหม่ เช่น การได้เปรียบจากการสร้างโรงงานในประเทศที่มีค่าแรงต่ำ หรืออยู่ในแหล่งที่มีทรัพยากร มีวัตถุดิบสำคัญที่มีราคาต่ำกว่า ทำให้มีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าคู่แข่ง แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจได้ในระยะยาว เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง ค่าแรงงานย่อมแพงขึ้น หรือปริมาณวัตถุดิบและทรัพยากรต่าง ๆ ลดลง ราคาของวัตถุดิบและทรัพยากรย่อมจะสูงขึ้น การได้เปรียบลักษณะนี้มักจะพบได้ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาทั่วไป ในที่สุดความได้เปรียบที่มีอยู่ก็จะค่อย ๆ หดไปและการได้เปรียบในการแข่งขันก็จะเริ่มหมด นอกจากนี้การได้เปรียบทางการแข่งขันที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัจจัยทางทรัพยากรธรรมชาติยังมีลักษณะเป็น Zero-sum Gain หรือลักษณะที่ว่า เมื่อใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตหรือการส่งออกแล้ว สิ่งประเทศหรือบริษัทจะได้รับกลับมาก็คือ ผลตอบแทนจากการขายทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้น โดยที่ทรัพยากรธรรมชาตินั้นก็จะหมดหรือสูญสลายไป

2. การได้เปรียบอันเนื่องมาจากเทคโนโลยี (Human-made advantage or technology advantage)

การได้เปรียบทางการแข่งขันในลักษณะนี้มีความแตกต่างจากกรณีแรก การได้เปรียบลักษณะนี้เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมาเป็นสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีอาจเกิดผลจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดต้นทุนการผลิตที่ต่ำ หรือผลิตสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งโดยที่คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้โดยง่าย นอกจากนี้พัฒนาการของเทคโนโลยียังทำให้ข้อได้เปรียบอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบเริ่มหมดไป เช่น บริษัทชั้นนำในญี่ปุ่นสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากเทคโนโลยีแทบทั้งสิ้น เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์หรือแรงงาน

ราคาถูก การได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีนี้มีลักษณะเป็น Non Zero-sum Gain คือ การที่ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตหรือในตัวของสินค้า หรือบริการแล้วได้ผลตอบแทน กลับมาเทคโนโลยีนั้น ๆ จะไม่สูญสลายไปกับสินค้าหรือบริการ จากลักษณะนี้ถึงแม้จะขาย เทคโนโลยีบางชนิดออกไปในรูปของสินค้าและบริการ แต่ทว่าเทคโนโลยีนั้นก็ยังคงอยู่กับ ประเทศหรือบริษัท ซึ่งบริษัทสามารถนำไปใช้หรือขายได้อีก ซึ่งลักษณะนี้ตรงกันข้ามกับการ ได้เปรียบเนื่องจากทรัพยากรธรรมชาติเมื่อได้ใช้หรือขายไปแล้วก็จะหมดไป หรือมีลักษณะเป็น Zero-sum Gain นั่นเอง

ดังนั้นในภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยอาศัย ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณา แนวคิดในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจที่กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วย ธุรกิจต่าง ๆ จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เนื่องจากการมีต้นทุนรวมที่ ต่ำกว่าคู่แข่ง (Cost Leadership) หรือการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง (Differentiation)

องค์กรธุรกิจสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างความได้เปรียบทางการ แข่งขันโดยมีต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่งได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น ต้นทุนที่สามารถเกิดขึ้นจากการผลิต เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้ต้นทุนในการผลิตต่อหน่วยลดลง โดยทุกครั้งที่ปริมาณการผลิตสะสม ขององค์กรธุรกิจเพิ่มขึ้น 2 เท่า ต้นทุนต่อหน่วยของสินค้าจะลดลงเป็นอัตราส่วนที่แน่นอน ซึ่งโดย ปกติจะอยู่ระหว่าง 20-30% อย่างไรก็ตาม มิใช่ว่าองค์กรธุรกิจทุกแห่งจะสามารถลดต้นทุนเมื่อ ผลิตเป็นจำนวนมากตามแนวคิดนี้ แต่องค์กรธุรกิจจะต้องมีความสามารถในการทำนวัตกรรมด้าน กระบวนการผลิต (Process Innovation) ควบคู่ไปด้วย

นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมักจะทำให้ต้นทุนถูกลงอย่างชัดเจน และทำให้เจ้าของ บริษัทที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เปรียบคู่แข่งอื่นโดยเฉพาะถ้าสามารถรักษาลิขสิทธิ์ หรือ ความเป็นเจ้าของเทคโนโลยีใหม่ไว้ได้เป็นเวลานาน ในขณะเดียวกัน บริษัทขนาดใหญ่ที่มีต้นทุนต่ำ อันเนื่องมาจากการได้เปรียบอันเนื่องมาจากขนาด แต่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทันมักจะเสียเปรียบต่อบริษัทขนาดเล็กที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เนื่องจากบริษัทที่มีการได้เปรียบเนื่องจากขนาดมักจะมีกำไรมากกว่าที่มีมาตรฐานเน้นความ มั่นคง (Stable) ของตัวสินค้า และกระบวนการในการผลิตทำให้บริษัทขนาดเล็กที่มีเทคโนโลยี ใหม่ ๆ สามารถแข่งขันทางด้านราคาได้ ตัวอย่างที่ชัดเจนต่อการสูญเสียความเป็นผู้นำใน อุตสาหกรรมรถยนต์ของบริษัท Ford ในทศวรรษที่ 1970 ให้แก่บริษัท General Motors ทั้ง ๆ ที่ Ford มีกำลังการผลิตที่สูงกว่าและมีประสิทธิภาพอยู่ในอุตสาหกรรมรถยนต์มานานกว่าแต่ Ford

ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นได้มีแต่จะผลิตกรในแบบเดิมที่มีความถนัด ทำให้ GM ซึ่งมีนวัตกรรมทางด้านรถยนต์ที่ดีกว่าสามารถแย่งส่วนแบ่งของตลาดที่สำคัญไปได้

สำหรับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกต่างนั้น การมุ่งเน้นที่จะใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณค่าที่ลูกค้ารับรู้ และคำนึงถึงความแตกต่าง โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้อาจจะเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ เช่น คุณภาพของสินค้า ความทนทาน ลักษณะการใช้งาน เทคโนโลยีที่น่าสนใจ หรือการออกแบบสินค้า ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ล้วนแล้วแต่สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกต่างได้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามก็ถึงยุคที่ขณะนี้ก็จะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อความแตกต่างนั้น ๆ จะต้องคงอยู่ไปในระยะเวลาอันนาน และไม่ถูกลอกเลียนได้ง่าย ถ้าคู่แข่งสามารถลอกเลียนหรือทดแทนลักษณะพิเศษนั้น ๆ ย่อมทำให้จุดเด่นนั้นต้องหมดไป นอกจากนี้จะต้องพยายามพัฒนาทักษะและความสามารถรวมทั้งลักษณะพิเศษต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน กลยุทธ์ชนิดนี้มักจะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีสามารถก่อให้เกิดลักษณะที่พิเศษเหล่านี้ขึ้นมา และป้องกันไม่ให้คู่แข่งสามารถลอกเลียนแบบได้

#### แนวคิดด้านความสามารถทางด้านเทคโนโลยี (Technology Capabilities)

ประเด็นสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มักจะมีความเข้าใจผิดเสมอ ได้แก่ การที่คิดว่าการซื้ออุปกรณ์เครื่องจักรแล้วจะสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งในเชิงการบริหารเทคโนโลยีจะแสดงให้เห็นว่า การมีเทคโนโลยีกับความสามารถเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่แตกต่างกัน เพราะสิ่งที่จะเสริมให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาวไม่ใช่เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีควบคู่ด้วย องค์การธุรกิจสามารถที่จะจัดหาเทคโนโลยีใหม่ล่าสุดเข้ามาสร้างความสำเร็จได้เปรียบ แต่ในระยะยาวถ้าองค์การนั้นไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่และคู่แข่งสามารถพัฒนาหรือลอกเลียนแบบความได้เปรียบนั้นก็จะไม่ยั่งยืนในระยะยาว ความสามารถทางเทคโนโลยีประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตและดำเนินงาน (Operative Capabilities) ได้แก่ ความสามารถในการที่องค์กรสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงวัตถุดิบ (Inputs) ให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ความสามารถด้านนี้ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ เช่น โรงงาน เครื่องจักร  
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสามารถในการวางแผนและควบคุมกระบวนการผลิตและดำเนินงาน

1.3 ความสามารถในการป้องกัน รักษา แก้ไข และซ่อมแซม เพื่อให้คงไว้ซึ่งความ  
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน

1.4 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ และวิธีการให้ทันสมัยขึ้น

1.5 ความสามารถในการที่มีระบบสารสนเทศ และระบบการควบคุมที่ดีในการ  
นำเสนอข้อมูลสำหรับการพัฒนาการผลิตและการดำเนินงาน

2. ความสามารถในการถ่ายทอด (Transaction Capabilities) ได้แก่ ความสามารถ  
ในการวางแผน และดำเนินงานถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการกำหนดและชี้ชัดถึงเทคโนโลยีที่ต้องการจะซื้อหรือขาย  
โดยมีพื้นฐานมาจากการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องทราบความต้องการที่ชัดเจนโดยอาศัย  
ความสามารถในการเลือกสรรและระบุเทคโนโลยีที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมกับกลยุทธ์ธุรกิจ

2.2 ความสามารถในการหากกลไกที่เหมาะสมที่สุดในการซื้อหรือขายเทคโนโลยี

2.3 ความสามารถในการเจรจาต่อรองสำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีนั้น ๆ อย่าง  
มีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในด้านนวัตกรรม (Innovative Capabilities) ได้แก่ ความสามารถ  
ขององค์กรในเชิงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี รวมทั้งนำผลของการนวัตกรรมนั้นไปสานต่อเพื่อให้เกิด  
ประโยชน์ในเชิงเศรษฐศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน การสรรหาธุรกิจใหม่  
และการแสวงหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการทำ Reverse Engineering สำหรับเทคโนโลยีที่แสวงหา  
มาได้

3.2 ความสามารถในการเพิ่มความสามารถของผลิตภัณฑ์

3.3 ความสามารถในการเพิ่มความสามารถของกระบวนการ

3.4 ความสามารถในการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.5 ความสามารถในการคิดค้น และพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ ๆ

การพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยีไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้น  
เนื่องจากต้องอาศัยกระบวนการในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้เป็นการยากที่คู่แข่งจะ

ลอกเลียนแบบได้ง่าย ดังนั้น ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ การพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะขาดมิได้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

สุรางค์ จันทรโสม (อ้างถึงใน เฉลิมเผ่า อจละนันท์, 2547, น. 99) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ อันดับของจุดมุ่งหมายที่คาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ ชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกันทั้งสิ้น พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกมาในปัจจุบัน ย่อมคาดหวังไปสู่อนาคต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ได้ตามต้องการ

สุภักฎาณี สุขสำราญ (อ้างถึงใน เฉลิมเผ่า อจละนันท์, 2547, น. 99) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง สภาพการประเมินความสามารถของบุคคล กับความตั้งใจในการทำงานสู่เป้าหมายที่ต้องการ

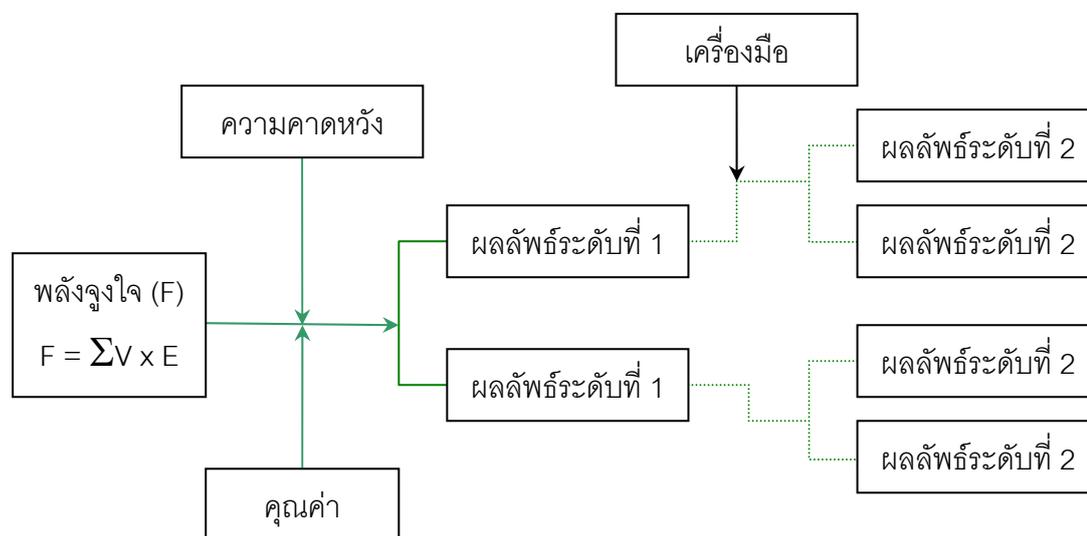
Murray (2000, p. 12) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง โดยบทบาทของความคาดหวัง จะออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่าควรทำตามสิทธิ หรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ

โดยสรุปความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็น หรือสิ่งที่คาดคิดไว้ว่าจะเกิดขึ้นหรือคาดหมายว่าจะกระทำขึ้น และปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้น ความคาดหวัง จึงเป็นผลจากประสบการณ์ เหตุการณ์ต่าง ๆ และจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ในอดีตและปัจจุบันของบุคคล

ตามทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Victor H. Vroom' expectancy Theory) (อ้างถึงใน สุพิณ เกษาคุปต์, 2536, น. 79) เชื่อว่ามนุษย์จะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ทำงานที่ตนเองเห็นว่าน่าสนใจ และงานนั้นอยู่ในวิสัยที่ตนเองสามารถทำได้สำเร็จ รวมทั้งตรงกับความคาดหวังที่ต้องการได้จากความสำเร็จ เช่น รางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่า ซึ่งถือเป็นการกระตุ้น ที่ทำให้มนุษย์พยายามทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองได้รับความสมหวังตามความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ภาพที่ 2.1

กรอบแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (Victor H. Vroom' expectancy Theory)



ที่มา: สุพิณ เกชาคุปต์, 2536, น. 79

ทั้งนี้ สามารถอธิบายแนวคิดได้ดังนี้

1. ผลลัพธ์ระดับแรกและผลลัพธ์ระดับที่สอง (First - Level and Second - Level Outcomes) ผลลัพธ์ระดับแรก หมายถึง ผลของการกระทำ ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเองมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรม ความขยันและความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น ผลลัพธ์ระดับที่สอง ได้แก่ รางวัลหรือผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลลัพธ์ระดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. เครื่องมือ/สิ่งกระตุ้น (Instrumentality) หมายถึง เครื่องมือที่นำไปสู่ผลลัพธ์ หรือโอกาสที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่สอง คือ ความเป็นไปได้ว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ระดับที่สอง นั่นคือ ความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี (ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง) นำไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน และได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)

3. คุณค่า (Valence) คือ ลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบในรางวัล หรือผลลัพธ์ที่ได้รับนั้น การตีค่าของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้ มีสภาพเป็นความพอใจของบุคคลต่อผลที่ได้รับ ถ้า

ผลที่ได้เป็นบวกบุคคลจะรู้สึกพอใจ แต่ถ้าได้ผลที่เป็นลบบุคคลจะไม่พอใจและพยายามจะหลีกเลี่ยง หรือถ้าบุคคลไม่ได้รับรู้ถึงความแตกต่างของผลที่ได้รับจะรู้สึกเฉย ๆ หรือมีความพอใจเป็นศูนย์ ตัวอย่างเช่น บุคคลจะพยายามให้ตนเองมีการศึกษาที่ดีขึ้น (ผลลัพธ์ระดับแรก) เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่การขึ้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)

4. ความคาดหวัง (Expectation) คือ การรับรู้ความเชื่อของบุคคลที่ว่าเมื่อทำงานหนัก จะได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ หากมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีความคาดหวัง คือ แรงจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่มีความต้องการและเชื่อว่าดำเนินการวิธีการใดวิธีการหนึ่งจะได้ผลตอบแทนที่ดียิ่งขึ้น เมื่อเชื่อแล้วตัดสินใจกระทำ ส่วนผลที่เกิดจากการกระทำนั้น จะทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจก็ตาม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกก็เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น การคาดหวังในการเรียน ก็เพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับในสังคม การเลื่อนขั้น เป็นต้น บุคคลจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คาดหวังไว้ แต่การที่บุคคลมีพฤติกรรมใด ๆ นั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยของการทำงาน ดังนี้

- 1) พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น ถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
- 2) ผลงานที่เกิดขึ้น เป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งของแต่ละคนต้องการ หรือผลตอบแทนที่ดีขึ้น
- 3) คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทน หรือผลที่ได้รับมีค่ามากน้อยเพียงใด
- 4) การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื่อง หรือทำให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่มีคุณค่าตามมา เช่น ได้รับค่าตอบแทนเป็นการยกย่อง เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ดังนั้น บุคคลจะเลือกพฤติกรรมอย่างไร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ หากอิทธิพลที่เป็นปัจจัยสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้ จะส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจยิ่ง

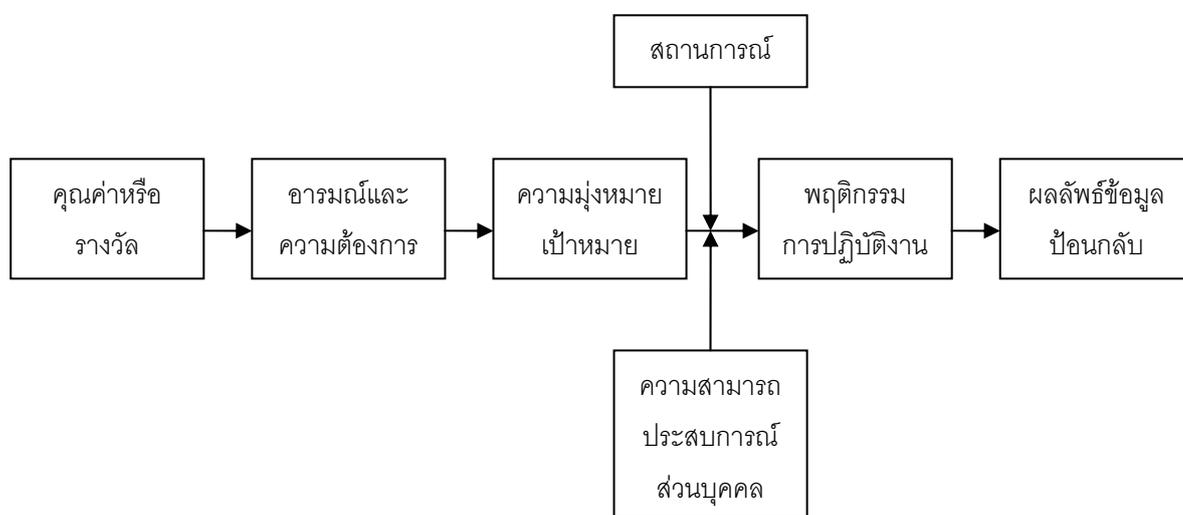
#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย

เป้าหมายที่กำหนดจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะเมื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง โดยผลงานจะสูงขึ้น ถ้าเป้าหมายมีความเฉพาะชัดเจน มีความยากแต่สามารถรับได้ และควรได้ทราบข้อมูลย้อนกลับของการทำงาน

Locke (อ้างถึงใน สุพิณ เกชาคุปต์ 2536, น. 82–83) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า มนุษย์แสวงหาความสุขสบายหรือรางวัล และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือเป็นทุกข์ เช่น บางสถานการณ์บุคคลจะไม่แสดงความอยากได้รางวัลออกมาให้เห็น หรือยอมรับความเจ็บปวดแทนที่จะหลีกเลี่ยงนี้ เพราะบุคคลมีความมุ่งหวัง (Intention) หรือมีเป้าหมาย (Goal) บางอย่างอยู่ ดังนั้น สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์น่าจะได้แก่รางวัลหรือสิ่งที่มีคุณค่ากับเป้าหมาย สำหรับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและอยากได้นั้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึกซึ่งแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ส่วนเป้าหมายนั้นแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังที่มีทิศทางที่แน่นอน บุคคลคนหนึ่งอาจมีเป้าหมายหลายอย่างได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้น เป้าหมายบางอย่างจะมีได้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ถ้าหากว่ามีการขัดแย้งระหว่างเป้าหมายที่มีอยู่ นอกจากนี้สถานการณ์และความสามารถส่วนบุคคลก็มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย

## ภาพที่ 2.2

### กรอบแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)



ที่มา: สุพิณ เกชาคุปต์, 2536, น. 82

ลีด และนักวิชาการที่สนับสนุนทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ได้เสนอหลักการตั้งเป้าหมายที่มีประสิทธิผลสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจนย่อมดีกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ

2. เป้าหมายที่ยากและท้าทายดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย อย่างไรก็ตามไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ยากเกินกว่าที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำได้
3. เป้าหมายที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนด ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้บริหาร และสั่งให้ทำโดยไม่มีการยอมรับ
4. ข้อมูลป้อนกลับ และรายงานความก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

ทฤษฎีอาชีพของ Ginzberg (Ginzberg and Associate's Theory) (อ้างถึงในหนังสือ เจียรพงษ์วัฒน์, 2546, น. 13-15)

Ginzberg และคณะ เสนอว่าการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นจริง (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ
2. กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process) หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคคลจะเป็นตัวกำหนด ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ
3. ด้านอารมณ์ (Emotional Factor) หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพ สัญชาติญาณ ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อการเลือกอาชีพ
4. ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) มีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

Ginzberg ได้สรุปหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว หากแต่เป็นส่วนช่วยที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจเลือก ซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นจะเกิดขึ้นร่วมกับชีวิตการทำงานของคน สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนอาชีพในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากอาชีพเดิม เสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีในอาชีพปัจจุบัน ถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำไปสู่ความพึงพอใจใน

การทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ โดยบุคคลจะพยายามหาโอกาสที่จะได้รู้ถึงผลประโยชน์ และผลตอบแทนที่ได้รับและจะต้องเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดด้วย

2. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่สามารถย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวทางอาชีพอาจใช้เวลานานและสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือการเลือกอาชีพจะมีการเปลี่ยนแปลงได้หลายแนวทาง อาชีพของบุคคลจะไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกอาชีพในระยะแรก ๆ สิ่ง que บุคคลเผชิญในช่วงวัยเรียน คือ การวางแผนเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพได้กว้างขวางขึ้น

3. แนวโน้มในปัจจุบันการเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการรวมชอบ ระหว่างความต้องการของบุคคลกับความเป็นจริง แต่จะเป็นการแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีการเลือกงานที่เปิดโอกาสให้ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองมากที่สุด

4. การเลือกอาชีพมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ สภาพครอบครัวที่มีรายได้ต่ำทัศนคติและค่านิยมของบิดามารดา การมีสถานที่ศึกษาที่ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนและงาน สถาบันในชุมชน กองทัพ และสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

5. การเลือกอาชีพเน้นโอกาสในโลกของการทำงานมากขึ้น

6. การเลือกอาชีพเน้นค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะมึบทบาทสำคัญในการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคล วิธีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อตัดสินใจทางอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรม

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Traits and Factors Theory)  
(วัชรวิ ททรัพย์มี, 2523, น. 15-19)

ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า บุคคลใช้วิจรรณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากจิตวิทยา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและจิตวิทยาประยุกต์ ซึ่งมีหลักการเหมือนหลักการอาชีพของ Frank Parsons ที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ ได้เสนอแนวคิดในการพิจารณาเลือกอาชีพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

2. การวิเคราะห์อาชีพ บุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

3. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

4. ค่านิยมของบุคคลและครอบครัว บุคคลแวดล้อม แรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลจะนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจร่วมกัน

ทฤษฎีนี้มีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ดังนี้ คือ

1. สติปัญญาและความถนัด นอกจากมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

2. ความสนใจ นอกเหนือจากการมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อความบากบั่นในการประกอบอาชีพของแต่ละคน

3. ค่านิยม ในบุคคลที่มีความเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น อาจจะเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล หรือคนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจจะเลือกอาชีพนักกฎหมาย

4. บุคคลแวดล้อมรอบ ๆ ตัว บางคนอยากเลือกอาชีพครู เพราะนิยมชมชอบครูของตนเอง หรือเด็กบางคนอาจจะเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน

5. สัมฤทธิ์ผลในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนดีในสาขาวิชาใด มักจะเลือกอาชีพในสาขาวิชานั้น

6. สภาพของครอบครัว บางคนจะเลือกอาชีพตามอาชีพของพ่อแม่ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว

7. บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่างกัน

8. ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน เด็กที่มีถิ่นฐานในชนบทจะเลือกอาชีพที่ไม่ค่อยมีเกียรติและรายได้ไม่สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในชนบทต่ำกว่าในเมือง ถึงแม้จะมีรายได้ไม่น้อยก็ไม่กระทบกระเทือนการดำรงชีพ

ทฤษฎีความต้องการของ Hoppock (Hoppock's Composite Theory) (อ้างถึงใน จูตีพร วีระมโนกุล, 2545, น. 9-10) ได้ให้แนวคิดในการเลือกอาชีพว่า บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเองมากที่สุด และดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง

Hoppock ได้นำเอาแนวความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบกันเป็นแนวคิดในการเลือกอาชีพ ซึ่งมีหลักในการเลือกอาชีพ 10 ประการ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่า อาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด
3. ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การพัฒนาอาชีพจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลตระหนักว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้
5. การพัฒนาอาชีพเพื่อความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงการเลือกอาชีพให้ดีขึ้นนั้น เมื่อบุคคลสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับความรู้จักตัวเอง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดประมวลความรู้ได้อย่างมีเหตุผล
6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลค้นพบอาชีพที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด
8. ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ หรือภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมายและความต้องการของบุคคล
9. ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดการณ์ว่า งานนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือจากการคาดหวังว่า งานนั้นจะนำไปสู่งานอื่นที่สนองต่อความต้องการ
10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Career Choice) (อ้างถึงใน พรศักดิ์ นัยสุทธิ, 2548, น. 23–24)

เจ แอล ฮอลแลนด์ มีแนวคิดที่ว่าแบบฉบับของพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยมีหลักการว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง

1. บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลังและเป็นกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน (The Motoric Orientation) เป็นบุคคลที่พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องพูดคุยหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้มักจะชอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เทคนิค ช่างกล และกีฬา

2. บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด การแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเป็นวิชาการ (The Intellectual Orientation) บุคคลประเภทนี้มักจะสนใจอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ การคำนวณ อาชีพที่ต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น อาชีพนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3. บุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลอื่น ชอบแสดงตัว ว่าเรืงชอบการสนทนาพูดคุย (The Social Orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความสนใจในอาชีพที่ต้องพบปะพูดคุยเข้าสังคม และได้บริการสังคม เช่น อาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ครู และนักแนะแนว

4. บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน ไม่ผ่อนปรน ยึดในหลักความถูกต้อง ค่านิยมประเพณี (The Conforming Orientation) บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเช่นนี้มักจะชอบและมีความสนใจในอาชีพงานด้านสารบรรณ เลขานุการ และบรรณารักษ์

5. บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ชอบชักจูงผู้อื่น ชอบมีอำนาจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง (The Persuasive Orientation) บุคคลประเภทนี้มักจะชอบอาชีพที่จะได้แสดงลักษณะเด่นของตน เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักประชาสัมพันธ์

6. บุคคลที่ชอบความงาม รักศิลปะ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ค่อยยอมตนเองนัก ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (The Esthetic Orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักมีความประสงค์จะเลือกประกอบอาชีพเป็น ศิลปิน หรือ นักประพันธ์

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโรว์ (Roe's Theory of Vocational Choice) (อ้างถึงใน พรศักดิ์ นัยสุทธิ, 2548, น. 24–25)

แอนนี โรว์ ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้มีแนวคิดดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน
  2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดู มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ
- แอนนีโรว์ เชื่อว่าทฤษฎีขั้นตอนแห่งความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ เอ เดช มาสโลว์

(A.H. Maslow) มีหลักการว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นขั้น ๆ จากข้อมูลฐานที่สุด คือ ความต้องการทางกายจนถึงขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ซึ่งเรียงลำดับดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องนับถือและเสรีภาพ (Self Esteem Needs and Independence)

ขั้นที่ 5 ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ (Needs for Self Actualization)

แอนนี โรว์ ได้สรุปว่าความต้องการดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองหรือไม่ขึ้นอยู่กับรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ซึ่งเป็นผลให้เกิดบุคลิกภาพแตกต่างกันและมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบอาชีพนั้น พอสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่สำคัญติดต่อกันไปในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของแต่ละบุคคล การเลือกอาชีพของบุคคลนั้น นอกจากจะเป็นวิธีการที่ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับในสังคม ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นกิจกรรมที่สนองความต้องการด้านจิตใจ และด้านสังคมของบุคคลนั้นด้วย การประกอบอาชีพจะสนองความต้องการเพียงใด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ถ้าเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองแล้ว ก็จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในชีวิต ถ้าเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมก็จะมีผลกระทบต่อ สุขภาพจิต เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ

การเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเอง ให้เน้นความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความสามารถ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางด้านอาชีพต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีความสนใจ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเอง

การวางแผนการทำงานของแต่ละบุคคลและการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้เขาเหล่านั้นสามารถเลือกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางไปสู่จุดหมายในชีวิตของตน

Fred Luthans (อ้างถึงใน พรศักดิ์ นัยสุทธิ, 2548, น. 21-22) ได้เสนอรูปแบบง่าย ๆ แต่ก็มีประโยชน์มากสำหรับการวางแผนพัฒนาตนเอง โดยนำเสนอเป็นกระบวนการอันเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

### 1. การประเมินค่าตนเอง

จุดมุ่งหมายของการประเมินค่าตนเองก็คือ การที่จะต้องรู้จักตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีวิธีการมากมายและเทคนิคต่าง ๆ หลายอย่างที่จะสามารถช่วยในการประเมินค่าตนเองว่ามีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่

### 2. การตั้งเป้าประสงค์หลักทางอาชีพ

การตั้งเป้าประสงค์หลักทางอาชีพ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางตรงของตนเอง เพราะเป้าประสงค์หลักทางอาชีพจะทำให้เราได้ทราบว่า เรากำลังมุ่งหน้าไปยังทิศทางใด และจะประสบความสำเร็จเพียงใด

### 3. การวางแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ

การวางแผนนั้นเป็นการทำให้มั่นใจว่าการตั้งเป้าประสงค์หลักทางอาชีพของตนที่วางแผนไว้เป็นขั้น ๆ ได้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด แต่ควรมีการตั้งเป้าประสงค์ย่อย ๆ ไว้เป็นแกนนำที่จะช่วยให้ตนเองได้เดินอยู่บนเส้นทางที่ถูกตั้งเป้าประสงค์ย่อย ๆ เหล่านี้ ได้แก่ การเปลี่ยนงาน การได้มีโอกาสได้รับการศึกษาตามรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม การมีโอกาสได้ฝึกฝนทางอาชีพเพิ่มมากขึ้น การได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การได้รับประสบการณ์ การกระตือรือร้นทางอาชีพในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาตนเองจากการอ่านหนังสือหรือสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

### 4. การประเมินความก้าวหน้าทางอาชีพ

การประเมินความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองเป็นสิ่งจำเป็นในการวางแผนพัฒนารูปแบบแนวทางอาชีพของแต่ละบุคคล โดยการศึกษาจากข้อมูลป้อนกลับของความก้าวหน้าที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์อย่างฉับพลัน และเพื่อให้ได้ผลสูงสุดที่จะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลป้อนกลับเหล่านี้อยู่เป็นระยะ ๆ โดยตรวจสอบเปรียบเทียบระหว่างความก้าวหน้าจริง ๆ กับ

ความก้าวหน้าที่คิดเอาไว้ในแผน ทั้งในทางที่ชื่นชอบ และไม่ชอบใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลในการปรับแผนการทำงานและการเปลี่ยนเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ก็ควรจะได้มีการวางแผนพัฒนาตนเองอีก เพื่อให้ตนเองได้พัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้ง

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับทุกคนที่มีความคาดหวังต้องการความก้าวหน้าในการพัฒนาทางด้านหน้าที่การงาน และการพัฒนาตนเองไม่ได้หมายความว่าพัฒนาเพื่อที่จะสามารถเลือกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาจิตใจตนเองด้วย เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งทางด้านหน้าที่การงาน และด้านชีวิตส่วนตัวอย่างสมบูรณ์แท้จริง

### ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จิตติพร วีระมโนกุล (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผลการศึกษพบว่านิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการที่จะทำงานในบริษัท เอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพราะเป็นอาชีพที่ตรงกับความตั้งใจ โดยเลือกอาชีพวิศวกรเป็นอันดับ 1 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ คือ ความชอบ ความถนัด ระดับผลการเรียน งานทำหายความสามารถ งานอิสระ ผลตอบแทนสูง ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ชื่อเสียงของหน่วยงาน บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุน การมีกิจการของครอบครัว และกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเลือกประกอบอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพ แต่ปัจจัยแวดล้อมทางอาชีพของบิดามารดา หรือผู้ปกครองกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพด้านพื้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และกิจการของครอบครัวกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพด้านหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผลการศึกษพบว่านักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คาดหวังว่าจะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ ต้องการรายได้ตามวุฒิการศึกษา เหตุผลที่เลือกเพราะเป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม กรณีที่เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวเป็นอันดับ 1 มีเหตุผลว่าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ

ทำงานได้และได้รับรายได้ที่ดีกว่า อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักสังคมสงเคราะห์ คือ ระบบการสอบเข้าศึกษาและอันดับที่ในการเลือกเข้าศึกษา การฝึกภาคปฏิบัติ 2 การเลือกวิชาโท ความคาดหวังของผู้ปกครองต่ออาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ความต้องการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ความเชื่อที่ว่าปัญหาสังคมควรได้รับการแก้ไขจากนักสังคมสงเคราะห์ ความมั่นคงในการรับราชการ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพอื่นแทน คือ ค่าครองชีพสูงทำให้ต้องทำงานในส่วนของภาคเอกชนซึ่งมีรายได้ดีกว่า การประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ไม่ว่างงานและสร้างอาชีพตนเอง

พัชรินทร์ ปิยวนิชพงษ์ (2535, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” สรุปได้ดังนี้

- อาชีพบิดา มารดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้อง การประกอบอาชีพส่วนตัว
- รายได้บิดา มารดาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- สาขาวิชาเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการความสำเร็จสูง
- ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะกล้าเสี่ยงสูง

ศรวรรณ์ ศิริพันธุ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโทด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศของบัณฑิตด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโทด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีสมาชิกในครอบครัวที่เคยศึกษาในระดับปริญญาโท ทัศนคติต่อการศึกษาระดับปริญญาโท ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ความต้องการของผู้ปกครองต่อการศึกษาต่อของนักศึกษา และปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของผู้ปกครอง

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2532, น. 36-43, 58-59) วิจัยเรื่อง “การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม” โครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ของทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยรัฐจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานในตลาดแรงงานภาคเอกชนเป็นสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น จากร้อยละ 39.7 เป็นร้อยละ 52.2 เช่นเดียวกับ การประกอบอาชีพส่วนตัวที่เพิ่มจากร้อยละ 3.5 เป็นร้อยละ 6.1 ในขณะที่เดียวกันการทำงานในตลาดแรงงานภาครัฐกลับลดลงจากร้อยละ 56.1 เป็นร้อยละ 41.1 ในช่วงปีสำรวจ 2528-2531 ทั้งนี้ เพราะภาครัฐมีการจำกัดอัตราเพิ่มของจำนวนข้าราชการลงจากเฉลี่ยประมาณร้อยละ 9-10 ต่อปี เหลือเพียงประมาณร้อยละ 2-4 ต่อปี ประกอบกับทัศนคติของบัณฑิตที่มีต่อการทำงานราชการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมด้วย นอกจากนี้บัณฑิตร้อยละ 28.8 ต้องการงานให้ตรงกับแขนงวิชาที่จบ เพราะว่าได้เรียนจบออกมาแล้ว แม้ใจจะไม่ชอบก็ต้องเดินไปทางนั้นต่อไป ร้อยละ 22.0 ต้องการงานด้านที่ชอบและสนใจ แม้จะไม่ตรงกับแขนงวิชาที่จบก็ตาม และร้อยละ 38.1 จะพิจารณาลักษณะงานที่มีให้ทำเท่านั้น เช่น รายได้ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยไม่สนใจว่างานนั้นจะตรงกับแขนงวิชาที่จบหรือไม่ ส่วนงานที่บัณฑิตทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.7 จะตรงกับแขนงวิชาที่จบและตรงกับความชอบ หรือความถนัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบัณฑิตที่จบสายวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 26.4 แม้จะไม่ตรงกับแขนงวิชาที่จบ แต่ก็ตรงกับความชอบ หรือความถนัด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบัณฑิตสายสังคมศาสตร์ และร้อยละ 10.3 แม้จะทำงานตรงกับแขนงวิชาที่จบ แต่ก็ไม่ตรงกับความชอบ หรือความถนัด

สุนิสา บิลสมัท (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพอิสระของประชาชน” ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 26-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยก่อนประกอบอาชีพอิสระนั้น เคยเป็นพนักงานบริษัทมาก่อนและทำอาชีพนี้ทั้งที่ไม่มีความรู้และประสบการณ์แต่เป็นเพราะรักในความอิสระนี้จึงตัดสินใจทำ โดยที่ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพอิสระของประชาชนมากกว่าปัจจัยทางสังคม นอกจากนั้นแล้วยังพบว่าความรู้ ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือนและเงินทุน มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพอิสระของประชาชนอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการศึกษา

