

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

ทฤษฎี Composite Theory ของ Hoppock (1976, p. 91, อ้างถึงใน ฐิติพร วีระมโนกุล, 2545, น. 9-10) ระบุว่าบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเองมากที่สุด และดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางอาชีพ จะช่วยให้เลือกอาชีพได้ถูกต้องและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ นอกจากนี้ Hoppock ได้นำเอาทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพมาประกอบกันเป็นแนวคิดในการเลือกอาชีพ 10 ประการ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่า อาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด
3. ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การพัฒนาอาชีพจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลตระหนักว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้
5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพให้ดีขึ้นนั้น เมื่อบุคคลสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับการรู้จักตนเอง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ และความสามารถที่จะคิดประมวลความรู้ได้อย่างมีเหตุผล
6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลค้นพบอาชีพที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด

8. ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ หรือภาระงานที่แต่ละคนได้รับ มอบหมายและความต้องการของบุคคล

9. ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดการณ์ว่างานนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือจากการคาดหวังว่างานนั้นจะนำไปสู่งานอื่นที่สนองต่อความต้องการ

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1966, pp. 53-59, อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538, น. 29) มีหลักการว่าบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง 6 ประการหลักดังนี้

1. บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลังและเป็นกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน (The Motronic Orientation) เป็นบุคคลที่พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องพูดคุยหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นผู้มีบุคลิกภาพเช่นนี้มักจะชอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เทคนิค ช่างกล และกีฬา

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

3. บุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลอื่น ชอบแสดงตัว ว่าเรีงชอบการสนทนาพูดคุย (The Social Orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความสนใจในอาชีพที่ต้องพบปะพูดคุยเข้าสังคม และให้บริการสังคม เช่น อาชีพนักสังคมสงเคราะห์ ครู นักแนะแนว

4. บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน ไม่ผ่อนปรน ยึดหลักในความถูกต้อง ค่านิยม ประเพณี (The Conforming Orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักจะชอบและสนใจอาชีพด้านงานสารบรรณ เลขานุการ และบรรณารักษ์

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

6. บุคคลที่ชอบความงาม รักศิลปะ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ค่อยคุมตนเอง มักทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา (The Esthetic Orientation) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มักมีความประสงค์จะเลือกประกอบอาชีพ ศิลปิน หรือ นักประพันธ์

Roe's Theory of Vocational Choice (1964, p. 402, อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538, น. 30)

แอนนี โรว์ ได้ให้แนวคิดดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองตอบความต้องการของตน

2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดู มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ แอนนี โรว์ เชื่อว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ A. H. Maslow มีหลักการว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นขั้น ๆ จากข้อมูลฐานที่สุด คือ ความต้องการทางกายจนถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ซึ่งเรียงลำดับดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยอมรับนับถือและเสรีภาพ (Self Esteem Needs and Independence)

ขั้นที่ 5 ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ (Needs for Self Actualization)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg (1951, p. 39, อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงศวัฒน์, 2546, น. 13-15) ได้สรุปหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว หากแต่เป็นส่วนช่วยที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจเลือก ซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นจะเกิดขึ้นร่วมกับชีวิตการทำงานของบุคคล สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนอาชีพในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากอาชีพเดิม เสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดันหรือทางเลือกที่มีในอาชีพ

ปัจจุบัน ถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำพาไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ โดยพยายามหาโอกาสได้รู้ผลประโยชน์และผลตอบแทนที่ได้รับ และจะต้องเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดด้วย

2. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่สามารถย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวทางอาชีพอาจใช้เวลานานและสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่

เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือการเลือกอาชีพจะมีการเปลี่ยนแปลงได้หลายแนวทาง อาชีพของบุคคลจะไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกอาชีพในระยะแรก ๆ สิ่งที่บุคคลเผชิญในช่วงวัยเรียน คือ การวางแผนเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพได้กว้างขวางขึ้น

3. แนวโน้มในปัจจุบัน การเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการรวมขอมระหว่างความต้องการของบุคคลกับความเป็นจริง แต่จะเป็นการแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีการเลือกงานที่เปิดโอกาสให้ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองมากที่สุด

4. การเลือกอาชีพมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ สภาพครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ทัศนคติและค่านิยมของบิดามารดา การมีสถานศึกษาที่ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนและงาน สถาบันในชุมชน กองทัพ และสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

5. การเลือกอาชีพเน้นโอกาสในโลกของการทำงานมากขึ้น

6. การเลือกอาชีพเน้นค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคล วิถีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อการตัดสินใจทางอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบอาชีพนั้น พอสรุปได้ว่า การเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น เป็นกระบวนการที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่เกิด และอยู่ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของแต่ละบุคคล และบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเอง หากเลือกอาชีพได้เหมาะสมก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวัง หรือคำทำนายถึงเหตุการณ์ในอนาคตของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา และสถานการณ์ที่ได้รับในปัจจุบัน (Introduction to Psychology, 1975, p. 604, อ้างถึงใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2528, น. 13)

สุรางค์ จันทรโณม (2524, น. 128, อ้างถึงใน เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ, 2547, น. 99) กล่าวว่า ความคาดหวังคือ อันดับของจุดมุ่งหมายที่คาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ ชีวิต

ของมนุษย์ทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกันทั้งสิ้น พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาในปัจจุบัน ย่อมคาดหวังไปสู่อนาคต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ได้ตามต้องการ

สุภักฎาณี สุขสำราญ (2544, น. 18, อ้างถึงใน เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ, 2547, น. 99) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง สภาพการประเมินความสามารถของตนเองกับความตั้งใจในการทำงานสู่เป้าหมายที่ต้องการ หากบุคคลมีความสามารถสูง ตั้งใจสูง จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความสามารถต่ำ ไม่ตั้งใจ ก็จะไปสู่ความไม่สำเร็จในการทำงานตามที่หวังผล

ความคาดหวัง จึงเป็นระดับพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อาศัยประสบการณ์เดิมของตนในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนด หรือต้องการให้เป็นไปตามความต้องการของตน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 55-56) สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกนำมาใช้เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่า ถ้าตนมีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น หรือ คือความเชื่อที่ว่าความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงานที่กระทำลงไป (Instrumentality) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ

3. การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ฉะนั้น สิ่งที่ได้รับในที่นี้ก็คือ รางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเอง

สรุปทฤษฎีความคาดหวัง สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ $M = E \times I \times V$ โดยที่ M คือ การจูงใจ (Motivation), E คือ ความคาดหวัง (Expectancy), I คือ เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น

เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ (2547, น. 101-103) สรุปไว้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Victor H. Vroom และเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ โดยได้อธิบายว่า การจูงใจ เป็นความต้องการต่อสิ่งใด

สิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น เมื่อเชื่อแล้วก็จะตัดสินใจกระทำส่วนผลที่ได้รับนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคืออาจจะพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ แต่จะมีแรงจูงใจให้กระทำตามที่เชื่อว่าจะเป็นไปอย่างที่เราคาดหวังไว้

โดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นความเชื่อหรือแรงจูงใจให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่าเมื่อกระทำแล้วจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เช่น การคาดหวังในการทำงาน ก็คือการได้รับค่าตอบแทนที่สูง การได้รับการยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น บุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังที่ตั้งใจไว้ แต่การที่เขาจะมีพฤติกรรมใด ๆ นั้น คนเราจะพิจารณาปัจจัยของการทำงาน ดังนี้

1. พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น ถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. ผลงานที่เกิดขึ้น สามารถเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งที่เขาอยากได้แต่จะตรงตามต้องการหรือไม่
3. คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนหรือผลที่ได้รับมีค่ามากน้อยเพียงใด
4. การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื่อง หรือทำให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่มีคุณค่าตามมา ถ้าได้รับการตอบแทนเป็นการยกย่องหรือเลื่อนขั้นหรือจำนวนเงินโบนัส ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถทำให้ความเป็นอยู่ทั้งทางจิตใจและร่างกายดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และยาวนานขนาดไหน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

Edwin B. Flippo (1984, p. 334, อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2529, น. 34) ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางพื้นฐานของการจัดสวัสดิการที่ดี ไว้ว่า

1. ต้องตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง
2. สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่ในรูปของกลุ่ม จึงจะเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่ารายบุคคล เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นต้น
3. ลักษณะของการจัดสวัสดิการควรจะยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายกับเพศหญิงในบางอย่างจะแตกต่างกันออกไป หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง
4. การจัดสวัสดิการจะต้องต่อเนื่องกว้างขวาง มีการวางแผนการสื่อสารที่ดีเพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีผล

5. สวัสดิการเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต การจัดจึงต้องสามารถคำนวณเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนต้องคำนึงถึงฐานะทางการเงินด้วย

สวัสดิการแบ่งออกเป็น

1. สวัสดิการที่ให้ในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น เวลาพัก วันหยุดต่าง ๆ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ให้เพื่อความมั่นคง เช่น การประกันสุขภาพ การบริการทางการแพทย์ การประกันชีวิต
3. สวัสดิการที่เป็นการบริการลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อลูกจ้าง เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร การให้คำปรึกษาแนะนำ การบริการทางการแพทย์ และอื่น ๆ
4. สวัสดิการตามกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการสร้างความมั่นคงในชีวิตลูกจ้าง เช่น การประกันสังคม เงินค่าชดเชยเมื่อถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิด น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร

ความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร (รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548, น. 2-16) เป็นแนวคิดในการบริหารงานยุคใหม่ที่กล่าวถึงการบริหารความแตกต่างของบุคลากร หรือ Diversity ที่แม้แต่เกณฑ์การได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ก็ยังได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องคำนึงถึง ความต้องการและความหลากหลายของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้าน เพศ การศึกษา รวมทั้งอายุ และกลายเป็นประเด็นที่สำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างมากในหลายด้าน ตั้งแต่การตลาดจนถึงการบริหารงานบุคลากร

สำหรับ Generation หากใช้เกณฑ์ในเรื่องของอายุของบุคลากรในองค์กรมาแบ่งแล้ว แต่ละองค์กรมักจะประกอบด้วยบุคลากร 3 รุ่น ได้แก่ กลุ่มคนรุ่นเก่า กลุ่มคนรุ่นกลางเก่า กลางใหม่ และ กลุ่มคนรุ่นใหม่

นักวิชาการตะวันตกได้รวบรวมข้อมูลเปรียบเทียบ Generation ต่าง ๆ ในที่ทำงาน (ตารางที่ 2.1) ทำให้ทราบอุปนิสัยและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนักวิชาการและนักบริหารงานบุคคลของตะวันตกต่างให้ความสนใจต่อความแตกต่างนั้น เพื่อนำไปบริหารด้านการจัดงานสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะของแต่ละ Generation

ตารางที่ 2.1

การเปรียบเทียบคุณลักษณะของเจนเนอเรชันในที่ทำงาน

เจนเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
“คนรุ่นเก่า” หรือ Baby Boomers (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507)	- ยึดมั่นถือมั่น - ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย - ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ - อนุรักษ์นิยม	- มีชีวิตเพื่อทำงาน - สู้งาน ชอบทำงาน - ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน - รักดีต่อองค์กร - อุดหนุน - ต้องการงานที่มีความมั่นคง - เคารพกฎเกณฑ์ กติกา	- มีความมั่นคง - งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญ ชำนาญเชิงลึก - มีการเลื่อนตำแหน่ง
“คนรุ่นกลางเก่า กลางใหม่” หรือ Generation X (คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519)	- ชอบเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง - ใช้เทคโนโลยี - ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ - ใช้ชีวิตแบบยัปปี้ (Yuppy)	- ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบายตามใจตนเอง - ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต - ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าทำหาย - เปลี่ยนงานง่าย เป็น Job Hopper	- ทำหาย - งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย - การทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า - สร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ - มีความรู้ใหม่ๆ - อิสระในการเลือกสถานที่ และเวลาทำงาน - ต้องการทราบมุมมองและ แง่คิดในการทำงานจากผู้อื่น - มีค่าตอบแทนสูง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เจนเนอเรชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
“คนรุ่นใหม่” หรือ Generation Y (คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520-2537)	- Hip Hop - ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น - มีความเป็นสากล - ดิบดีดีโอเกม - เชื่อมั่นในตนเองสูง	- ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม - มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีเก่ง - มุ่งมั่น แต่ในบางครั้งไม่อดทน - ไม่ผูกพันต่อองค์กร - ไม่สนใจเรื่องอาวุโส - ช่างสงสัย	- ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi - บริหารจัดการตนเองได้ - งานที่มีความสนุกสนาน - มีเวลาพักผ่อน - ต้องการความจริง

ที่มา: การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในการทำงาน, (น. 11), โดย รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548.

2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ปิยวนิชพงษ์ (2535, น. บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” สรุปได้ว่า

- อาชีพบิดา มารดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- รายได้บิดา มารดาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- สาขาวิชาเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
- ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว

- ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการความสำเร็จสูง

- ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะกล้าเสี่ยงสูง

งานศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” (ฐิติพร วีระมโนกุล, 2545, น. บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ คือ ความชอบ ความถนัด ระดับผลการศึกษา งานท้าทาย ความสามารถ งานอิสระ ผลตอบแทนสูง ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ชื่อเสียงของหน่วยงาน บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุน การมีกิจการของครอบครัว และกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเลือกประกอบอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแวดล้อมทางอาชีพของบิดามารดา หรือผู้ปกครองกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพด้านพื้นที่ในการประกอบอาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และกิจการของครอบครัวกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพด้านหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การศึกษาเรื่อง “การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน” (รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง, 2548, น. บทคัดย่อ) พบว่า เจนเนอเรชันวายในเมืองไทย มีลักษณะหลายประการที่เหมือนและแตกต่างจากนักวิชาการตะวันตก สิ่งหนึ่งที่ทำให้เจนเนอเรชันวายของไทยมีลักษณะใกล้เคียงกับเจนเนอเรชันวายในอเมริกาหรือตะวันตก มาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต การได้รับข้อมูล การดูภาพยนตร์และฟังเพลงตะวันตก ทำให้เจนเนอเรชันวายของไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นตะวันตกมากขึ้น ที่มาคู่กับอินเทอร์เน็ตคือ การเล่นเกมวิดีโอเกม หรือเกมคอมพิวเตอร์ และการใช้โทรศัพท์ซึ่งโทรศัพท์เคลื่อนที่ถือว่่าเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ในเรื่องของการทำงานเจนเนอเรชันวายต้องการงานที่มีความท้าทาย และขอเลือกวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง มักอึดอัดเมื่อไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือเมื่อความคิดเห็นไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เจนเนอเรชันวายจะพอใจอย่างมากถ้าสามารถเลือกเวลาทำงานตามความสะดวกของตนเอง หรือทำงานจากสถานที่อื่นได้ เช่น ที่บ้าน หรือนอกสถานที่ทำงาน โดยยึดผลงานตามกำหนดเวลา สิ่งที่ไม่ชอบอย่างมาก คือ ระเบียบวินัยที่มากเกินไป เช่น ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือถือระหว่างทำงาน ห้ามใช้คอมพิวเตอร์ในเรื่องส่วนตัว ฯลฯ

เจนเนอเรชันวายมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเองสูงและมีวิถีชีวิตที่ไม่เหมือนเจนเนอเรชันอื่น

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” (อมรรตน์ เหล่านุญมา, 2550, น. 78-80) พบว่า ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญมาที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของนักเรียนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ความถนัดในด้านอาชีพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจในอาชีพ บุคลิกลักษณะของนักเรียน ความคุ้นเคยต่ออาชีพ ค่านิยมของสังคม และการได้เรียนรู้และฝึกทักษะอาชีพในโรงเรียน กล่าวคือนักเรียนส่วนใหญ่ร้อยละ 60.9 จะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักเรียน เพราะนักเรียนที่มีผลการเรียนดีจะสนใจเลือกอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะ เช่น อาชีพแพทย์ ล่าม สถาปนิก ดังนั้นการเลือกแผนการเรียนของนักเรียนจึงสอดคล้องกับอาชีพที่นักเรียนสนใจ ตามความถนัดในอาชีพ บุคลิกลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ระดับผลการเรียน รายได้ของครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุดของพ่อแม่ หรือ ผู้ปกครอง มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน ในเรื่องของปัจจัยข้อมูลข่าวสารอันได้แก่ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ภาพยนตร์ ป้ายโฆษณา พบว่านักเรียนให้ความสนใจปานกลาง อาชีพที่นักเรียนเลือกหรือสนใจร้อยละ 31.8 จะมาจากสื่อที่เป็นโทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อที่นักเรียนพบเห็นได้บ่อยและเป็นประจำ รวมถึงสื่อประเภทหนังสือพิมพ์ ป้ายโฆษณา ภาพยนตร์และวิทยุ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูลข่าวสารกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ แผนการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่เรียนแผนศิลป์ภาษา จะให้ความสนใจข้อมูลข่าวสารมากกว่านักเรียนที่เรียนแผนวิทย์-คณิต ซึ่งสัมพันธ์กับอาชีพที่นักเรียนเลือก ในด้านปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ร้อยละ 26.4 พ่อแม่ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน เพราะใกล้ชิดและสัมพันธ์กับนักเรียนมากที่สุด การเลือกอาชีพของนักเรียนบางครั้งอาจจะมาจากความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ นักเรียนอาจพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม แผนการเรียน และระดับการศึกษาสูงสุดของพ่อแม่ เป็นเหตุผลประกอบในการเลือกอาชีพด้วยเช่นเดียวกัน

จากแนวคิดทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้นบุคคลย่อมเลือกการประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเอง ที่เกิดจากความคาดหวังของตัวบุคคลนั้น และจากผู้ที่ใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ๆ นั้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเภทของงานที่ต้องการจะทำ เงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับเป็นต้น นอกจากนี้

ความแตกต่างด้านอายุของบุคคล ก็มีผลต่อการทำงานที่เป็นเหตุผลหนึ่งในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคลด้วยเช่นกัน โดยผู้ศึกษานำมาสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

