

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- ทฤษฎีความต้องการ
- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาในการพัฒนาตนเอง
- แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้
- แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างโอกาส
- แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ

2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
- ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพ
- ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความแปลกแยกของพนักงาน

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎี ERG (Alderfer, 1972, pp. 6-12 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 54) Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ตามทฤษฎี 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตรอด (Existence Needs หรือ E) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต

2. ความต้องการการสัมพันธ์ (Relatedness Needs หรือ R) ได้แก่ ความต้องการทางด้านสังคม โดยเฉพาะด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G) ได้แก่ ความต้องการที่มนุษย์พยายามจะผลักดันตนเองให้มีการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในงาน และเพื่อความสำเร็จในชีวิต

อาจกล่าวได้ว่าความต้องการของมนุษย์ในการดำรงตนอยู่ในสังคม มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ความต้องการที่จะมีชีวิตรอด ความต้องการการสัมพันธ์ เมื่อมีสองสิ่งนี้แล้วมนุษย์ก็ต้องพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการการเจริญก้าวหน้าต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, น. 21) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง

1. การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2. การพัฒนาตนด้วยตนเอง ตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

Kanfer and Geelick (1986a, p. 284 อ้างถึงใน ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2541) ได้ให้เหตุผลของการพัฒนาตนเองดังนี้

1. มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเอง

2. พฤติกรรมที่มีปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิริยาต่อตนเอง (Self-Reactions) ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง

3. การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยาก และไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่นทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน

4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป หรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นใน

อนาคตให้มีประสิทธิผลมากกว่าในอดีต การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของตนเอง ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตน เกิดพฤติกรรมใหม่

กุลธน ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จัยโต (2544, น. 179) นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นที่งาน (Not Job Focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย จากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้

นฤมล วงศ์ชัชวาล (2547, น. 10) ได้ให้ความหมาย วิธีการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ การเพิ่มเติมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ การพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาหาความรู้รอบตัวที่ตนเองสนใจด้วยวิธีการฟัง อ่าน คิดสนทนา เพื่อขยายโลกทัศน์ของตนเอง และการพัฒนาความสามารถ ด้วยการฝึกอบรมตนเองให้เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปรับปรุง รู้จักวางแผนงาน ขยันขันแข็งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบสูง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2541, น. 43) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างดี โดยมีวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างไปตามฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและสภาพแวดล้อมของสังคม

Leonard Nadler (อ้างถึงใน กุลธน ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จัยโต, 2544, น. 151) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในระยะเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรม (Training) เป็นสำคัญ ต่อมาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มุ่งไปสู่การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน
2. การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต
3. การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่ได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (อ้างถึงใน กุลธน ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จุ้ยโต, 2544, น. 151-152) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มิติในตัวคนมี 3 ประการ คือ

1. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษาทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Nonformal) น่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะ และไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้

2. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับความสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ผู้มีสุขภาพดีก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมร่างกายและจิตใจ

3. มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกรู้จักคิด คนที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพที่ด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้ความสำคัญในด้านการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ ด้านการฝึกอบรมทั้งที่เกี่ยวกับงานและนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ และด้านการติดตามรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อและเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน เป็นที่ต้องการขององค์การและตลาดแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง

นิพนธ์ สุขปรีดี (2541, น. 250-252) กล่าวว่า เทคโนโลยีและสื่อการศึกษาในการพัฒนาตนเอง เป็นระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีและสื่อการศึกษาในการพัฒนาตนเองโดยวิธีธรรมชาติ เพื่อความอยู่รอด 2) การใช้เทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ บุคคาลกร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 3) การใช้เทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเล่าเรียน และ 4) การใช้เทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม บทบาทเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสื่อทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับความต้องการของสังคม และทำให้ผู้พัฒนาตนเองมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

อาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาในการพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ประกอบไปด้วยหลายรูปแบบ ที่สำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ได้แก่ สื่อที่เป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้

สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2549, น. 2-10) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในปัจจุบันอยู่ภายใต้ความรู้ที่สะสมมาตั้งแต่ยุคของมิสไนติงเกล และพัฒนาความรู้ตามความก้าวหน้าของวิธีการแสวงหาความรู้ การเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และระบบบริการสุขภาพ และได้กล่าวถึงวิธีการแสวงหาความรู้ของพยาบาลที่ใช้มา 4 วิธี ดังนี้

1. การลองผิดลองถูก (Trial and Error) ร่วมกับการใช้สามัญสำนึก (Sense) เป็นความรู้ที่ได้จากลองแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ไม่เคยทราบมาก่อน ซึ่งวิธีนี้อาจให้ผลลัพธ์ทั้งทางบวกหรือทางลบ

2. การทำตามสิ่งที่สืบทอดกันมาหรือตามที่ผู้มีอำนาจสั่งการ (Tradition or Authority) การปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นกิจวัตร โดยไม่ต้องคิดไตร่ตรองถึงเหตุผลของการที่ต้องปฏิบัติเช่นนั้น

3. ความรู้จากแรงบันดาลใจ (Inspiration) หรือการหยั่งรู้ด้วยตนเอง (Intuition) ผสมผสานเข้ากับประสบการณ์ในอดีตของบุคคล (Past Experience) นักวิชาการบางท่านเรียกความรู้ชนิดนี้ว่าความรู้ภายในตัวบุคคล (Personal Knowledge) ขณะที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่าคล้ายดวงสังหรณ์ บ่อยครั้งพยาบาลซึ่งมีประสบการณ์สูงทราบว่า จะต้องจัดการปัญหาทางการพยาบาลอย่างไรบ้าง

4. การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) เป็นวิธีที่เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นก่อน แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างสมมุติฐานเป็นการคาดคะเนคำตอบล่วงหน้า แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคัดค้านหรือสนับสนุนสมมุติฐานซึ่งเรียกว่าการทดสอบสมมุติฐานนั้นทำให้ได้ความรู้ใหม่ ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ขั้นปัญหา ขั้นตั้งสมมุติฐาน ขั้นรวบรวมข้อมูล ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นสรุป

อาจกล่าวได้ว่า วิธีการแสวงหาความรู้ทางการพยาบาล เป็นการปฏิบัติของพยาบาลซึ่งผู้ทำงานในทุกสาขาอาชีพ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานในด้านการให้บริการสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานของตนโดยงานสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดเป็นความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ดีได้

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างโอกาส

โครงสร้างของโอกาส (วีรภูธ มาชะศิริรานนท์ และ ยุดา รักไทย, 2545, น. 15-22) มี 3 วิธีการ ดังนี้

1. ระดับของโอกาส

1.1 ระดับส่วนตัว เน้นการพัฒนายกระดับตนเอง ได้แก่ โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการเข้าทำงานในสายงานที่ชอบ โอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และรวมไปถึงสิ่งที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของคน ๆ นั้น

1.2 ระดับส่วนรวม โอกาสส่วนรวมจะเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยคนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไปมา ดำเนินการ และการพิจารณาผลประโยชน์มองในแง่ของส่วนรวมเป็นหลัก ได้แก่ โอกาสในการ ปรับโครงสร้างของบริษัท การลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร

2. พื้นที่โอกาส

2.1 เกณฑ์กำหนดพื้นที่ คือ สิ่งที่จะช่วยป้องกันการแสวงหาโอกาสแบบ สะเปะสะปะ ซึ่งอาจจะทำให้เสียเวลาและความพยายามที่ไม่คุ้มค่า

2.2 ประโยชน์ของเกณฑ์ คือ เกณฑ์จะช่วยให้สามารถกำหนดพื้นที่ได้ดีขึ้น

3. วิธีจัดทำโครงสร้างโอกาส

โอกาสมีอยู่มากมาย ในทุก ๆ แห่ง การเก็บรวบรวมให้ได้ครบสามารถทำได้ด้วยการ พกสมุดจดบันทึกเล็ก ๆ ติดตัวไว้เสมอ นำเข้าสู่ที่ประชุมเพื่อขอความเห็น การบันทึกลงแผนภูมิ ความคิด (Mind Mapping)

วิธีค้นหาโอกาสเบื้องต้น (วีรภูธ มาชะศิริรานนท์ และ ยุดา รักไทย, 2545, น. 23-38)

1. ใช้คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์

1.1 คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 คำถามเกี่ยวกับอนาคต

1.3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว

2. ใช้เครื่องมือช่วยกระตุ้นความคิด 14 อย่าง

2.1 จัดทำบันทึกหรือรายการงานที่ต้องทำ

- การจัดทำบันทึก

- การจัดทำรายการงานที่ต้องทำ
 - 2.2 สินค้าและเครื่องมือเก่า ๆ จากแหล่งผลิต
 - 2.3 สมัครเป็นสมาชิกสิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับเรื่องที่เราสนใจ
 - 2.4 จดหมายจากผู้อ่าน
 - 2.5 สมัครเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ SMEs
 - 2.6 รายงานและตัวเลขดัชนีต่าง ๆ
 - 2.7 แคตตาล็อกสินค้าหรือโบรชัวร์ต่าง ๆ
 - 2.8 งานแสดงสินค้าและประดิษฐกรรมต่าง ๆ
 - 2.9 งานประกวดทางความคิด
 - 2.10 ห้องสมุด
 - 2.11 วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย
 - 2.12 สมาคมผู้ประกอบการด้านต่าง ๆ
 - 2.13 เอกสารเผยแพร่ของรัฐ
 - 2.14 สิ่งตีพิมพ์เก่า ๆ เอามาปิดฝุ่น
3. ลองทำอะไร ๆ ให้ต่างไปจากเดิม
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการแสวงหาโอกาส
1. สิ่งที่เราต้องรู้ 5 ประการ
 - 1.1 รู้จักตัวเอง
 - เราเป็นใคร
 - เรามีบุคลิกอย่างไร
 - เราสามารถทำอะไรได้บ้าง
 - เราเก่งในเรื่องอะไร/ทำอะไรได้ดีที่สุด
 - เรื่องที่เราสนใจหรืองานอดิเรกของเราคืออะไร
 - 1.2 รู้ว่าเรามีสินทรัพย์อะไร
 - สินทรัพย์รูปธรรม
 - สินทรัพย์นามธรรม
 - หนี้สิน
 - 1.3 รู้ว่าเรามีเวลาสำรองเท่าไร
 - 1.4 รู้ในสิ่งที่เราทำ
 - 1.5 รู้จักพื้นที่ของโอกาส

2. สิ่งที่เราต้องเป็น 4 อย่าง

2.1 รักในสิ่งที่ทำ

2.2 รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.3 มีความเพียรพยายาม

2.4 เชื้อในกำลังความคิดของตนเอง

อาจกล่าวได้ว่า การสร้างโอกาส หมายถึง วิธีการที่ให้ได้มาซึ่ง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน และการได้งานทำที่มั่นคง ซึ่งโอกาสประกอบไปด้วย 2 ระดับ ได้แก่ ระดับส่วนตัว และระดับส่วนรวม และแม้ว่าโอกาสมีอยู่มากมายหากเราไม่รู้จักรัก ค้นหาและไม่รู้จักสำรวจความสามารถและความต้องการของตนเองแล้วก็อาจจะไม่มีคำว่าโอกาส สำหรับตัวเราเองขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ

ปัจจัยเกี่ยวกับวงจรชีวิตของคน

วงจรชีวิตของคนมีผลต่อการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้ เพราะคนมองความก้าวหน้าใน อาชีพของตนในแต่ละช่วงชีวิตแตกต่างกัน เส้นทางอาชีพ และการวางแผนอาชีพของแต่ละบุคคล ได้รับอิทธิพลจากพัฒนาการของวงจรชีวิตของคน ซึ่งอาจแบ่งได้ 5 ขั้นตอน (Monde, Noe and Premeaux, 1999, pp. 306-308 อ้างถึงใน วรรณภา โพธิ์น้อย, 2548, น. 273-274) ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการเจริญเติบโต (Growth Stage) ช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นขั้นที่ มนุษย์พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตัวเองโดยการเลียนแบบ และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ช่วงเริ่มต้น ของการพัฒนาการในขั้นตอนนี้ เด็กจะทดลองโดยการแสดงออกที่แตกต่างกัน สิ่งที่เด็กสังเกต จากประสบการณ์ช่วยให้เรียนรู้วิธีการที่บุคคลอื่นมีปฏิริยาโต้ตอบกับพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่ง เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในช่วงปลายของขั้นตอนนี้วัยรุ่นเริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับ ทางเลือกอาชีพ และจะสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง

2. ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ช่วงอายุระหว่าง 15-24 ปี ในช่วงนี้บุคคลจะ สำรวจอย่างจริงจังเกี่ยวกับทางเลือกอาชีพ และพยายามจับคู่ระหว่างทางเลือกอาชีพกับ ความสนใจ ความรู้ ความสามารถที่ได้รับหรือค้นพบจากการศึกษา กิจกรรมยามว่าง และงาน โดยทั่วไปช่วงอายุจะเลือกอาชีพไว้อย่างกว้าง ๆ จะเลือกอาชีพที่คิดว่าเหมาะสมในการเริ่มต้น ชีวิตการทำงาน ความสำเร็จในการเลือกอาชีพในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ตระหนักถึงความสามารถ และความเฉลียวฉลาด ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นเตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนไปสู่โลกของความเป็นผู้ใหญ่

3. ขั้นการก่อร่างสร้างตัว (Establishment Stage) ช่วงอายุระหว่าง 25-44 ปี ขั้นตอนนี้ นับเป็นช่วงชีวิตที่สำคัญที่สุดของคนส่วนใหญ่ บุคคลที่โชคดีจะค้นพบอาชีพที่เหมาะสม และได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งช่วยสร้างรากฐานที่สำคัญในอาชีพ แม้ว่าในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพที่ถาวรค่อนข้างจะเป็นแนวคิดที่ล้าสมัยไปแล้ว ในช่วงชีวิตตอนนี้คนจะทดสอบสมรรถนะส่วนบุคคลและความทะเยอทะยานกับอาชีพที่เขาเลือก ในขั้นการก่อร่างสร้างตัวนี้ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นการทดลอง ขั้นการอยู่ตัว และขั้นวิกฤตของอาชีพ

4. ขั้นการบำรุงรักษา (Maintenance Stage) ช่วงอายุระหว่าง 45-65 ปี คนจะสร้างที่ทางหรือที่ตั้งของตนในโลกของการทำงาน และทุ่มเทความพยายามทั้งหมดในการคงไว้ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพ ในช่วงนี้คนส่วนใหญ่จะเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาสิ่งที่จำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

5. ขั้นการเสื่อมถอย (Decline Stage) ช่วงของการเกษียณอายุ คนจะต้องปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการถูกลดอำนาจและความรับผิดชอบ บางคนอาจจะถอนตัวจากสภาพแวดล้อมการทำงานหรือยอมรับบทบาทใหม่ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาหรือผู้นำทางความคิดแก่บุคลากรรุ่นหลัง ในช่วงนี้อาจมีการเสื่อมถอยของสภาพร่างกายหรือสติปัญญา มีความมั่งหวัง และแรงจูงใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อการปรับตัวทางด้านอาชีพ อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีช่วยลดข้อจำกัดทางด้านสภาพร่างกายซึ่งในอดีตเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างโอกาสเกี่ยวกับทางเลือกในการทำงานด้านอื่น ๆ ได้

แม้ว่าคนส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาอาชีพตลอดช่วงเวลาของการทำงานของเขา ในอดีตการพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่อายุน้อย แต่ในปัจจุบันกิจกรรมการพัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมที่เป็นสิ่งธรรมดาสำหรับคนทุกวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลจากการบังคับใช้กฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติ ทำให้ลดข้อจำกัดในแง่อายุในการจ้างงานลง

อาจกล่าวได้ว่า วงจรชีวิตของคนมีผลต่อการวางแผนอาชีพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเจริญเติบโต ขั้นสำรวจ ขั้นการก่อร่างสร้างตัว ขั้นการบำรุงรักษา และขั้นเสื่อมถอย ซึ่งแต่ละขั้นตอนมนุษย์ต่างพยายามศึกษา ทดลอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีและเหมาะสมสำหรับตน

แนวคิดการเปลี่ยนงาน

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายกำลังคน วิภาวี พิจิตบันดาล (2545, น. 118-120) ได้จำแนกการเคลื่อนย้ายกำลังคนหรือแรงงานเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. แนวคิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนตามสาขาอาชีพ (Occupational Mobility) หมายถึง การเปลี่ยนงาน ซึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนอาชีพหรือเป็นการเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่มี การเปลี่ยนอาชีพ

2. แนวคิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนตามสาขาทางเศรษฐกิจ (Industrial Mobility) หมายถึง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสาขาต่าง ๆ การเข้าและออกจากธุรกิจ การเปลี่ยน นายจ้าง และยังอาจหมายถึง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างตลาดแรงงานนอกระบบกับในระบบ

3. แนวคิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนทางภูมิศาสตร์ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่าการ ย้ายถิ่น (Geographical Mobility) หมายถึง ย้ายถิ่นโดยใช้สถานที่เป็นเกณฑ์ ในลักษณะเขตการ ปกครองลักษณะความเป็นเมืองหรือสถานที่เกิด

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานตามแนวคิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนตามสาขา อาชีพมีหลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญมี 5 ประการ (วิภาวี พิจิตบันดาล, 2545, น. 119-120) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเลิกจ้าง การเลิกจ้างเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน การเลิกจ้างอาจมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ลูกจ้างทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือขาดงาน บ่อย หรืออาจแย้งข้อกับนายจ้างด้วยการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ใช้วาจาไม่สุภาพ หรือลูกจ้าง ตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพเพราะคาดหวังในรายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนจนการได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

2. การปิดกิจการ หรือการลดอัตรากำลังผลิต นายจ้างมักจะทำในช่วงภาวะ เศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ปกติและเกิดขึ้นเกือบทุกประเทศ ในกรณีของประเทศไทย ในช่วงที่ประเทศไทยเลิกระบบอัตราแลกเปลี่ยนแบบตะกร้า ประกาศใช้อัตราแลกเปลี่ยน ลอยตัวแบบจัดการ (Manage Float) เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา และได้ขอ ความ ช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF (International Monetary Fund) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศเกิดภาวะชะงักงัน มีการปิดกิจการ และการลดอัตรากำลังผลิต อุป สงค์รวมลดลงทำให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น และอาจมีการเคลื่อนย้ายกำลังคนจากอาชีพหนึ่ง ไปสู่อีกอาชีพหนึ่ง

3. การเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ต่อสินค้าในตลาด ดังที่ได้ทราบกันโดยทั่วไปว่าอุปสงค์ ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง การที่ตลาดปัจจัยการผลิตจะจ้างแรงงานคนใดคนหนึ่ง หมายถึง สินค้าและบริการที่แรงงานหน่วยนี้ผลิตเป็นที่ต้องการในตลาดสินค้าและบริการ หากมีการ เปลี่ยนแปลงในปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์ต่อสินค้าและบริการ ได้แก่ รายได้ ราคาสินค้าของผู้บริโภค เปลี่ยนแปลง หรือราคาของสินค้าเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลต่ออุปสงค์ต่อสินค้าและบริการ หากการ

เปลี่ยนแปลงนั้นทำให้อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการลดลงก็จะทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานที่จะนำมาใช้ผลิตสินค้านั้นลดลง การเลิกจ้างหรือการลดอัตรากำลังผลิตอาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายจากอาชีพหนึ่งไปสู่อีกอาชีพหนึ่ง

4. การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต ในการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนทำให้เกิดการว่างงานขึ้น การนำเครื่องฝากถอนเงินอัตโนมัติหรือเครื่อง ATM (Automatic Teller Machine) เข้ามาใช้ทำให้มีการยุบหรือลดตำแหน่งพนักงานธนาคารลง โดยธนาคารหันไปเน้นพนักงานที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์มากขึ้น

5. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมของแรงงาน การเปลี่ยนอาชีพอาจมีสาเหตุมาจากแรงงานมีความประสงค์เพื่อต้องการค่าจ้างเพิ่มขึ้น ต้องการการเลื่อนตำแหน่ง ต้องการความมั่นคงในการทำงาน หรือต้องการยกระดับสถานภาพทางสังคม

โดยสรุป การเคลื่อนย้ายกำลังคนมีหลายสาเหตุ ประกอบด้วยสาเหตุสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเลิกจ้าง การปิดกิจการ การเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ต่อสินค้าในตลาด การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถเป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญของการคงอยู่ของพนักงาน ดังนั้น การที่จะคงอยู่หรือการได้รับโอกาสในการจ้างงานใหม่ได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

สุวรา ทวีศรี (2545, น. 62-66) ศึกษาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า การเรียนรู้ของพนักงานในปัจจุบันมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน โดยมีการอ่านหนังสือความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน และอ่านหนังสือพิมพ์รายวันเป็นประจำ และยังมี การเรียนรู้จากการทำงาน และมีความพอใจในการทำงานร่วมกับคนเก่ง โอกาสที่จะเติบโตในตำแหน่ง และการดูแลครอบครัวในฐานะแม่บ้านเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเลือกที่จะพัฒนาตนเองน้อย พนักงานที่ไม่มีการเรียนรู้ในเรื่องใด ๆ คือ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในตำแหน่งสูงสุดตามความสามารถของตนแล้วและมีความเชื่อว่าความรู้ และความสามารถที่มีอยู่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ปัญหาและอุปสรรคสำหรับการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีน้อยเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มี

ความพร้อมในด้านความมั่นคงของรายได้ มีเวลาการทำงานแน่นอนและมีสวัสดิการที่ดี ปัญหาที่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมากมีอยู่ สองปัจจัยคือความต้องการการฝึกอบรมที่ทันสมัยและพอเพียง และการต้องใช้เวลาหลังการทำงานดูแลครอบครัว

พนักงานมีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษา การอบรมที่ทันสมัยและเพียงพอ การลาศึกษาต่อที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ห่วงสมุด การจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ การหมุนเวียนงานและการเพิ่มสาระความรู้ในวารสารองค์การ วิธีการเรียนรู้ของพนักงาน พบว่าพนักงานมีวิธีการเรียนรู้ในระดับมากจากการทำงาน (On the Job Training) ด้วยการไม่ปฏิเสธการมอบหมายงานใหม่เพื่อจะให้เกิดการเรียนรู้และการร่วมงานกับคนมีความสามารถ ที่จะช่วยถ่ายทอดความรู้ความสามารถในงานที่เป็นประโยชน์ พนักงานที่อายุน้อยกว่า 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสามารถด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยคอมพิวเตอร์ ในด้านการศึกษาทางไกลผ่านสื่อโทรทัศน์ไม่เป็นที่สนใจของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้ว หากจะต้องเรียนเพื่อโอกาสในการก้าวหน้าก็มีความนิยมศึกษาในระบบในมหาวิทยาลัยปิด มหาวิทยาลัยเปิดสำหรับพนักงาน จึงเป็นที่สนใจสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาหรือต้องการต่อยอดการศึกษา

ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า พนักงานควรพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานเชิงรุก ด้วยการศึกษาดูด้วยตนเองเป็นหลัก ลดการพึ่งพิงหน่วยงานลงเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

อาร์มภ์ นิมเสมอ (2545, น. 53-56) ศึกษาการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตยังอยู่เฉพาะกลุ่มผู้มีการศึกษา โดยจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปถึงร้อยละ 98.3 สำหรับสาเหตุในการใช้อินเทอร์เน็ตอันดับแรกคือ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารความรู้ อันดับสองคือเพื่อติดต่อส่วนตัวกับผู้รู้จักเช่น e-mail และอันดับสามเพื่อติดต่อเรื่องงานหรือธุรกิจ ปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบมากที่สุดคือความล่าช้าของการรับส่งสัญญาณ e-mail ที่ไม่ต้องการและความยากในการหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการ ความสนใจของกลุ่มตัวอย่างอันดับแรกคือด้านข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันสมัยมากที่สุด ความรู้ทางวิชาการเฉพาะ และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตน้อยที่สุด

ชูชีพ มีศิริ (2546, น. 113-124) ศึกษาการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ในส่วนของประสบการณ์การพัฒนาตนเอง เริ่มต้นจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีแรงผลักดันให้ต้องพัฒนาตนเอง แรงผลักดันประกอบไปด้วย ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ความรู้สึกที่ต้องรู้มากกว่าบุคคลอื่นในทีมหอผู้ป่วย และความต้องการเป็นแบบอย่างพยาบาลที่ดี ทั้งสามประเด็นนี้เกิดจากความผูกพันใน

บทบาทหน้าที่ นอกจากนี้เกิดจากไม่ได้รับการเตรียมพร้อมให้เป็นหัวหน้า และยังต้องทำหน้าที่สอนและฝึกผู้อื่น

วิธีการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยหลายวิธี ได้แก่ วิธีการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 1) การอ่านหนังสือ คู่มือ และเอกสารวิชาการ 2) การเลียนแบบผู้อื่น 3) การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การสอนจากผู้บริหารรุ่นพี่ 5) การได้รับความรู้จากสื่อมวลชน 6) การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 7) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8) การมีประสบการณ์จากโรงพยาบาลเอกชน 9) การเข้าเป็นสมาชิกสภาการพยาบาล 10) การเข้ารับการอบรมและประชุมวิชาการ 11) การศึกษาดูงานในแหล่งต่าง ๆ การพัฒนาด้านจิตใจ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการพัฒนา คือ วิธีการสำรวจตนเอง วิธีการควบคุมตนเอง และวิธีการคลายเครียด

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคมีสองลักษณะคือ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยเองที่มีผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ไม่เปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า กลุ่มงานการพยาบาลควรกำหนดเป็นนโยบายว่า ผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ ส่วนในด้านการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มงานพยาบาลควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ควรกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปีว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรได้รับการอบรม ฟื้นฟูด้านการบริหารจัดการ ด้านการพยาบาล และวิชาการด้านต่าง ๆ รวมถึงเปิดโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความจำเป็นในเรื่องที่ตนเองต้องการพัฒนาเพื่อบรรจุหัวข้อในแผนการพัฒนากุศลการของกลุ่มงานพยาบาล

นฤมล วงศ์ชัชวาล (2547, น. 80-82) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีการพัฒนาในระดับปานกลางใน 4 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน การศึกษาด้วยตนเอง และการพัฒนาสุขภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่าตัวแปรอายุการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับการศึกษาด้วยตนเอง ส่วนปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน และหากพิจารณาถึงตัวแปร ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการศึกษาด้วยตนเอง ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า เนื่องจากระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองสูงขึ้นด้วยการสนับสนุนการพัฒนาตนเองโดยองค์กร และการพัฒนาตนเองโดยพนักงาน

สุขุมาลย์ สุขสัมฤทธิ์ (2548, น. 45-51) ศึกษาชีวิตการทำงานของพนักงานขายยาหน้าร้านบริเวณโรงพยาบาลศิริราช

1. ด้านกระบวนการการพัฒนาพนักงาน พบว่า ในร้านขายยาขนาดกลาง มีกระบวนการพัฒนาพนักงานโดยใช้วิธีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การสอนและแนะนำงาน ดำเนินการโดย เจ้าของร้าน และมีเซลล์ขายยามาแนะนำการขายสั้น ๆ สำหรับการพัฒนาตนเองของพนักงาน พนักงานจะอ่านจากบัญชีคู่มือยา พนักงานให้ข้อคิดว่า ทางร้านควรให้การส่งเสริมการพัฒนา ตนเองโดยการจัดเตรียมเอกสารที่มีประโยชน์ให้กับพนักงาน จัดให้มีมุมหนังสือ หรือให้โอกาสพนักงานเข้ารับการอบรมฟรีกับบริษัทฯ ซึ่งนำยามาเสนอขายให้กับทางร้าน

ส่วนในร้านขายยาขนาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดหลักสูตรที่เป็นทางการ เรียน 1 เดือนเต็ม มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน มีบ้างเนื่องจากพนักงานได้รับการอบรมก่อนปฏิบัติงานมาพอสมควร แต่มีการอบรมบ้างในกรณีที่มีความรู้ใหม่ ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ในการขายยาหน้าร้าน นอกจากนี้พนักงานจะมีการสลับงานทุก 6 เดือน ทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่รอบรู้ในด้านการขายยา สำหรับการสอนและแนะนำงานโดยเภสัชกร พนักงานระดับ Supervisor และ Senior และพนักงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างมากทั้งทางด้านพูดคุยหาความรู้กับแพทย์ อ่านเอกสารทางวิชาการที่บริษัทได้จัดไว้ให้ รวมทั้งค้นหาข้อมูลทาง Internet พนักงานให้ข้อคิดว่า ทางร้านควรให้การส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มากกว่านี้โดยการจัดหาหนังสือที่ดีมีประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงาน

2. ด้านความพอใจในการทำงาน พบว่า ร้านขายยาขนาดกลาง พนักงานมีความพอใจในเงินเดือนสูง มีเบี่ยชยัน มีความพอใจในความมั่นคงในการทำงานไม่ต้องการเปลี่ยนงาน และมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความต้องการเพิ่มเติมด้านเวลาพักการทำงาน และการได้รับสิทธิประกันสังคมที่ถูกต้อง สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานไม่ค่อยพอใจ เท่าใด เนื่องจากไม่มีตำแหน่งให้พนักงานได้รับผิดชอบมากขึ้น

ร้านขายยาขนาดใหญ่ พนักงานมีความพอใจในเงินเดือน เบี่ยชยัน ค่าล่วงเวลา และเปอร์เซ็นต์จากการขายเป็นทีมงาน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานมีความพอใจมาก ด้านความมั่นคงพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมาก เนื่องจากเป็นร้านใหญ่ และมีลูกค้าเข้าออกตลอดเวลา รวมทั้งมีการขยายสาขา แต่มี 1 ราย ที่รู้สึกไม่มั่นคงเนื่องจากไม่มั่นใจในเจ้าของร้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานมี

ความพอใจในงาน สำหรับความก้าวหน้า พนักงานมีความพอใจในสถานภาพของตนเองในปัจจุบันและความสำเร็จในงาน

ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า พนักงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยตัวของพนักงานเองให้มาก และจะต้องมีการทบทวนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องด้วยธุรกิจร้านยาที่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาในการจัดอบรมให้พนักงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างคุณค่าในการทำงานของพนักงานและเกิดการเรียนรู้ที่ดี

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, น. 121-132) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า

1. ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรมีความต้องการให้ส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในเวลาราชการ รองลงมาคือ ควรให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ควรส่งเสริมการศึกษาให้ตรงกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้การศึกษาต่อด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ ตลอดจนควรศึกษาในด้านที่มีประโยชน์กับหน่วยงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน

2. ด้านการฝึกอบรม บุคลากรมีความต้องการให้มีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ รองลงมา คือ ควรจัดฝึกอบรมให้ตรงกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ควรจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ควรจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจัดฝึกอบรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน ตลอดจนควรจัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาจิตใจ อารมณ์ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือ เรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้จากการได้ไปอบรมแล้วมาเล่าสู่กันฟัง เรียนรู้จากห้องสมุดของมหาวิทยาลัย เรียนรู้จากเหตุการณ์รอบตัว อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนเรียนรู้จากการอ่านหนังสือต่าง ๆ จากห้องนันทนาการ

ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า เรื่องที่ควรปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน ด้านการศึกษาต่อ หน่วยงานอาจจัดทำแผนงบประมาณประจำปีสำหรับทุนการศึกษานอกจากนั้น อาจจะไปประสานงานกับสถาบันการศึกษาของรัฐเพื่อขอทุนให้แก่บุคลากรไปศึกษาต่อ ทั้งนี้ความรู้ที่บุคลากรได้รับจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานและสังคม ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่จำเป็นเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรที่จำเป็นเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เพื่อบุคลากรจะได้ นำความรู้

ความสามารถที่ได้รับมาใช้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

พัชรา สมงาม (2549, น. 85-91) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยวิธี E-Learning ศึกษาเฉพาะในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในด้านเวลาการเรียนรู้ อยู่ในระดับการเรียนรู้ต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีระดับการเรียนรู้โดยเรียงลำดับดังนี้คือ เวลาศึกษาข้อมูลในเวลาวันหยุด (เสาร์-อาทิตย์) เวลาในการศึกษาแต่ละวิชาเพื่อเตรียมตัวแต่ละวิชาเพื่อเตรียมทดสอบ การศึกษาข้อมูลหลังจากสิ้นเสร็จงานประจำ มีการเรียนรู้อานกลาง การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่บ้าน (อินเทอร์เน็ต-ศุกร์) และการศึกษาข้อมูลในระหว่างวันเวลา 8.00-17.00 น. มีน้อยที่สุดในด้านประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีระดับการปฏิบัติหรือเรียนรู้ โดยเรียงลำดับดังนี้คือ สามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี พนักงานสามารถศึกษาในแผนกอื่นที่ตนเองไม่ได้ทำงาน มีการเรียนรู้อานกลาง พนักงานสามารถให้บริการได้อย่างดีและรวดเร็ว มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยเสมอ และพนักงานได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง มีการเรียนรู้หรือปฏิบัติปานกลาง

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพ

วิระชัย ชะคำรอด (2546, น. 80-81) ศึกษาความมั่นคงของลูกจ้างชั่วคราวในธุรกิจโรงแรม พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและการทำงาน ได้แก่ เพศ ซึ่งเพศชายมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าเพศหญิง การไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมีโอกาสถูกเลิกจ้างมากกว่า แผนกที่ปฏิบัติงานทำให้มีและไม่มีโอกาสในความก้าวหน้า และการได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ แนวทางการสร้างความมั่นคงในอาชีพและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการหางานในโรงแรมอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่าอาชีพพนักงานโรงแรมมีความมั่นคงระดับปานกลาง

สุนิสา ภัทนิกร (2548, น. 71-74) ศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงมีดังต่อไปนี้

1. โอกาสในการต่อสัญญาจ้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นเรื่องผลการปฏิบัติงานจะมีผลให้มีโอกาสต่อสัญญาจ้างในปีต่อไปในระดับมากที่สุด

2. สภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทายนความสามารถในระดับมากที่สุด

3. ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นเรื่องได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาในระดับสูง เพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ ความสามารถในระดับมากที่สุด

4. โอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นเรื่องผลการปฏิบัติงานที่ดีพอที่จะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำในระดับมากที่สุด

5. ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด

ตัวแปรที่มีความแตกต่างกันกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ บริษัทต้นสังกัด การได้รับการฝึกอบรม ความสำคัญของตนต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของบริษัทผู้ว่าจ้าง และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ทั้งนี้พบว่า ลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่มีอายุตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเรื่องค่าตอบแทน มากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี ลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่มีสถานภาพสมรสมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเรื่องค่าตอบแทน และเรื่องความก้าวหน้าในงาน มากกว่าลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่มีสถานภาพโสด ลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่ได้รับการฝึกอบรม มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเรื่องค่าตอบแทน และโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำมากกว่าลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่คิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงาน โอกาสในการต่อสัญญาจ้าง ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ มากกว่าลูกจ้างรับเหมาะช่วงที่คิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานไม่ให้การสนับสนุน

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรินทร์ อธิสุวรรณศิลป์ (2547, น. 88-98) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง อายุที่ต่างกัน สายงานที่ต่างกัน อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน และเพศ

ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน ส่วนในด้านการศึกษาที่ต่างกัน และอายุราชการที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความแปลกแยกของพนักงาน

สุนทรี ธิรคุณโกวิท (2545, น. 55-58) ศึกษาความแปลกแยกของพนักงานรับเหมาต่อองค์การผู้ว่าจ้าง พบว่า พนักงานรับเหมาที่มีความคิดเห็นต่อความแปลกแยกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกมีความแปลกแยกด้านความไร้อำนาจ ด้านความไร้ความหมาย ด้านความแปลกแยกจากตนเอง และด้านความไร้บรรทัดฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความแปลกแยกของพนักงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยก ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า องค์การผู้ว่าจ้างควรเปิดโอกาสให้พนักงานรับเหมาได้แสดงความคิดเห็น เพื่อประโยชน์ขององค์การ เพราะเป็นข้อมูลโดยตรงจากผู้ปฏิบัติงานและพนักงานเองรู้สึกมีความสำคัญ ควรให้พนักงานรับเหมาหมุนงานหรือสลับงานกันทำ เพื่อลดความจำเจในการทำงาน และช่วยให้สามารถเรียนรู้งานขั้นตอนอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความหมายและมีความสำคัญต่อองค์การ หัวหน้าของบริษัทควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน องค์การผู้ว่าจ้างควรจัดหลักสูตรอบรมที่สร้างจิตสำนึกในการทำงาน ยกย่องจิตใจให้รู้สึกดีขึ้น และควรลดการใช้แรงงานรับเหมาให้น้อยลง เพื่อเปลี่ยนแรงงานรับเหมาให้เป็นพนักงานประจำของบริษัท เพื่อประโยชน์ในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพอันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานที่มีความสามารถและมีขวัญกำลังใจที่ดี

สรุปผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความแปลกแยกของพนักงาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นนอกจากจะมีการจัดพัฒนาบุคลากรด้วยองค์การแล้ว พนักงานจะต้องพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง และนำมาซึ่งโอกาสที่จะเป็นที่ต้องการขององค์การและตลาดแรงงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

