

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, น. 116, อ้างถึงใน รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ, 2551, น. 20-21) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนอกจากจะมีความสำคัญในการกระตุ้นและบำรุงขวัญและกำลังใจให้เกิดผลงานที่ดีแล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์พึงจะได้รับการตอบสนองซึ่งความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ถูกจัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รองลงมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย ตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับขั้น ที่ Abraham H. Maslow ได้เสนอเอาไว้

Abraham H. Maslow เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปลอดภัยที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ทำให้มาสโลว์ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดมีความต้องการอย่างอื่นขึ้นมาทดแทนไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จากสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทำให้มาสโลว์เสนอทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ได้ ความต้องการในลำดับขั้นนี้ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการในลำดับขั้นต่อมา เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะ

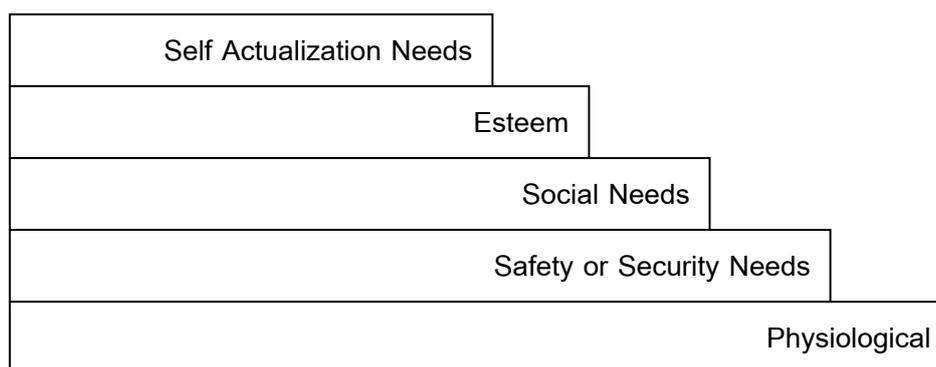
เริ่มมีความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองอันตรายที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม โรคติดต่อ เป็นต้น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนั้น เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการในลำดับขั้นที่สูงกว่าสองขั้นแรก เมื่อความต้องการสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองไปแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้เข้าร่วม ได้รับการยอมรับ ได้รับมิตรภาพ ความรักและมีส่วนเป็นเจ้าของจากคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสังคมภายนอก

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยกย่องนับถือ ต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Realization or Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และมีลักษณะพิเศษ ซึ่งคนส่วนใหญ่มีความต้องการอยากได้ แต่ก็มีคนจำนวนน้อยที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เป็นความต้องการในสิ่งที่มากกว่าตนเองเป็นอยู่

โดยที่ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นนี้ สามารถแสดงได้ดังนี้
ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป (น. 21), โดย รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ, 2551, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดิน.

2. ทฤษฎีความต้องการของฮอปพอค (Hoppock's Composite Theory)

R. Hoppock (n.d., อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น. 48-52) มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การยอมรับนับถือของผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์นี้จะเป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง เช่น บุคคลที่มีความต้องการมั่นคงในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความเสี่ยงน้อย เช่น รับราชการ เป็นต้น แต่การที่บุคคลจะรู้ความต้องการของตนเองจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตนเองโดยเน้นการรู้จักตนเองเพราะการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าใจถึงความต้องการ ประสบการณ์ชีวิตเบื้องต้น การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น ความพึงพอใจในอาชีพซึ่งเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำมีความก้าวหน้า แต่เมื่อบุคคลเลือกอาชีพแล้วสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ถ้ารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528, น. 68, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 16) ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลประกอบด้วยลำดับขั้น 5 ขั้นคือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาริราช, 2531, น. 529-531, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 16)

1. ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้จากความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน ครู และบุคคลอื่น ๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคตที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้น ค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่าอาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่าง ๆ ค้นหาและพัฒนาค่านิยม แรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. **ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage)** อยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจของชีวิตการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่าอาชีพใดเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอนคือ

3.1 **ขั้นทดลอง** เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองโดยการเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

3.2 **ขั้นสร้างตัว** อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาเอาไว้ อาจจะเป็นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อส่งเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

3.3 **ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพขั้นกลาง** เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพยึดเหนี่ยว

4. **ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance Stage)** อยู่ในช่วงระหว่างอายุ 45-54 ปี เป็นช่วงสร้างหลักฐานการงานให้ตนเอง และมุ่งรักษาสภาพงานหรือดำรงตำแหน่งนั้นไว้ โดยแทบไม่มีการริเริ่มงานใหม่อีก

5. **ขั้นถดถอย** เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการณ์ลดระดับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ต้องเรียนรู้และยอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา แก่คนทำงานรุ่นใหม่

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง จึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 13)

ความหมายของความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า มีการกำหนดนิยาม ไว้อย่างหลากหลาย เช่น

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525, น. 92, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 14)

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 14)

และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของ อำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร, 2534, น. 2)

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความสามารถที่ผู้ร่วมงานอาจจะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้ระยะเวลาน้อยที่สุด หรือน้อยกว่าระยะเวลาตามปกติที่ใช้ในการก้าวจากตำแหน่งที่สูงขึ้นไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง (จันทร์แรม เรือนแป้น, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 14)

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การที่องค์การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของความก้าวหน้า นั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรยังมีความสัมพันธ์ กับ 2 ประเด็นคือ การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่

เป้าหมายขององค์การและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลือกงานองค์การและมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้ว จะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าในให้เกิดขึ้นในองค์การ และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 15)

การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning)

การวางแผนอาชีพงานเป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคลากรในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางเลือกของต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิผลจะต้องเชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเข้ากับความต้องการ ความคาดหวังและแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่าย

การพัฒนาอาชีพงาน (Career Development)

การพัฒนาอาชีพงาน เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย (นฤมล นิราทร, 2534, น. 2)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพได้แก่ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2541, น. 176-177, อ้างถึงใน มัลลิกา รอดอยู่, 2550, น. 12)

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

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรมในการกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ซึ่งทำให้แต่ละกลุ่มสามารถดำเนินงานอย่างสอดคล้องประสานกัน ทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2541, น. 178)

หลักการพัฒนาการทางอาชีพ

หลักการพัฒนาการทางอาชีพ มี 3 ขั้นตอนที่จะกล่าวดังต่อไปนี้คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, น. 100-101, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 16)

1. การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้พิจารณาถึงความสามารถ จุดเด่น ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของตนเองว่าเป็นอย่างไร การรู้จักตนเองนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ผู้ที่รู้ว่าตนเองเก่งทางการแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ ย่อมมีความพึงพอใจกับอาชีพที่เปิดโอกาสให้ความคิดอิสระของเขาแสดงออก

2. การรวบรวมข้อมูล เป็นการได้รับความรู้ทางอาชีพ เช่น ลักษณะของอาชีพ การศึกษาที่จำเป็นที่จะก้าวไปสู่อาชีพนั้น ความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการเลือกอาชีพ เพราะใช้เป็นตัวประกอบในการพิจารณาเพื่อก้าวสู่อาชีพ

3. การเตรียมตัวเพื่อก้าวเข้าสู่โลกของงานอาชีพ เป็นการฝึกทักษะความรู้ที่จะก้าวไปสู่งานอาชีพนั้น ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ โดยมีผู้สรุปไว้ดังนี้ (ประณต นันทิยะกุล, 2535, น. 100-103, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 17)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน

องค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กร ได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2. ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมามีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลัก ๆ คือ ด้านจิตใจ จะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในการงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่า งานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์ หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือ ด้านความรู้ แบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนการหมั่นพูดคุยปรึกษา

กับผู้รู้ อยู่เสมอ เป็นต้น (ประณต นันทิยะกุล, 2533, น. 111-116, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 20) ซึ่งนอกจากนั้นแล้วผู้ปฏิบัติงานยังต้องมีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น มีความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง ความสามารถในการประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานอย่างมีแบบแผน เป็นต้น

3. คุณภาพของการทำงาน

คุณภาพของการทำงาน การทำงานให้มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์การมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

3.1 การรักงาน การที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า นั้น ในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่น ๆ คือ จะต้องมีความรักงาน พอใจในงานของตน และการที่จะรักงานนั้น จะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2 การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อนำประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนำมาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการพัฒนาความรู้และติดตามเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผลเพิ่มขึ้น

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามจะต้องมีการติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือจากผู้อื่นซึ่งอยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือเพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดี คือจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจคอ ว่าสิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 37, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 21)

1. Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ทั้งในแนวนอนและการเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น

2. Job Posting เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ทราบในข่าวสาร หรือการติดประกาศ ซึ่งจะระบุถึงความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ได้แก่ (ประณต นันทิยะกุล, 2535, น. 100, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 37-38)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นี้อาจวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หรือเปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ทั้งนี้อาจจะเป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ บ่อยครั้งหรือได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เครื่องวัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่คือ วัดได้จากการเปรียบเทียบอายุการทำงานเปรียบเทียบกับอายุของตัวของคนทำงานผู้นั้น หรือเปรียบเทียบกับเพื่อนในรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนก็ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจทัศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนี้อาจกล่าวได้ว่า มีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ก็ย่อมที่จะก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือน เพราะการจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นก็พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพนั้นปัจจัยสำคัญนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งจะต้องพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้

การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของงาน ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในทางวิชาชีพได้ต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บทบาทของหน่วยงานที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคนทำงาน หรือในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้ด้วยเช่นกัน ความสำคัญของตำแหน่งงานและค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญในแง่ที่เป็นตัวกำหนดคุณค่าของงานด้วยประการหนึ่ง โดยคุณค่าของงานมีปัจจัยกำหนดแยกเป็นกลุ่มได้ดังนี้ (สุรพล ปธานวนิช, 2544, น. 67-68)

1. ความสำคัญและความรับผิดชอบ
2. ภาระของงาน
3. ผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน
4. ผลกระทบต่อหน่วยงาน

โดยในแนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพนี้ ยังพบว่ามีแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนแนวคิดนี้คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน Delamontte and Takezawa (1984, p. 2, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 30-31) ได้สรุปความเชื่อที่สำคัญว่าสังคมควรจะเต็มไปด้วยความมั่งคั่ง และความมั่งคั่งในที่นี้ก็คือ ความมั่นคง การมีการศึกษาระดับสูง การที่ถูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและมีโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงาน จะเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแนวทางในการประสบผลสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงานที่สำคัญยิ่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน

เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจภาพรวมขององค์กรพัฒนาเอกชน สำหรับผู้ที่ยังไม่รู้จักหรือเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน จึงนำเสนอแนวคิดเพื่อให้เกิดมุมมองความเข้าใจภาพรวมแก่ผู้ที่สนใจ

ที่มาขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO (Non Government Organizations)

องค์กรพัฒนาเอกชน หรือเรียกสั้น ๆ ในภาษาอังกฤษว่า NGO เป็นชื่อที่ใช้เรียกองค์กร หรือหน่วยงานที่มีระบบโครงสร้างอยู่นอกโครงสร้างที่เป็นระบบของราชการ โดยสหประชาชาติ ได้สรุปถึงกระบวนการทำงานพัฒนาของระบบราชการในกลุ่มประเทศที่เป็นสมาชิกของสหประชาชาติว่า มีข้อจำกัดต่าง ๆ มากมาย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นและมีความรุนแรง ด้วยโครงสร้างและระบบของราชการเองมี

ความซับซ้อน ไม่คล่องตัว และพบว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่อยู่นอกระบบราชการ สามารถดำเนินการต่างได้อย่างคล่องตัว และสามารถเข้าถึงปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงในพื้นที่ปัญหา โดยเฉพาะการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนไร้โอกาสของแต่ละประเทศ

องค์กรพัฒนาเอกชน จึงเป็นชื่อที่ใช้เรียกหน่วยงานนอกโครงสร้างระบบราชการ และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทสำคัญในสังคม ในฐานะที่เป็นทางเลือกที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการทำงานพัฒนา ในประเทศสมาชิกสหประชาชาติ (เดชา เปรมฤดีเลิศ, 2540, น. 10-11)

ความหมายขององค์กรพัฒนาเอกชน

มีผู้ได้ให้นิยามความหมายขององค์กรพัฒนาเอกชนไว้จำนวนมาก อาทิ

ภูมิธรรม เวชยชัย (2527, น. 23, อ้างถึงใน อภิชาติ เกตุทัต, 2541, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรหรือมูลนิธิ หรือสมาคม หรือหน่วยงาน ที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีลักษณะเป็นสถาบันนอกระบบราชการ รวมตัวกันขึ้นตามกลุ่มอาชีพ กลุ่มศึกษา กลุ่มสนใจ หรือกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อดำเนินบทบาทในการช่วยเหลือและช่วยผ่อนคลายนปัญหาในสังคม การบริการสังคม รวมทั้งการพัฒนาสังคม โดยมีได้แสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ใด ๆ

สมพร เทพสิทธา (2547, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยเอกชน หรือประชาชน และบริหารโดยบุคคลที่เป็นอาสาสมัคร เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสาธารณกุศล โดยไม่แสวงหากำไร

สุริชัย หวันแก้ว (2527, น. 8, อ้างถึงใน อภิชาติ เกตุทัต, 2541, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรอาสาสมัครที่ไม่ค่ากำไร เป็นองค์กรที่ดำรงอยู่เป็นอิสระจากหน่วยงานราชการและมีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนกลุ่มที่เผชิญปัญหาหรือด้อยโอกาสในสังคม

คณะกรรมการติดตามผลการสัมมนาองค์กรพัฒนาเอกชน (มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม, อ้างถึงใน อภิชาติ เกตุทัต, 2541, น. 10) ตามมติของที่ประชุมสัมมนาองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทย ครั้งที่ 2 จำนวน 37 องค์กร เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2526 ณ ห้องประชุม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้พิจารณากำหนดความหมายขององค์กรพัฒนาเอกชน ให้มีความชัดเจน คือ เป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการพัฒนาสังคม โดยเน้นการพัฒนาคนและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นองค์กรที่จดทะเบียนนิติบุคคลหรือไม่จดทะเบียนก็ได้ และในกรณีที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล จะต้องมีการจัดองค์กรเป็นคณะบุคคลขึ้นมาดูแลรับผิดชอบในการดำเนินกิจการอย่างมีระเบียบแบบแผนตามสมควร และเป็นองค์กรที่ดำเนินงานโดยอิสระ มีกิจกรรมต่อเนื่องและไม่แสวงหาประโยชน์หรือกำไร

ความเป็นมาขององค์กรพัฒนาเอกชน

เอกชน ที่มีบทบาทในด้านการพัฒนาสังคมในสังคมไทยนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ระบบการทำงานของเอกชนของไทยนั้นเกิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยมานาน ในอดีตที่ผ่านมา วัดและพระสงฆ์ มีหน้าที่สำคัญในด้านการเป็นศูนย์รวมในด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และวัฒนธรรมประเพณี ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชาชนประสบความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก (ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย, 2545, น. 22) และเมื่อสังคมไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายตามมาด้วย เช่น การเกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน ระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท ไม่ว่าจะเกิดปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบ การถูกขูดรีด ปัญหาเรื่องกรรมสิทธิ์ราคาที่ดิน และราคาเครื่องอุปโภคบริโภค นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เรื่องจริยธรรม เรื่องกฎหมาย และวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม คนไทยที่เคยอาศัยอยู่ในหมู่บ้านตามชนบท ไม่คุ้นเคยมาก่อน ก็ก่อให้เกิดความขัดแย้งอยู่ทั่วไป ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น สังคมไทยได้ใช้ระบบราชการมาใช้ในการบริหารประเทศ ซึ่งระบบราชการเป็นระบบศูนย์รวมอำนาจและควบคุม มากกว่าการเป็นระบบสำหรับพัฒนา เหตุนี้เองจึงเกิดช่องว่างระหว่างองค์กรราชการต่าง ๆ องค์กรพัฒนาเอกชนจึงเกิดขึ้นเพื่อลดช่องว่างระหว่างระบบราชการอีกส่วนหนึ่งเมื่อมองย้อนกลับไปในช่วงปี 2522 คนหนุ่มสาวที่มีแนวคิดเรื่องเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แปรรูปออกมาจัดตั้งองค์กรเล็ก ๆ เพื่อปฏิบัติการเกื้อหนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศขึ้นอย่างกว้างขวาง กลุ่มหรือองค์กรเล็กเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานคล้าย ๆ กัน คือการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนชาวไทยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดของประชาชนทั้งในชนบทและในเมือง (อุทัย ดุลยเกษม, 2533, น. 6)

ในประเทศที่พัฒนาแล้วองค์กรพัฒนาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนการทำงานของรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลไม่สามารถทำงานได้อย่างทั่วถึง มีสภาพไม่คล่องตัว ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากประเด็นเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน กฎหมาย ฯลฯ แล้วองค์กรพัฒนาเอกชนยังมีบทบาทสำคัญในเชิงวิชาการอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งมหาวิทยาลัย สถาบัน มูลนิธิและองค์กรที่สนับสนุนวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เพราะในสังคมที่สลับซับซ้อนอย่างปัจจุบันและยิ่งมากขึ้นในอนาคต มีความต้องการความรู้วิธีการและจริยธรรม

อย่างมาก และในลักษณะที่จะเชื่อมต่อกันได้ให้เกิดผลมากที่สุด และผลเสียน้อยที่สุด ซึ่งเรียกว่า ขบวนการจัดการ (ประเวศ วะสี, 2527, น. 4-5, อ้างถึงใน อภิชาติ เกตุทัต, 2541, น. 10-11)

บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน

ในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรเอกชนมีบทบาทที่สำคัญต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติมากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนที่ด้อยโอกาสที่ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนที่ไม่ได้รับความ เป็นธรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาของบ้านเมืองได้เพิ่มมากขึ้นและรุนแรงขึ้น ทั้งปัญหา เศรษฐกิจ ปัญหาสังคม และปัญหาการเมือง บทบาทขององค์กรเอกชนที่สำคัญ โดยสรุปดังนี้

1. บทบาทในด้านสังคมสงเคราะห์ องค์กรเอกชนมีบทบาทในการสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนให้สามารถช่วยตนเองได้ เช่น คนยากจน ชาติแคลน ผู้ประสบสาธารณภัย คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ประสบปัญหาชีวิต ปัญหาครอบครัว ปัญหา ทางจิตใจ โดยการให้การสงเคราะห์จะต้องยึดหลักสำคัญ ๆ เช่น ต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความ ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องให้ผู้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด ต้องให้การ สงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ ต้องนำไปสู่การพัฒนา และ ต้องยึดมั่นในหลักธรรมต่าง ๆ ด้วย เป็นต้น

2. บทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม องค์กรเอกชนมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาสังคม ที่เพิ่มมากขึ้นรุนแรงขึ้น โดยร่วมมือและประสานงานกับรัฐบาล หน่วยงานราชการ และองค์กรที่ เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องมีการกำหนดแผนงานและ โครงการที่รอบคอบ มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง มีการติดตามผลและประเมินผลอยู่เสมอ ในการแก้ไขปัญหาคควรรส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้วย เช่น สัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชาชน จัดให้มีเวทีเพื่อให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

3. บทบาทในการพัฒนาสังคม องค์กรเอกชนมีบทบาทที่จะต้องร่วมมือกับ หน่วยงานราชการ สถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และ สังคม

4. บทบาทในด้านการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

5. บทบาทในด้านการประสานงาน องค์กรเอกชนมีบทบาทในการประสานงานกับ หน่วยงานราชการ สถาบันและองค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการประสานงานต้องมีการ ร่วมมือกัน 3 เรื่อง คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจ (สมพร เทพสิทธิ์า, 2547, น. 21-22)

แรงดลใจให้คนเข้ามาร่วมงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน

เหตุผลที่คนที่เข้ามาร่วมงานหรือเข้ามาบุกเบิกงานในรูปแบบขององค์กรพัฒนาเอกชน จะมีความแตกต่างจากคนที่เข้าไปทำงานกับองค์กรในลักษณะอื่น เหตุผลหนึ่งก็คือคนเหล่านี้มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้มีการพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในสภาพแวดล้อมขององค์กรพัฒนาเอกชนจะมีบรรยากาศที่เต็มไปด้วยค่านิยมที่เป็นสากล มีลักษณะและรูปแบบการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นทั้งเป้าหมาย (End) และวิถีทาง (Mean) ของคนที่เข้าสู่วงการ “องค์กรพัฒนาเอกชน”

ในองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรใด ๆ จะมีบุคลากรหลายระดับ ทำหน้าที่ตามบทบาทที่แตกต่างกันแต่แต่ละคนจะทำหน้าที่ให้กับงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน การทุ่มเทให้กับงานตามหน้าที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ทำงานไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ (Marginal Functioning)
2. รับผิดชอบและทำงานได้ครบถ้วนตามหน้าที่ (Functioning Normally)
3. ทำงานได้มากกว่างานในหน้าที่ (Fully Functioning)
4. มุขานะและทุ่มเทให้กับงานเป็นพิเศษ (Super Functioning)
5. ทำงานมากเกินไปจนอ่อนล้าหรือหมดไฟในการทำงาน (Burn Out)
6. ทำงานไม่ได้เลย (Non-Functioning)

ทำงานไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ Marginal Functioning

คนทำงานประเภทนี้ เป็นประเภทที่ทำงานไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อคณบดีหรือรองคณบดี พบได้จากการที่มีงานค้างคั่งค้างเป็นประจำทั้ง ๆ ที่ควรจะทำให้สำเร็จได้ในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนนั้น คนทำงานควรจะมี ความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าการทำงานในอาชีพอื่น ๆ การทำงานไม่ครบถ้วนอาจจะหมายถึง ความไม่พอใจกับอาชีพที่มีอยู่ หรือมองไม่เห็นความเจริญเติบโตในหน่วยงาน หรือไม่พึงพอใจในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ องค์กรที่มีคนประเภทนี้อยู่จึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนของ คนทำงานนั้น ๆ และตัวขององค์กรเอง การปรับปรุงแก้ไขจึงต้องประกอบด้วย การปรับปรุงวิธีการ คัดเลือกคนทำงาน การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็น การมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นต้น

บุคลากรที่ทำงานตามหน้าที่ Normal Functioning

เป็นกลุ่มคนทำงานที่มีมากที่สุดของคนทำงานทุกประเภท เนื่องจากคนประเภทนี้จะ เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานและมีความพอใจกับงานที่ทำอยู่มากที่สุด และองค์กรก็ เห็นว่าคนทำงานเหล่านี้มีประโยชน์ต่อองค์กร เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ดี คนประเภทนี้จึงมี ความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จในชีวิตให้กับตนเอง สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของ องค์กร สามารถเรียนรู้เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาความก้าวหน้า ได้อย่างดี

บุคลากรที่ทำงานได้มากกว่าการทำงานในหน้าที่ (Fully Functioning)

เป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนน้อย แต่ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีค่ามาก ๆ สำหรับองค์กร คน เหล่านี้จะมีความสุขอยู่กับงาน กระปรี้กระเปร่า และร่าเริงอยู่กับงาน สามารถเผชิญปัญหาทั้ง ส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน การสนับสนุนบุคลากรประเภทนี้จึงควรสนับสนุนให้ทำงานที่ ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรทำมาก่อน และให้มีส่วนงานที่สนับสนุนคนเหล่านี้ในการทำงานเพื่อเป็นการ ช่วยเหลือและได้เรียนรู้การทำงานกับคนเหล่านี้ด้วย

บุคลากรที่ทำงานมากเป็นพิเศษ (Super Functioning)

บุคลากรประเภทนี้มักอยู่ในองค์กรที่มีภารกิจมอบหมายเกินกว่าความสามารถที่จะ ทำได้ เกิดภาวะงานล้นมือ ผู้ที่พอใจงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นคนที่ชอบทำงานมากกว่าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย แต่ภาวะดังกล่าวอาจจะทำให้คนทำงานเกิดความเหนื่อยได้เนื่องจากมีภาระ ต้องทำมากมายเกินความสามารถ เมื่อเกิดภาวะเช่นนี้องค์กรควรเข้ามาดูแลใกล้ชิดและให้การ สนับสนุนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการหมดไฟ และเหนื่อยในการทำงาน

บุคลากรหมดไฟในการทำงาน (Burn Out)

คนกลุ่มนี้มักเป็นคนที่ทำงานเกินกว่าที่หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอยู่บ่อย ๆ จนกระทั่งอ่อนล้าทั้งร่างกายและจิตใจ บางครั้งก็จะเกิดอาการเจ็บป่วย ความสามารถถดถอย ไม่สามารถทำงานได้และสุดท้ายจะกลายเป็นคนที่ทำงานได้ไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ องค์กรมีหน้าที่ ในการช่วยเหลือ ยับยั้งภาวะที่ก่อให้เกิดการหมดไฟ และเยียวยาคนที่หมดไฟไปแล้วด้วยวิธีการที่ สามารถทำได้อย่างเร่งด่วน

บุคลากรที่ไม่ทำงาน Non Functioning

เป็นกลุ่มที่ได้รับมอบหมายงานใด ๆ ก็ตามที่เกินกว่าความสามารถ แล้วเกิดอาการ ท้อแท้ไม่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ จนเกิดความรู้สึกกดดัน พบความยากลำบากที่ จะทำให้งานลุล่วงไปได้ กลายเป็นคนไม่ทำงาน องค์กรมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และดูแลอย่าง ใกล้ชิด

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

หลักกว้างในการพัฒนาบุคลากรมี 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนเข้ารับหน้าที่ Entry พิจารณาในเรื่องคุณสมบัติตามความต้องการ ค่านิยม วิสัยทัศน์ แผนงานและระบบต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น
2. ระยะหลังเข้ารับหน้าที่ Post Entry จะพิจารณาในเรื่อง การสร้างเป้าหมายและความคาดหวัง การแสดงความคิดเห็น ธรรมชาติการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการเจริญเติบโต เป็นต้น
3. ระยะสร้างพลังให้ตนเอง Empowerment พิจารณาในเรื่องการรับผิดชอบงานที่มากขึ้น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การติดตามผลงานของบุคลากรอื่น ๆ เป็นต้น

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

แบ่งออกเป็นสามระยะหลัก ๆ คือ

1. ระยะคัดเลือกคนเข้าทำงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนกำลังคน กำหนดคุณสมบัติ คัดเลือก เป็นต้น
 2. ระยะภายหลังจากที่รับบุคลากรเข้ามาทำงานแล้ว มีหน้าที่ในการจัดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เก็บข้อมูลการทำงาน และประเมินผล
- ระยะหลังจากที่บุคลากรเข้ามาทำงานได้ระยะหนึ่งแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ พัฒนาศักยภาพตามความสามารถและความถนัด ส่งเสริมงานในอาชีพให้มีความมั่นคง (ในที่นี้หมายถึง อาชีพการเป็นนักพัฒนาในองค์กรพัฒนาเอกชน) วางแผนพัฒนาองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้น ๆ เป็นต้น (ธงชัย สภานุชาติ, 2542, น. 66-76)

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของคนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน มีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก สามารถสรุปเป็นประเด็นและสาระสำคัญได้ดังนี้

กิติมา ธรรมธนาคร (2518, น. 95-96, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพในองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สภากาชาดไทย สภาสังคมสงเคราะห์ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์ มูลนิธิเพิล เอส บีค สมาคม วายเอ็มซีเอ มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อน มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ มูลนิธิปอเต็กตึ๊ง มูลนิธิช่วยคนตาบอด สมาคมโรคเบาหวานแห่งประเทศไทย มูลนิธิ วาย ซี ดับบลิว ซีเอ โดยนักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่อายุ 26-40 ปี และสำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาตรีสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาสังคมสงเคราะห์มากที่สุด สำหรับอัตราเงินเดือนสูงที่สุด คือ 4,000 บาท

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, น. 1) ได้ศึกษาทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ โดยศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากนักสังคมสงเคราะห์จำนวน 169 รายจาก 228 ราย พบว่า ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีต่อองค์กรและผู้บริหารเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ในระดับปานกลางเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กร และปัญหาและอุปสรรคด้านผู้บริหาร โดยที่นักสังคมสงเคราะห์มีทัศนะต่อองค์กรและผู้บริหารในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องการส่งเสริมทางวิชาการ ว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อความก้าวหน้าทางอาชีพมากที่สุด และทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่ามีทัศนะค่อนข้างดีเกี่ยวกับการใฝ่หาความรู้ทางวิชาการ การทำงานอย่างมีคุณภาพ การมีความรับผิดชอบ การทำงานโดยอุทิศตน การมีความอ่อนน้อมถ่อมตน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การมีความริเริ่มที่ดี การมีสุขภาพแข็งแรง และปัญหาและอุปสรรคด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยนักสังคมสงเคราะห์ส่วนมากให้ความสำคัญต่อเรื่องการมีสุขภาพว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านผู้ปฏิบัติงาน นักสังคมสงเคราะห์ มีทัศนะต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลางโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่ต้องใช้ระยะเวลานานกว่าจะเห็นผลสำเร็จ งานสังคมสงเคราะห์ไม่ก้าวหน้าเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์เอง

เล็ก สมบัติ และ ระพีพรรณ คำหอม (2538, น. 71, อ้างถึงใน อภิชิต เกตุทัต, 2541, น. 31-32) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการกำหนดค่าจ้างและระบบสวัสดิการเจ้าหน้าที่ในองค์กรพัฒนาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ มูลเหตุจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ร้อยละ 41.5 มีความสนใจในงาน ร้อยละ 20 เพราะลักษณะงานที่มีความท้าทาย เป้าหมายในการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ร้อยละ 49.6 เพื่อช่วยเหลือสังคม ร้อยละ 17.7 เพื่อเลี้ยงชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กรพัฒนาเอกชนนั้น พบว่า ร้อยละ 58.4 เป็นเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน และยังพบว่า ร้อยละ 74.8 มีความพึงพอใจในลักษณะงานองค์กรพัฒนาเอกชน แต่มีอยู่ ร้อยละ 26.4 ที่ไม่มีความแน่ใจว่าจะทำงานต่อไปในองค์กรพัฒนาเอกชน เนื่องจากภาวะครอบครัว และความจำเป็น

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

