ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path)

ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ เป็นลำดับขั้นการเติบโตของแต่ละสายอาชีพ ซึ่งกำหนดไว้เฉพาะสำหรับแต่ละอาชีพ เป็นความเข้าใจในทางเลือกแต่ละแบบ (Understanding the Options) ของผู้ปฏิบัติงาน ตามปกติแล้วบุคคลเมื่อก้าวเข้าสู่อาชีพ ต่างก็มุ่งหวังการเจริญเติบโตก้าวหน้าไปตามเส้นทางสายอาชีพของตนเอง โดยที่ จินตนา อินทรทัศน์ (2541, หน้า 21) กล่าวถึง การเลือกอาชีพเป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะประกอบอาชีพนั้น โดยบุคคลควรจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และบุคลิกภาพของตนเอง สอดคล้องกับ ซูเปอร์ (Super, 1972) การเลือกอาชีพเป็น กระบวนการต่อเนื่องและกระบวนการเลือกอาชีพนั้น บุคคลจะเลือกโดยห่างไกลจาก ความเป็นจริงในช่วงอายุต้นและระดับความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุสูงขึ้น โดยที่การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่การตัดสินเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินที่เป็นลำดับติดต่อกันไป แต่ละขั้นของกระบวนการมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของอายุการทำงานของแต่ละบุคคลด้วยกาลเวลาที่ไม่สามารถหวนย้อนกลับได้ การตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและโดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น บุคลากรสายบัญชี การเงิน ก็มีเป้าหมายที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดทางด้านการเงินของบริษัท (Chief Financial Officer: CFO) เช่นเดียวกับวิศวกรที่มุ่งหวังจะเป็นผู้จัดการโรงงาน (Plant Manager) เป็นต้น การเติบโตในทิศทางมีลำดับสูงขึ้นไม่ได้เป็นเพียงหนทางเดียวในการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Up is not the only way) ยังมีเส้นทางที่แตกต่างเพื่อให้สามารถเรียนรู้และเป็นการเติบโตในองค์การได้ เช่น การย้ายข้ามสายงาน (Moving Across) คือ การเปลี่ยนตำแหน่งในองค์การแต่ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงสถานะหรือระดับตำแหน่งรวมถึงค่าตอบแทนผลที่เกิดขึ้นจากย้ายตำแหน่ง หรือข้ามสายงานทำให้เกิดการเรียนรู้หน้าที่ในตำแหน่งใหม่ที่ ทำให้เกิดความรู้กว้างขึ้น มีมุมมองกว้างขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในอนาคต และเป็นโอกาสที่ดีสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ ต้องการความท้าทายและการได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พบเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ ไม่ต้องการภาระความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการข้ามสายงานไปยังสายที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วกว่าสายงานเดิม

ประโยชน์ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพต่อองค์การ

1. เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง โอน ย้ายสายงาน จะทำให้ต่างหน่วยงานในองค์การใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเอง เช่น บางหน่วยงานใช้อายุงาน บางหน่วยงาน ใช้สมรรถนะ (Competency) เป็นเกณฑ์ หรือบางหน่วยงานใช้เกณฑ์อื่น ทั้งนี้เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการสร้างความก้าวหน้า

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคน โดยการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่งงานที่ว่าง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.1 การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานหรือ โอนย้ายงาน

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล

2.3 การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งค่าตอบแทน รางวัลประโยชน์ต่อบุคลากร

2.4 เพื่อจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์การ เพราะทุกคนจะทราบความก้าวหน้าของตนเอง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.5 การสร้างโอกาสในการโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนั้น เป็นการประเมินพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ ก่อนที่จะนำไปใช้กับหลักการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ระหว่างบุคคลกับอาชีพที่ต้องการ และนำไปปฏิบัติได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้ โดยมีขั้นตอนเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบหรือประเมินการพัฒนางานสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

การจัดการและพัฒนางานอาชีพ

การจัดการและพัฒนาอาชีพ เป็นกระบวนการจัดการภายในองค์การ เพื่อให้บุคลากรได้มีการวางแผนในอาชีพของตน ทำงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนงานอาชีพ และควบคุมกำกับให้เป็นไปตามแผนงาน กระบวนการนี้ เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสบรรลุเป้าหมายงานอาชีพที่เขาปรารถนา กระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญเพราะบุคลากรคาดหวังความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน จึงให้ความสนใจกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเองมากขึ้น มากกว่าที่จะฝากอนาคตการทำงาน

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2532, หน้า 76) อธิบายว่า การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตรงกับความต้องการ ความถนัด และความสนใจของเขา เมื่อบุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เขาย่อมจะมีความสุขในการทำงานมากกว่า และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพย่อมจะสูงขึ้นตามไปด้วย การที่บุคคลจะมีการตัดสินใจที่ถูกต้องนั้นหาใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ การตัดสินใจ เรื่องงานอาชีพที่จะประกอบในอนาคตเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง เพราะผลของการตัดสินใจของเขาเกี่ยวโยงไปถึงความสุขหรือความทุกข์ในการประกอบ อาชีพในอนาคตบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมาทำ หน้าที่ช่วยเหลือให้เขาได้เข้าใจตนเอง และโลกของงานอาชีพ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลือกอาชีพที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตของเขา และสอดคล้องกับ เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535, หน้า 14) ที่กล่าวไว้ว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ถึงความตั้งใจในการที่จะเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยคำนึงถึง ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม

องค์การจึงต้องพยายามแสวงหาทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นส่วนประกอบของ ทุนมนุษย์ เพราะฉะนั้น กลยุทธ์ประการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดให้ทุนทั้ง 2 ประการอยู่กับองค์การ คือ มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพ เช่น การปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายบริหารและสายวิชาชีพชำนาญการ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น การดึงดูดบุคลากรเก่ง ๆ ไว้กับองค์การ เพื่อลดการหมุนเวียนเข้าออกของบุคลากร ซึ่งจะทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากตลอดเวลา เช่น การฝึกสอนบุคลากรใหม่ การสูญเสียโอกาสจากการใช้ประโยชน์จากบุคลากรซึ่งเริ่มเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นแล้วตัดสินใจลาออก การเติบโตตามสายงานนำเสนอในรูปแบบ ดังนี้ (เพ็ญศรี จินดาศักดิ์, 2535)

การขยายความรับผิดชอบ (Growing in the Place) คือ การขยายความรับผิดชอบจากความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์โดยเพิ่มทักษะ การเติบโตแบบนี้น่าจะเป็นทางเลือกเสริมเข้าไปกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งจะทำให้แสดงความสามารถได้เพิ่มขึ้นนั่นเอง

การปรับเลื่อนตำแหน่ง (Moving Up) คือ การปรับระดับ เลื่อนตำแหน่ง คนส่วนใหญ่จะรู้จักการเติบโตประเภทนี้มากที่สุด การเติบโตแบบนี้คือการปรับตำแหน่งขึ้น 1-2 ระดับจากตำแหน่งเดิม ซึ่งที่มาโดยส่วนใหญ่ คือ การตอบแทนผลการทำงานที่ดีมาก มีผลงานเด่นชัดและแสดงออกให้ผู้บริหารเห็นศักยภาพที่จะสามารถทำงานหรือรับผิดชอบได้มากขึ้น และตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการตำแหน่งนั้น ๆ

การสำรวจงาน (Looking Around) ลักษณะการเติบโตแบบนี้มาจากคำถามพื้นฐานว่าบุคคลจะทำอะไรให้องค์การได้อีก เราจะไปยืนที่ใดในองค์การ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางตัดสินใจว่าบุคคลคิดจะทำประโยชน์ได้มากที่สุดเพื่อให้เกิดคุณค่าทั้งแก่ตัวเองและองค์การ

การปรับเปลี่ยนหน้าที่ลง (Moving Down) การปรับเปลี่ยนหน้าที่ลง คือ ผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งถูกปรับให้ทำหน้าที่สายบริหารแต่อาจไม่ถนัดทำให้ต้องปรับกลับไปอยู่ตำแหน่งเดิม ซึ่งกรณีเช่นนี้ไม่ค่อยได้พบมากนักในประเทศไทย การปรับย้ายในลักษณะแบบนี้จึงพบได้ในสภาวะที่องค์การต้องการปรับเปลี่ยน ซึ่งไม่ได้แปลว่าการลดลงของตำแหน่งนั้นเป็นเรื่องเลวร้ายเสมอไป

การปรับเปลี่ยนโยกย้าย (Moving Out) คือ การปรับเปลี่ยนโยกย้ายไประหว่างฝ่าย ระหว่างแผนกหรือย้ายข้ามองค์การไปยังเครือข่ายอื่น ๆ ขององค์การ ส่วนใหญ่จะพบว่าเป็นไปได้ที่ตำแหน่งงานนั้นไม่จำเป็นอีกต่อไป หรือสมรรถนะของผู้นั้นอาจไม่เหมาะกับตำแหน่ง เช่น ย้ายจากสำนักงานใหญ่ไปสู่สำนักงานระดับภูมิภาค ย้ายจากสำนักงานระดับภูมิภาคไปดำรงตำแหน่งประจำสาขา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จะเห็นว่า การเติบโตในหน้าที่การงานจึงไม่จำเป็นต้องขึ้นสู่ยอดเสมอไป ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม ซึ่งอาจทำให้เรามีทัศนคติที่เปลี่ยนไป มองจากมุมใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ (Oknation, 2012)

ซูเปอร์ (Super, 1972) ได้เสนอทฤษฎี พัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ คุณสมบัติในแต่ละบุคคลดังกล่าวนี้เหมาะสมกับอาชีพจำนวนหนึ่ง แต่ละบุคคลที่อาจจะเหมาะกับงานได้หลายอย่างในอาชีพแต่ละอาชีพนั้น ต้องการแบบแผนของลักษณะความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพที่มีลักษณะที่กว้างขวางพอที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนเหมาะกับ อาชีพที่แตกต่างกันได้หลายอาชีพและอาชีพแต่ละอาชีพเหมาะกับบุคคลที่มีความ แตกต่างกันในหลายประการ

ความสนใจในอาชีพ ความสามารถทางอาชีพและสภาพการณ์ที่บุคคล ดำรงชีวิตและทำงานและความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตาม กาลเวลาและประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การเลือกและการปรับตัวในอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

กระบวนการต่อเนื่องดังกล่าวเป็นกระบวนที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิต และเป็นไปตามลำดับขั้น ประกอบด้วย ขั้นความเติบโต ขั้นการสำรวจ ขั้นการสร้างหลักฐาน ขั้นการคงไว้ซึ่งความมั่นคง และขั้นของความเสื่อมถอย ในขั้นของการพัฒนาการ ทางอาชีพเหล่านี้ อาจแบ่งเป็นช่วงย่อย ๆ ประกอบด้วย ระยะการสำรวจ ระยะการสำรวจที่ยังไม่ได้มีการตัดสินใจแน่นอน ระยะการสำรวจอย่างจริงจัง ระยะทดลองปฏิบัติงาน และระยะการประกอบอาชีพที่ถาวร

ลักษณะของแบบแผนอาชีพ เป็นลำดับขั้นของพัฒนาการเลือกอาชีพ ความถี่ของการเปลี่ยนงาน ช่วงเวลาที่มีงานทำอย่างชั่วคราวและอย่างถาวรขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ความสามารถทางสติปัญญา และลักษณะทางบุคลิกภาพ ตลอดจนโอกาสที่บุคคลจะได้รับในอาชีพนั้น การส่งเสริมขั้นพัฒนาการต่าง ๆ ทำได้โดยส่งเสริมวุฒิภาวะทักษะความสามารถและความสนใจ และให้โอกาสบุคคลได้ทดสอบในสภาพการณ์จริงและพัฒนาความ นึกคิดเกี่ยวกับตน

กระบวนการพัฒนาทางอาชีพ การพัฒนาเป็นผลของความนึกคิดของบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมผสานกันโดยที่ความนึกคิดเกี่ยวกับตน เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของความถนัดที่มีมาแต่กำเนิด ระบบประสาทและต่อมไร้ท่อ โอกาสที่จะได้ แสดงในหลายบทบาท และการประเมินว่าการแสดงบทบาทได้รับการยอมรับจากผู้ใหญ่ และคนโดยทั่วไปเพียงใด

กระบวนการที่ผสมผสานระหว่างบุคคลและปัจจัยทางด้านสังคม ระหว่าง ความสึกนึกคิดเกี่ยวกับตนและสภาพความเป็นจริง เป็นการแสดงบทบาทอย่างหนึ่ง อาจเป็นการแสดงบทบาท

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ในจินตนาการ ในกระบวนการให้คำปรึกษา หรือในกิจกรรมของชีวิตจริง เช่น ในการทำงานพิเศษ และในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ แสดงออกซึ่งความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะและค่านิยม ขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่บุคคลประกอบเป็นอาชีพที่ถาวร สภาพการทำงาน และวิถีชีวิตซึ่งบุคคลสามารถแสดงบทบาทที่พึงพอใจและเหมาะสมตามการเจริญเติบโตและประสบการณ์ที่ได้รับ

และซูเปอร์ (Super, 1972) ได้นำเสนอหลักการ งานตามขั้นพัฒนาการ (Developmental Task) ซึ่งหมายถึง พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของบุคคลในแต่ละ ช่วงของชีวิตมาอธิบายกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลดังต่อไปนี้

ช่วงก่อตัว (Crystallization) ช่วงอายุ 14-18 ปี เป็นช่วงที่บุคคลจะเกิดความสนใจ ที่จะวางแผนเพื่อประกอบอาชีพโดยใช้ข้อมูลด้านอาชีพ ความสนใจและค่านิยมของตนเองเป็นเครื่องพิจารณา

ช่วงเจาะจง (Specification) ช่วงอายุ 18-21 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเลิกระยะทดลองเลือกอาชีพแต่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง

ช่วงนำไปใช้ (Implementation) ช่วงอายุ 21-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลสำเร็จ การศึกษาและเริ่มเข้าประกอบอาชีพ

ช่วงมั่นคง (Stabilization) ช่วงอายุ 24-35 ปี เป็นช่วงที่บุคคลใช้ความสามารถ และประสบการณ์ประกอบอาชีพด้วยความมั่นคง

ช่วงก้าวหน้า (Consolidation) ช่วงอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปได้ว่า เนื่องจากแต่ละอาชีพจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยชัดเจนซึ่งแต่ละขั้นตอนต้องใช้ทักษะความสามารถที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน การจะพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จในอาชีพและเกิดประสิทธิผลของงาน ควรชี้ให้เห็นถึงลำดับขั้นของอาชีพ ขั้นตอนการพัฒนางานสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จในอาชีพที่เหมาะสมสำหรับแต่ละอาชีพ และเหมาะสมกับพัฒนาการการทำงานของแต่ละช่วยวัย การจัดการหรือวางแผนลำดับขั้นอาชีพ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญ ด้วยเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ

จากหลายนิยามความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ประกอบด้วยหลายปัจจัยประกอบเป็นความสำเร็จในอาชีพ ทั้งที่เป็นวัตถุตอบแทนจากงานเป็นรูปธรรม และส่วนที่เป็นความรู้สึก ทัศนคติ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม นักวิชาการหลายคนได้ศึกษาความ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สำเร็จในอาชีพ ดังเช่น เฮอร์ออท กิบสัน และพินเดอร์ (Herriot, Gibson, & Pinder, 1993, pp. 124-150) ได้ทำการศึกษาภาคตัดขวางของช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Studies) โดยใช้ตัวชี้วัด คือ ตำแหน่งที่อยู่ตามสายการบังคับบัญชา (Current Hierarchical Position) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salarly) การจัดกลุ่มตามสาขาอาชีพ (Occupational Grouping) รวมถึงตัวชี้วัดแบบจิตวิสัย (Subjective) เช่นเดียวกับมิลาเมด (Melamed, 1995 a, p. 241) ที่ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน พบว่า การศึกษาที่ทำภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง มักนิยมใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษากลุ่มตัวอย่างในองค์การที่แตกต่างกันจะไม่สามารถนำตัวชี้วัดด้านตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะการศึกษาด้านจิตวิสัย (Subjective) เนื่องจากในองค์การที่แตกต่างกันสายการบังคับบัญชามักแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสิ่งที่นิยมนำมาศึกษาก็ยังเป็นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนแต่ละกลุ่มตามสาขาอาชีพ เหมือนเป็นตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัยและเป็นปัจจัยร่วมกัน และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่ข้ามพ้น (Across) องค์การที่แตกต่างกันได้อีกด้วย

มิลาเมด (Melamed b, 1995, p. 36) กล่าวว่า มีวิธีวัดความสำเร็จในอาชีพ 2 ลักษณะ ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัย (Objective Career Success) เป็นความสำเร็จที่สามารถสังเกตเห็นได้ วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม อันได้แก่ ตำแหน่ง เงินเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในแต่ละวัน เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย (Subjective Career Success) เป็นความสำเร็จที่เป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นหรือวัดได้ยาก เป็นการรับรู้ทางใจถึงความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ ไชด์ และคลิโมสกี (Childs & Kimoski, 1986, pp. 3-8) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย ตัวแปร 12 ตัว ดังตาราง

ตารางที่ 2 ตัวบ่งชี้การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของไชลด์และคลิโมสกิ (Childs & Kimoski, 1986)

ชื่อตัวแปร	รายละเอียด
- รายได้ (Earnings)	- พิจารณาจากทุนรายได้ของบุคคลว่ามายได้ตลอดปีเท่าไร
- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	- เป็นความพึงพอใจของบุคคลในงานที่ทำโดยทั่วไป
- ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	- เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
- การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self Assessed Success)	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	รายละเอียด
- ความมีเกียรติ (Prestige) - ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget Responsibilities) - การยอมรับในงานอาชีพ (Career Identification) - ความมีประสิทธิผลของการแก้ปัญหา (Problem -Solving Effectiveness) - ความมีประสิทธิผลของงาน (Job Effectiveness) - จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number Supervise) - การประเมินจากเพื่อน (Peer Rate) - ความก้าวหน้า (Progress)	- เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกันว่าตนเองรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด - เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน - สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงานหรือบุคคลที่เคยทำมา - เป็นความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานอาชีพของตน - การรับรู้ว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิผลเพียงใด - การรับรู้ว่าตนเองทำงานในปัจจุบันได้ดีมีประสิทธิผลเพียงใด - จำนวนผู้ที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา - เป็นการประเมินจากบุคคลที่ท่านทำงานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน - เป็นความรู้สึกว่างานอาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

แกธติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986, pp. 569-591) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย และเชิงวัตถุวิสัยร่วมกัน โดยศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ของผู้บริหารและการสนับสนุนบุคลากรกับความสำเร็จในอาชีพตามการรับรู้ของผู้บริหารถึงความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับของผู้บริหารระดับกลางจากหลายองค์การ และจากการศึกษา พบว่าความสำเร็จในอาชีพสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพ 2 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และความสำเร็จที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. ความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Job Success) ได้แก่ การได้รับการตอบสนองในทางบวกเกี่ยวกับการประเมินผลงานทุกไตรมาส การได้รับการเสนอโอกาสในการศึกษาต่อโดยนายจ้าง การมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเพียงพอในงานที่ทำ การได้รับการตอบสนองเต็มที่โดยระบบการจัดการในงาน การได้อยู่ในงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การมีความสุขในการทำงาน การอุทิศตนให้แก่งานที่ทำ การได้อยู่ในตำแหน่งที่ส่วนใหญ่ได้ทำงานที่ตัวเองชอบ เป็นต้น

1.2 ความสำเร็จเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) ได้แก่ การได้รับความเคารพจากเพื่อน การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อน การได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จทางการเงิน (Financial Success) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน การได้รับรายได้ที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ความสามารถในการหารายได้ที่สูงเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำ เป็นต้น

1.4 ความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) ได้แก่ การยินดีเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การไปได้ถึงเป้าหมายในอาชีพ ในช่วงเวลาที่ตนได้ตั้งไว้ การไปถึงเป้าหมายในอาชีพทั้งหมด การได้อยู่ในงานที่ได้รับโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์การ คือ ความสำเร็จในชีวิต (Life Success) ได้แก่ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีความเพลิดเพลินกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน การมีความพอใจในชีวิตในภาพรวม การอุทิศตนให้แก่งานที่ทำ เป็นต้น

เซอโจ (Sturges, 1999, pp. 239-235) ได้ศึกษาถึงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพมีความหลากหลาย ผู้บริหารได้ใช้เกณฑ์ประกอบด้วยกันหลาย ๆ ส่วนเพื่ออธิบายความสำเร็จในอาชีพ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติ แต่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของเกณฑ์ภายในสำหรับความสำเร็จ (Internal Criteria for Success) ของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับความรู้สึกบรรลุผลตามที่ต้องความรู้สึกประสบความสำเร็จ รวมถึงความเพลิดเพลิน ทั้งนี้ เกณฑ์ภายนอกสำหรับความสำเร็จ (External Criteria for Success) ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกันในการกล่าวถึงความสำเร็จของผู้บริหาร เกณฑ์นี้มีความซับซ้อนมากกว่าที่เคยเข้าใจ เกณฑ์ความสำเร็จภายนอกทางด้านวัตถุ (External Criteria for Success) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง มีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยภายนอกบางประการที่จับต้องไม่ได้ เช่น อิทธิพล ซึ่งจริง ๆ แล้ว ผู้บริหารให้คำนิยามความสำเร็จในอาชีพที่มุ่งเรื่องเกณฑ์ภายนอกที่จับต้องไม่ได้มักไม่รวมเกณฑ์ด้านวัตถุเข้าไปด้วย แต่ถ้ารวมก็จะเน้นรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เห็นว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของตำแหน่งและเงินเดือน จึงจำเป็นที่จะต้องแยกแยะเกณฑ์ภายนอกแบบนี้ว่า เกณฑ์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภายนอกที่จับต้องไม่ได้สำหรับความสำเร็จ (Intangible Criteria for Success) พบว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 มิติ ดังนี้

1. เกณฑ์ภายในสำหรับความสำเร็จ (Internal Criteria for Success)

เกณฑ์นี้เกี่ยวพันกับความรู้สึกว่าตนสามารถทำงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ ตนทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้ทำงานโดยยึดหลักคุณธรรม และมีความสมดุล มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความรู้สึกว่าตนสามารถทำงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ (Accomplishment) คือ การที่ตนเองทำงานได้เก่ง เกิดการยอมรับในความชำนาญของตนเอง และเชื่อว่าผู้อื่นจะให้การสรรเสริญมากกว่าที่ตนคิด

1.2 ความรู้สึกว่าตนทำงานได้ประสบความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน การมีความคิดสร้างสรรค์งาน และการได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาตนผ่านสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานหรือประสบการณ์ของตน

1.3 ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Enjoyment) หมายถึง การได้งานที่น่าสนใจ มีความเพลิดเพลิน และมักจะเกี่ยวพันกับความพึงพอใจในงาน เกณฑ์ความรู้สึกเพลิดเพลินเป็นเกณฑ์ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ใช้สนับสนุนความหมายของความสำเร็จ แต่คำนี้ก็มีการใช้ที่แตกต่างกันสำหรับผู้บริหารบางคน ความเพลิดเพลินเป็นสิ่งที่ตามมากับการได้เลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จทางด้านการเงิน นอกจากนี้ ความเพลิดเพลินในงานยังเป็นแง่มุมหนึ่งของความสำเร็จในอาชีพที่อยู่เหนือความสำเร็จทางด้านวัตถุ คือ ไม่ต้องสละงานที่ทำเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.4 ความรู้สึกว่าตนทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและมีความสมดุล (Integrity and Balance) เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมหมายความรวมถึงความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า การกระทำด้วยคุณธรรมในฐานะที่เป็นผู้บริหาร และนำบางสิ่งกลับคืนสู่องค์การ บางครั้งอาจหมายถึงการช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนความสมดุล หมายถึง ความสามารถในการรวมความสำเร็จในชีวิตการทำงานเข้ากับความสำเร็จในชีวิตครอบครัว

2. เกณฑ์ความสำเร็จในเชิงจับต้องไม่ได้ (Intangible Criteria for Success)

เกณฑ์นี้เกี่ยวพันกับความรู้สึกที่ได้รับการยอรับวาเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถและมีคุณค่า รวมทั้งความรู้สึกที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับเฉพาะว่า เป็นผู้ได้รับรางวัลชนะ เป็นผู้ได้รับเลือกให้เข้าร่วมการประชุมที่มีชื่อเสียง หรือการได้รับการขอบคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าเป็นผู้ชำนาญการ นอกจากนี้เกณฑ์ในเชิงอิทธิพลของความสำเร็จ (Influence Criteria for Success) ยังเป็นเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารเมื่อกล่าวถึงความสำเร็จ ผู้บริหารบางคนเห็นว่าอิทธิพลเป็นหัวใจของความสำเร็จในอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ตนเองปรารถนาตำแหน่งใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

องค์การเพื่อจะได้บรรลุผลสำเร็จ และยังหมายถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มีผลต่อธุรกิจและทิ้งความทรงจำให้ปรากฏอยู่ในองค์การ

3. เกณฑ์ภายนอกสำหรับความสำเร็จ (Influence Criteria for Success)

แม้ว่านิยามของความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารจะมีการกล่าวถึงเกณฑ์ที่สำคัญ เช่น อิทธิพล การยอมรับของบุคคล ความเพลิดเพลิน และการบรรลุผลตามที่ต้องการ แต่นิยามนี้ยังได้รวมถึงเกณฑ์วัตถุภายนอก (External Material Criteria) เช่น ตำแหน่งในสายการบังคับบัญชาและระดับเงินเดือน ทั้งนี้ เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก ความก้าวหน้า และสถานะ ผู้บริหารบางกลุ่มถือว่าเรื่องของระดับขั้นเป็นหัวใจของความสำเร็จในอาชีพ แต่บางกลุ่มไม่ได้อธิบายความสำเร็จในอาชีพในแง่ของระดับขั้น ซึ่งผู้บริหารที่เน้นระดับขั้นในความหมายของความสำเร็จจะมองว่า ความก้าวหน้าเป็นเกมการแข่งขันที่การชนะแต่ละครั้งจะทำให้สถานะส่วนบุคคลเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงอำนาจและอิทธิพล อีกกลุ่มหนึ่งเกณฑ์รางวัล (Reward Criteria) ซึ่งส่วนใหญ่ คือ เงินเดือนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มากับความก้าวหน้า นอกจากนี้ รอบบินส์ (Robbins, 2003, p. 18) ได้เสนอการวัดความสำเร็จในอาชีพว่าไม่สามารถวัดได้จากรายได้ของบุคลากรหรือระดับตำแหน่งอีกต่อไป เพราะในปัจจุบันความสำเร็จในงานจะรวมไปถึงการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ (Using One's Full Potential) การทำงานที่เผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น (Greater Responsibilities and Increased Autonomy) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในปัจจุบันต้องการมากกว่ารายได้และความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรต้องการรวมไปถึงการทำงานที่มีความน่าสนใจและต้องการทำงานที่มีความหมายที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตน

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550, หน้า 119) ได้สรุปว่า การวัดความสำเร็จในอาชีพภายนอกหรือความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (External or Objective Career Success) นักวิจัยได้มองความสำเร็จในอาชีพจากการรับผู้ของบุคลากรแต่ละคน โดยความสำเร็จในอาชีพถูกประเมินจากอดีตของบุคคลแต่ละคน ความสำเร็จที่มองเห็นได้ (Tangible accomplishments) (Callanan, 2003, pp. 126-133) จะถูกวัดในแง่ของการประเมินความสำเร็จโดยอิงจากการประเมินภายนอกของสังคม เช่น เงินเดือน ระดับการบริหาร (Melamed, 1996 cited in Hodgkinson, 2005) ส่วนความสำเร็จในอาชีพภายใน (Internal Career Success) เป็นการพิจารณาความสำเร็จด้วยตนเองของตัวบุคคล (Gattiker & Larwood, 1986 cited in Hodgkinson, 2005) นอกจากนี้เดอร์ (Derr, 1986 cited in Hodgkinson, 2005) ยังกล่าวถึงการพิจารณาอาชีพในมุมมองภายใน อาจจะมองในแง่ของความสำเร็จในวิชาชีพที่กำหนดโดยตัวบุคคลจากมุมมองภายใน ซึ่งสอดคล้องกับเชอริงตัน (Cherrington, 1994) ให้ฐานคติเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ว่า บุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จหรือล้มเหลวในอาชีพของตน และฮอล (Hall, 1976) มีแนวคิดว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โดยบุคคลที่ทำอาชีพนั้น มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น ซึ่ง โคแมน และคณะ (Koman et al., 1981 cited in Melamed, 1995 a) ยังได้กล่าวถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ บ่อยครั้งที่ไม่พึงพอใจกับอาชีพของตนและไม่ได้รู้สึกประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน และบ่อยครั้งที่พวกเขารับรู้ความสำเร็จเชิงจิตวิสัยหรือความสำเร็จในมุมมองภายในโดยเห็นว่าเขาประสบความล้มเหลวทั้งที่ผู้อื่นมองว่าเขาเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพิจารณาถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จึงควรให้บุคคลนั้นเป็นผู้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนด้วยด้วยตนเอง และจากการรับรู้ของผู้อื่นด้วย

ตามที่นักวิชาหลายคน ได้กล่าวถึงการวัดความสำเร็จในอาชีพในแง่มุมต่าง ๆ ดังแนวคิดของ มิลาเมด และคณะ (Melamed, 1995 b, pp. 35-60) กล่าวถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัยเป็นเรื่องของผลตอบแทนจากการทำงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง รายได้และผลตอบแทน ต่างเป็นสิ่งที่วัดได้ด้วยมีลักษณะเป็นรูปธรรม ที่เรียกว่าการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุ แต่การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุนี้ พบข้อจำกัดที่จะวัดในกลุ่มบุคคลอาชีพเดียวกันแต่ปฏิบัติงานในองค์การที่แตกต่าง มีโครงสร้างการเติบโตและการบริหารผลตอบแทนที่แตกต่างกัน และจากการศึกษาวรรณกรรมยังพบว่าผู้ที่ได้รับผลตอบแทนและตำแหน่งงานสูงบางส่วนกลับรับรู้ถึงการไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูเชิงจิตวิสัย เป็นการวัดทัศนคติ การรับรู้จากภายใน ถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานรับรู้เป็นสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มข้าราชการครูระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นที่ยอมรับว่าประสบความสำเร็จในอาชีพ

ทฤษฎีความต้องการในการบรรลุผลสำเร็จ

บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อนเมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนอบตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป (Maslow, 1954)

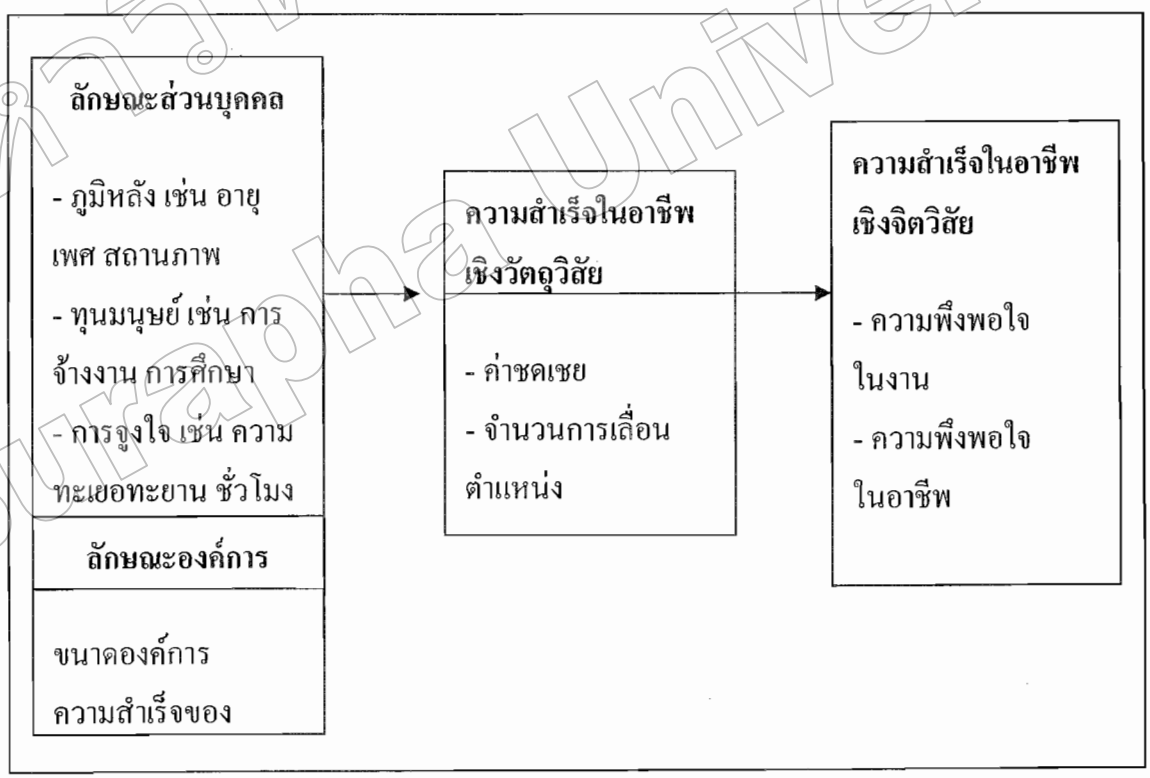
ในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน บุคคลต่างมีเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนคาดหวังผลจากการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการจำเป็นของชีวิต เป้าหมาย แรงบันดาลใจ พื้นฐานครอบครัว แต่สุดท้ายทุกคนต่างก็ต้องการความสำเร็จ ทั้งความสำเร็จในการทำงานและความสำเร็จในชีวิต

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ทฤษฎีการจูงใจแบบการบรรลุผลสำเร็จของ แม็กเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (McClelland, 1953, pp. 321-333) บางครั้งก็เรียกว่า การบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ (Need Achievement) หรือทฤษฎีการบรรลุผลสำเร็จ-เอ็น (N-Achievement Theory) เป็นความต้องการในการบรรลุผลสำเร็จด้วยวิธีการทำงานอย่างหนัก เป็นผลงานที่ได้มา ด้วยความยากลำบากและมีอุปสรรคขัดขวาง และเป็นผลงานที่ได้ชื่อว่ายอดเยี่ยม ในด้านบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการบุคคลจึงต้องเป็นผู้มีความมุมานะพยายามเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีเลิศในทุกวิถีทาง เป็นความพยายามที่ไม่ต้องการสิ่งตอบแทน

โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ นักการศึกษาหลาย ๆ คน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และนำเสนอไว้หลายโมเดล ดังต่อไปนี้ คือ

1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of Executive Career Success) จัดจ์และคณะ (Judge et al., 1995 a) ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังภาพ



ภาพที่ 3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของจัดจ์และคณะ (Judge et al., 1995 b)

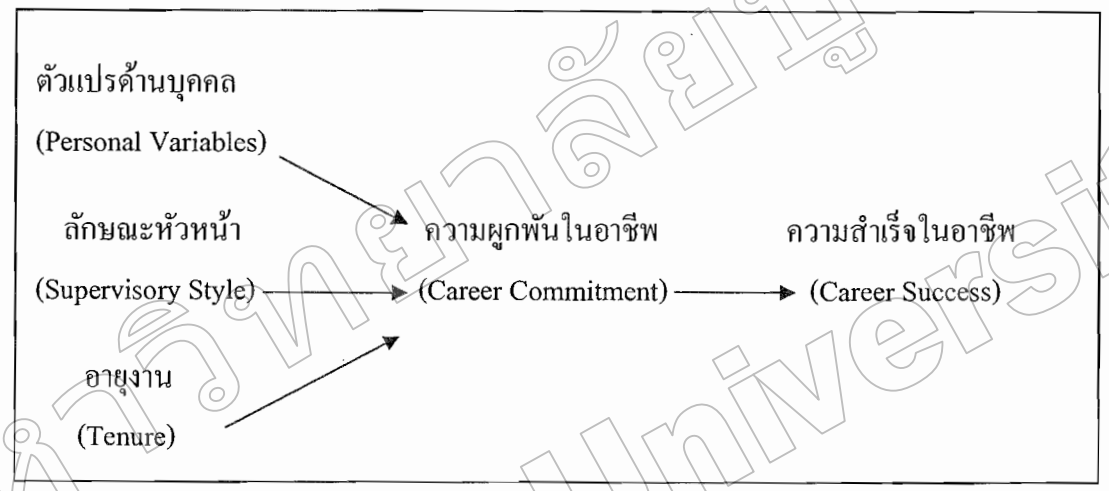
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากภาพประกอบ ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะองค์การ ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การและความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย สาเหตุที่ จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995 a) ให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงวัตถุวิสัยและจิตวิสัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจไม่ได้รู้สึกว่าประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจไม่ได้รู้สึกว่าประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตนเอง ดังนั้น จึงควรพิจารณาการประเมินทั้ง 2 แบบควบคู่กันไป (Judge et al. 1995 b, p. 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ

2. โมเดลทางสังคม (Social Model) แคนนิงส์ (Cannings, 1991) ได้เสนอโมเดลนี้ขึ้นเพื่อมุ่งอธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล และสิ่งที่โมเดลนี้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญก็คือ การวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human Capital Model) ของ แคนนิงส์ อ้างถึงในเบคเกอร์ (Cannings, 1991 cited in Becker, 1994, p. 679) ที่พยายามจะอธิบายถึงความแตกต่างในรายได้ของบุคคลและกลุ่มเฉพาะของบุคคล โดยการเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล ดังนั้น ในโมเดลทุนมนุษย์จึงกำหนดว่าตัวแปรที่มีผลต่อรายได้ของบุคคล ก็คือ ประสบการณ์และการศึกษาอบรม อย่างไรก็ตาม พบว่า แนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่มาก (Large Unexplained Residual) ในการอธิบายความแตกต่างของการหารายได้ของบุคคล (Cannings, 1991) จึงนับเป็นความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว ดังนั้น แคนนิงส์ จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์การ (Organization) ได้แก่ แผนกงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้ จากเดิมที่มีตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าวเข้ามาไว้ในสมการอธิบายรายได้ของแคนนิงส์ก็เนื่องจากมีผลการวิจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์การและด้านสังคมวิทยา สนับสนุนแนวคิดโดยโมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์การที่ทำการศึกษากับผู้บริหารในองค์การขนาดใหญ่ในแคนาดา และสิ่งที่โมเดลคำนึงถึงเป็นพิเศษ ก็คือ ความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชายในองค์การ ซึ่งพบว่า สามารถอธิบายได้โดยโมเดลทางสังคมนี้ ในโมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่ออธิบายถึงของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career

Progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family Commitment) ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

3. โมเดลของ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Mabey & Robertson, 1990 cited in Melamed, 1995 a) และยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพที่ 4 โมเดลของ เมบี และโรเบิร์ตสัน

จากโมเดลของ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้างาน และอายุ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล โมเดลของเมบี และโรเบิร์ตสัน เป็นแบบจำลองตั้งต้นความสำเร็จในอาชีพที่ได้กำหนดให้ ปัจจัยชีวสังคมของบุคคล อันได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

ดังนั้น การบรรลุผลสำเร็จในลักษณะนี้จึงเป็นความต้องการในระดับสูง เป็นความต้องการที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับความต้องการตามลับขั้นที่เหมาะสมและความต้องการที่มีมาแต่แรกเกิดของมาสโลว์ กรอบแนวคิดของเม็กเคลล์แลนด์ (McClelland) บอกให้รู้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ เป็นการจัดลำดับขั้นตามศักยภาพของพฤติกรรมที่มีอิทธิพลและเป็นสิ่งที่ได้รับมาจากบุคคลต่อบุคคล ถ้าบุคคลได้รับการพัฒนาการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวยุคคลทั้งในทางที่ดีและไม่ดี ดังนั้น ค่านิยมในการบรรลุผลสำเร็จจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ตามโอกาสที่มีการแข่งขันกันด้วยมาตรฐานที่ดีเลิศเหนือผู้อื่น จนกลายเป็นสมาคมผลผลิตที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แต่ในเรื่องบุคลากรนั้น การบรรลุผลสำเร็จจะอยู่ยอดบนสุดของลำดับขั้นการจูงใจ และเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จที่เกิดจากความกดดันเพียงเล็กน้อย ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่ความมานะพยายามในการบรรลุผลสำเร็จจะมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สถานการณ์ของบุคคลที่ประสบกับความล้มเหลวก็จะพยามยามหาทางเพื่อให้ได้บรรลุผลสำเร็จ โดยการตั้งสมมติฐานในพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันเป็นครั้งที่สอง

แม็กเคลแลนด์ (McClelland, 1965, pp. 321-333) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูงขึ้นจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ประการแรก บุคคลผู้นั้นจะต้องมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน นั้นก็คือ เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มในการทำงานเพื่องานมากกว่าสิ่งอื่น และถ้างานนั้นจะต้องอาศัยบุคคลอื่นเข้าร่วมงาน บุคคลผู้นี้จะเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีพื้นฐานด้านความรู้ความสามารถมากกว่าความเพื่อน บุคคลที่มีความต้องการในการบรรลุความสำเร็จสูงจะพึงพอใจกับสถานการณ์ที่ยินยอมให้ตนมีความรับชอบและการยอมรับการปฏิบัติงาน

ประการที่สอง บุคคลที่มีความต้องการในการบรรลุผลสำเร็จสูงมีแนวโน้มที่จะกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมไว้สูงและมีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นี้จะต้องทำงานอย่างหนัก และโอกาสของความเป็นไปได้ที่จะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จจะมีน้อยงานง่าย ๆ ที่ทุกคนก็สามารถทำได้จะเป็นงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเพียงเล็กน้อยที่ทำได้สำเร็จ ผู้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูงมีแนวโน้มที่จะต้องเสี่ยงและเลือกสถานการณ์ที่ตนคิดว่าเป็นความท้าทายที่ต้องกับภาระงานที่มากเกินไป แต่ก็ไม่มากจนเกินไปกว่าที่คิด

ประการที่สาม บุคคลที่มีความต้องการในการบรรลุความสำเร็จสูงจะต้องมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับรู้ผลย้อนกลับอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน บุคคลเหล่านี้ต้องการที่จะรู้ว่าคนจะต้องทำอย่างไรจึงจะเป็นผลดี และมีความมุ่งหวังที่อยากจะรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินการ โดยไม่คำนึงว่าผลการดำเนินการของตนนั้นจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว

แม็คเคล็นแลนด์ (McClleland, 1965, pp. 321-333) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบายและต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันแค่ขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด มีดังนี้

ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) จากการวิจัยของแม็คเคล็นแลนด์ (McClelland, 1953) พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหาโดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPow)) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation: nAff) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ความต้องการความผูกพันนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของแดล์ (Dale, 1969 cited in McClelland, 1953) ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน ให้น้ำหนักของความสำคัญต่อไมตรีจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่นและจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก

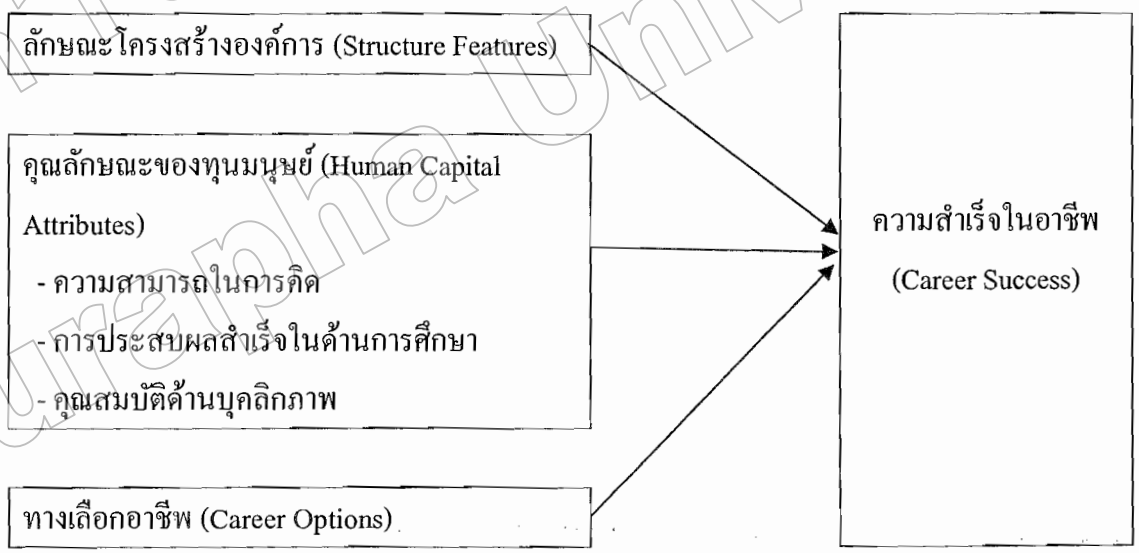
เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1991 อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 99) กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงจะเป็นบุคคลที่หมกมุ่นอยู่กับความสำเร็จของงาน ดังนั้น ความต้องการในการบรรลุความสำเร็จ จึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญ ทำให้ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แม็กเคลแลนด์ (McClelland, 1965, p. 321) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่มีจุดเน้นในการพัฒนาความต้องการในการบรรลุผลสำเร็จก็สามารถดำเนินการให้เป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ได้ โดยไม่ต้องมีการเตรียมการไว้ก่อนล่วงหน้า ดังนั้น ยุทธศาสตร์หนึ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการได้ก็ คือ การศึกษาและการฝึกอบรม (Katzell & Thompson, 1990, pp. 144-153) ความมุ่งมั่นของการจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. สถานการณ์ที่จะทำให้บุคคลบรรลุความสำเร็จ
2. การกำหนดเป้าหมายที่สมเหตุสมผลและบรรลุผลสำเร็จ
3. การยอมรับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคคล
4. การดำเนินการให้เกิดความชัดเจนในผลย้อนกลับของการปฏิบัติการ

ความสำเร็จในอาชีพจะได้รับอิทธิพลจากประเภทหรือชนิดของงาน ความสำคัญของงานสำหรับองค์การและปริมาณของอำนาจที่เกี่ยวข้องกับงาน (The Amount of Power Attached to the Job) ซึ่งจากตัวแบบความสำเร็จในอาชีพของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) นำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 5 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995)

ผลการศึกษาของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995 b) เรื่อง An Empirical Investigation of the Predictors of executive Career Success โดยนิยามคำถามว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยคณะผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ (Career

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

Success) ว่าเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมี อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล

ความสำเร็จในอาชีพเป็นเรื่องของการประเมิน ดังนั้นการตัดสินเรื่องความสำเร็จในอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับผู้ประเมิน หากผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกมักเป็นการประเมินที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานด้านวัตถุวิสัยและใช้เกณฑ์ที่มองเห็นได้ ซึ่งนักวิจัยก็มักให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัยเช่นเดียวกัน เนื่องจากสามารถวัดได้โดยตรงจากการสังเกตภายนอก เช่น เงินเดือนหรือผลตอบแทน จำนวนครั้งของการได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ความสำเร็จในอาชีพยังพิจารณาได้จากการประกอบอาชีพของบุคคล งานวิจัยในอดีต พบว่า บุคคลจำนวนมากที่ประสบผลสำเร็จจากภายนอก (Extrinsically Successful) แต่ไม่ได้รู้สึกว่าพวกเขาประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับความสำเร็จเหล่านั้น ดังนั้น การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพต้องพิจารณาทั้งด้านที่เป็นวัตถุวิสัยและด้านจิตวิสัย เพราะโดยเท็จจริงแล้วทั้งสองด้านต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยที่ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจในอาชีพ อันมาจากการที่บุคคลประเมินความสำเร็จของตนเอง นอกจากนี้ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยยังหมายถึง ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current Job) ส่วนความพึงพอใจในอาชีพหมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพ ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกอันได้แก่การได้รับค่าจ้าง การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน (Advancement) และการมีโอกาสพัฒนาตนเอง (Developmental Opportunities)

ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982, pp. 19-46 อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2547) ได้รวบรวมทฤษฎีอาชีพและผลการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ โดยเริ่มจากทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา และได้จำแนกทฤษฎีอาชีพไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มุ่งอธิบายโดยใช้โครงสร้างทางสังคม กลุ่มที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคลกับการเลือกอาชีพ กลุ่มที่มุ่งอธิบายถึงขั้นของอาชีพและแสดงให้เห็นถึงการได้มาซึ่งอาชีพและความพึงพอใจ และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และผลจากพัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ต่อการทำงานในอาชีพ และได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพต่าง ๆ และสรุปเป็น โมเดลการพัฒนาอาชีพ (Model of Career Development) ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ ได้แสดงถึงการพัฒนาทางอาชีพใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 จะเป็นมิติของเวลา ตั้งแต่เกิดเรื่อยมา และมิติที่ 2 จะเป็นมิติของอาณาเขตชีวิต (Life Space) เช่น งาน ครอบครัว และมีการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลาและอาณาเขตชีวิต เป็นการแสดงให้เห็นว่าผลของการประกอบอาชีพ (Career Outcome) เกิดจากปฏิบัติสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอาชีพ บุคลิกภาพ และครอบครัว ในตลอด

ช่วงชีวิตของบุคคล ดังนั้น โมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ อาจสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลได้เป็น 4 ประเภทดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงาน/ อาชีพ เช่นประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น นายจ้าง เป็นต้น

4. ปัจจัยครอบครัว/ ไม่ใช่การทำงาน เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต (Life Style) เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นทัศนคติ ประสบการณ์ และการรับรู้จากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในด้านวัตถุ เช่น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รายได้และผลตอบแทนที่สูงพอ ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้วัดได้ และความสำเร็จด้านจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ สำหรับบางผู้ที่ได้รับการตอบแทนด้านวัตถุอย่างมากพอแล้ว แต่ไม่อาจรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจเลย ดังนั้น การวัดความสำเร็จในอาชีพจึงนิยมวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics)

บุคคล คือ ทรัพยากรซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลผู้ทำงานเหล่านี้ จะเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในขั้นปฏิบัติ โดยจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินทุน สิ่งของ วัตถุดิบ และจะเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบโดยทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เดินเครื่องจักรหรือคอยให้บริการตามหน้าที่เป็นต้น ผลงานที่ได้ออกมาจากที่ได้ดำเนินไป จะดีมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะคน นับเป็นปัจจัยที่ผันแปร ซึ่งต่างกับปัจจัยทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมาย การวัดผล การจูงใจ ให้รางวัลตอบแทนต่าง ๆ และการสร้างความสามัคคี ความจงรักภักดี การคิดริเริ่ม และการทุ่มเทกำลังความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ดี ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมักจะเป็นเรื่องของผู้นำ การสร้างทีมงาน และการจูงใจ ที่ได้ผลในทางปฏิบัติหรือก็คือ ส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั่นเอง เพื่อทำหน้าที่งานทางด้านการบริหารต่าง ๆ ให้บังเกิดผลสำเร็จต่อองค์การได้สูงสุดตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสรุปก็คือ บุคคลกับการทำงานนั่นเอง เพื่อสร้างจุดแข็ง คือ

1. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. มีความรู้ความสามารถตรงตามภาระงานที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ

3. ได้รับการพัฒนาและการอบรมสัมมนาในการปฏิบัติงาน

4. มีความสามัคคีและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือองค์การ

ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics) หรือทุนมนุษย์ มิลาเมด (Melamed, 1996 a) ได้ให้ความไว้ว่า หมายถึง ทรัพย์สินที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ทุนมนุษย์เป็นคุณลักษณะอันสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล และสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และยังพบว่า ทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย การศึกษา ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และเชื้อชาติ การเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมุนษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ในองค์การ สอดคล้องกับ ปีโก (Pigou, 1960 อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2547) เป็นผู้ริเริ่มใช้คำ "ทุนมนุษย์" โดยกล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นการลงทุนในมนุษย์ เช่นเดียวกับการลงทุนทางกายภาพ สอดคล้องกับนักเศรษฐศาสตร์หลายคน ได้แก่ เพตตี (Petty, 1623-1687), สมิธ (Smith, 1723-1790), เบคเกอร์ (Becker, 1994) และ ซูลท์ซ (Schultz, 1902-1998) ในแนวคิดในภาพรวมที่มีข้อสมมติฐานว่า การใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการให้การศึกษามีคุณค่า สมควรได้มีการใช้เงินลงทุนเพื่อที่จะได้เพิ่มรายได้ให้กับประชากร และสอดคล้องกับ กรอยส์เบอร์ก และนอร์เรีย (Groysberg & Nohria) ที่ศึกษาเรื่องทุนมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีของ เบคเกอร์ (Becker, 1994) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ที่ศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์ การเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ในองค์การกรอยส์เบอร์ก และนอร์เรีย (Groysberg & Nohria) ยังได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นรูปแบบ (Portfolio Model of Human Capital) มีทักษะและผลลัพธ์สามารถถ่ายโอนได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ทุนมนุษย์ด้านการจัดการทั่วไป (General Management Human Capital) หมายถึง ความสามารถในการจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านเทคนิค และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ ลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้สามารถถ่ายโอนได้สูง ผู้บริหารในทุกองค์การเมื่อก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการพันธกิจในองค์การใหม่ ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่ เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital) หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านกลยุทธ์หรือทักษะยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น กลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทุนมนุษย์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์การอื่นที่มีสถานการณ์ที่เผชิญหน้าคล้ายกัน โดยใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนการดำเนินการมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

3. ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital) หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพ จะประกอบด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์ การให้บริการลูกค้า สรุปคือ ความรู้ชนิดนี้หรือทุนที่มีเหมาะสำหรับการปฏิบัติงาน

4. ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital) หมายถึง ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ที่สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานและสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การ

5. ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการ โครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะองค์การ เป็นทุนมนุษย์ประเภทที่ถ่ายโอนไปสู่องค์การอื่นได้น้อยที่สุด สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่มองในคุณค่าของผู้ที่มีมากขึ้นเป็นดังทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นต้องมีการลงทุนต่อการพัฒนาคนให้เกิดอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การหรือบุคคลนั้น ๆ เนื่องจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคคลมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ ที่จะส่งต่อการบรรลุตามเป้าหมายขององค์การไม่ว่าจะมาจากกลยุทธ์ใด ๆ ก็ตาม รวมถึงการที่องค์การและคนในองค์การสามารถดำเนินกิจการได้ในภาวการณ์แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือทรัพย์สินที่มีอยู่ในตัวบุคคล เช่น การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ เป็นคุณสมบัติในตัวบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงาน ด้วยเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ดังนั้น การเพิ่มศักยภาพในบุคคล หรือการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นการนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การศึกษา (Education)

ความหมายของการศึกษา

ดิวอี (Dewey, 1975 อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2547) ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการแห่งการดำรงชีวิต มิใช่ว่าการเตรียมตัวเด็กเพื่อการดำรงชีวิตในวันข้างหน้า จากคำจำกัดความของนักปราชญ์เหล่านี้ พอจะอธิบายความหมายของ การศึกษาได้ว่า การศึกษา คือ การส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลในทางร่างกาย สติปัญญา ความประพฤติ และสังคม เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับ สิ่งแวดล้อมและดำรงอยู่ได้ด้วยดี สอดคล้องกับล็อค (Locke, 1996 อ้างถึงใน ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์, 2547) กล่าวว่า การศึกษาประกอบด้วยองค์สาม คือ พุทธศึกษา จริยศึกษา และพลศึกษา สอดคล้องกับ ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์ (2547, หน้า 3-7) กล่าวว่า การศึกษามิใช่หมายความถึงเฉพาะการเรียนจบจากโรงเรียน เท่านั้น แต่ยังมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปถึงการขจัดปัญหาที่อาจบังเกิดขึ้นในชีวิต เพื่อให้ตนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมด้วยความสุข การศึกษาจึงมีอยู่ในทุกสถานที่และทุกกาล บุคคลที่มีการศึกษาดีนั้น ย่อมหมายถึง บุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในสังคม

สรุปได้ว่า การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม คือ พัฒนาการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคม ให้มีความรู้และทักษะการประกอบอาชีพ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่พบในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ในองค์การ ทฤษฎีทุนมนุษย์มีแนวคิดพื้นฐานมาจากนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบิล (Nobel Price) ปี ค.ศ. 1992 คือ เบคเกอร์ (Becker, 1964) เป็นผู้นำร่องเรื่องทุนมนุษย์ ต่อมา กรอยส์เบอร์ก, เลนและนอเรีย (Groysberg, Lean & Nohria) ได้ศึกษาเรื่องทุนมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีของเบคเกอร์ และนำแนวคิดเผยแพร่ต่อ แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ จึงได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการลงทุนในปัจเจกชน คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมรวมทั้งการมีบุคลิกภาพและสุขภาพที่ดี เป็นการลงทุนเพื่อให้คนมีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยกระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาด้วยวิธีการใช้ Competency Based Learning (CBL) เป็นต้น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 63-69) การพัฒนาด้วยวิธีการใช้ CBL คือ พัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บุคคลทำงานได้ดีกว่าคนอื่น เป็นการนำความรู้และทักษะมาทำงานซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะ (Competency) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานของแต่ละบุคคล การลงทุนมนุษย์คือลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะโดยเฉพาะสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เน้นเฉพาะบุคคลปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งงาน จะทำให้เกิดเป็นผลกระทบต่อองค์การทั้งองค์การ

การศึกษาในที่นี้ หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา และความรู้ที่ได้รับเพิ่มจากประสบการณ์ของชีวิต การศึกษาบ่งบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้พูดสามารถแยกความเหมาะสมของเนื้อหาและตัวอย่างที่จะยกมากล่าวได้ การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน นอกจากนี้ ปรมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 116) ยังได้กล่าวว่าการศึกษา เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกันระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย สอดคล้องกับ อริสโตเติล (Aristotle) ที่กล่าวถึง “การศึกษา คือ การอบรมคนให้เป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตด้วยการกระทำดี” สอดคล้อง ลูแคส (Lucas, 1988) อธิบายว่า ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดระดับการผลิต สอดคล้องกับแนวคิดของ เดนีสัน (Denison) ที่พิจารณาการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ถูกกำหนดจากภายนอกว่าเป็นผลมาจากทุนมนุษย์และเชื่อว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาความรู้เป็นเรื่องยากที่จะแยกออกจากกัน จึงนิยามว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความชำนาญโดยเฉลี่ยที่แฝงอยู่ในตัวของแรงงาน และเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต จึงประมาณทุนมนุษย์จากต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นหรือสะสมทุนมนุษย์จะต้องเสียสละหรือแลกเปลี่ยนผลตอบแทนที่จะได้รับในช่วงเวลานั้นกับประสิทธิภาพในการผลิตที่จะเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการมีความรู้และทักษะที่มากขึ้นในอนาคต

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังที่ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาบิ (Nabi, 1999) ที่กล่าวว่าการศึกษาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ยังสอดคล้องกับ แดตต้า และกัลแดร์ (Datta & Gulthrie) ที่พบว่า การเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารระดับสูงจะเลือกจากระดับการศึกษาและหน้าที่การงานในอดีต สอดคล้องกับ เชา และลุค (Chow & Luck, 1996) ที่ศึกษาพบว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ อาร์ธาจาริยา (Arttachariya,

1997) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นคือการศึกษา สนับสนุนโดยแคนนิงส์ (Cannings, 1991) กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในอาชีพสามารถอธิบายได้มากขึ้น หากใช้ตัวแปรด้านองค์การและครอบครัวเข้ามาอธิบาย คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมากที่สุด คือ การมีความสามารถในการคิด (Mental Ability) ความสามารถในการคิดมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพโดยผ่านกลไกหลายประการ กล่าวคือ ช่วยให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งช่วยในการจัดลำดับความสำคัญเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์แปลกใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง และสอดคล้องกับ มิลาเมด (Melamed, 1995 a) กล่าวถึง การกำหนดผลสำเร็จทางการศึกษา (Education Attainment) เป็นทุนมนุษย์อีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงและการมีตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วยแม้ว่าความสามารถในการคิดและระดับการศึกษาจะช่วยให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า (Ascent) แต่เฉพาะผู้ที่มีขีดความสามารถสูงเท่านั้นที่จะมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูงได้ ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์จากการทำงาน อาจถูกพิจารณาว่าเป็นคุณความดีเชิงวัตถุวิสัย (As Objective Merits) ที่ช่วยสร้างความเชื่อถือ (Credibility) และการรับรอง (Credential) สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ เกชรารัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ บริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นทุนมนุษย์ที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการคิด ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นของมนุษย์ส่งผลให้ได้รับตำแหน่งและรายได้ที่สูงขึ้น และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานในอาชีพ การศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของมนุษย์ที่นำมาซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพความสำเร็จในอาชีพและความสำเร็จขององค์การ

ประสบการณ์ (Experience)

ประสบการณ์ เป็นศัพท์บัญญัติมาจากภาษาอังกฤษว่า Experience แต่เดิมกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติให้ใช้คำว่า “ประสบการณ์” (อ่านว่า ประ-สบ-พะ-กาน) ต่อมาเมื่อคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยแห่งราชบัณฑิตยสถานขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เสนอศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษาที่ทางกรมวิชาการได้จัดทำขึ้นมาให้รับรองคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยแห่งราชบัณฑิตยสถาน เห็นควรให้แก้ไขศัพท์บัญญัติคำนี้ใหม่ เนื่องจากความหมายของคำ “ประสบการณ์” ไม่ตรงกับความหมายของคำ Experience อย่างแท้จริง

คำว่า ประสพการณ์ เกิดจากการสมาสคำ “ประสพ” กับคำ “การณ์” คำว่า “ประสพ” หมายถึง “น. การเกิดผล” มาจากภาษาบาลีว่า ปสว ภาษาสันสกฤตว่า ปฺรสว ส่วน “การณ์” แปลว่า

“น. เหตุ, เค้า, มูล” เมื่อเข้าสมาสกันแล้วก็มีความหมายว่า “เหตุแห่งการเกิดผล” ซึ่งไม่ตรงกับความหมายของ Experience (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2552)

พจนานุกรม (Chambers 20th Century) อธิบายความหมายของคำนี้ไว้ว่า “n. test, trail, experiment (obs.): practical acquaintance with any matter gained by trail: long and varied observation, personal or general: wisdom derived from the changes and trials of life: the passing through any event or course of events by which one is affected: an event so passed through: anything recieved by the mind, as sensation, perception, or knowledge.” จะเห็นได้ว่าความหมายในภาษาอังกฤษลึกซึ้งและครอบคลุมมาก ประสบการณ์นี้จะต้องได้มาจากการสังเกต การเรียนรู้ การได้พบด้วยตัวเอง และจดจำเก็บไว้เป็นเสมือนบทเรียนของชีวิต ซึ่งแต่ละคนจะมีประสบการณ์เฉพาะตัวไม่เหมือนกัน แต่หลายคนก็สามารถมี ประสบการณ์ร่วมกันได้ โดยประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้เหตุการณ์นั้น ๆ กล่าวคือ เหตุการณ์ต้องเกิดขึ้นก่อนจึงจะเกิดประสบการณ์ไม่ใช่ประสบการณ์ เกิดก่อน จึงเกิดเหตุการณ์ ดังนั้น จึงไม่ควรใช้คำ “ประสพการณ์” ซึ่งแปลว่า “เหตุแห่งการเกิดผล”

ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยแห่งราชบัณฑิตยสถาน จึงแก้ไขคำนี้ใหม่เป็น “ประสบการณ์” (อ่านว่า ปฺระ-สบ-กาน) ซึ่งเกิดจากการประกอบคำ “ประสบ” ซึ่งเป็นคำไทยเข้ากับคำ “การณ์” คำว่า “ประสบ” พจนานุกรมให้ความหมายว่า “ก. พบ, พบปะ, พบเห็น.” เมื่อรวมกันเข้าจึงเป็น “ประสบการณ์” มีความหมายตามรูปศัพท์ว่า “การได้พบเหตุการณ์” ซึ่งค่อนข้างตรงกับความหมายในภาษาอังกฤษของคำ “Experience” และเพื่อที่จะได้ใช้คำนี้ในความหมายที่ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น และให้นิยามไว้ว่า “น. ความรู้แจ้งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา.” (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2552)

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ กล่าวว่า ประสบการณ์ หรืออายุงาน คือ ระยะเวลาทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานกับองค์การ ตามกฎหมายแล้วจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ซึ่งจะมีผลต่อสิทธิหรือประโยชน์ของบุคคลในอนาคตทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การใช้สิทธิการลาตามอายุงานลาพักผ่อนประจำปี การกำหนดสวัสดิการบางประเภท เช่น เงินบำเหน็จที่จะได้ภายหลังเกษียณอายุ หรือการใช้อายุงานเป็นเกณฑ์พิจารณาในการปรับเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย การให้ผลตอบแทน

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ คือ ช่วงเวลาหรือเหตุการณ์ที่บุคคลได้ผ่านพบ หรือประสบพบเจอเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เคยได้พบ ได้ประสบมา และประสบการณ์ทำงานหมายถึงอายุการทำงานของบุคคลตลอดช่วงระยะเวลานับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงสิ้นสุดการทำงาน เป็นสิ่งที่เก็บเกี่ยวสั่งสมเป็นองค์ความรู้ และสะสมเป็นทักษะความชำนาญ เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานทั้งใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ปัจจุบันและในอนาคต ประสบการณ์จึงเป็นปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือทุนมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งที่สูงขึ้น เอื้อต่อการให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ เทิร์สตัน (Thurston, 1989 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ยาวนานส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพมาก สอดคล้องกับ เปรมฤดี ปองมงคล (2540) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ยังสอดคล้องกับ มิลาเมด (Melamed, 1995 a) ที่พบว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีความเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงและผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีหน้าที่การงานดีขึ้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นและย่อมได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ถือได้ว่าประสบการณ์เป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จอย่างหนึ่ง ขณะที่ สมจิตร อุดม (2547) ก็พบว่าอายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง รายได้ที่สูงขึ้น บทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแมคกินนิส และมอร์โล ที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในเรื่องของการมีรายได้ที่สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับ ฮาเรล (Harrell, 1949, pp. 260-274 อ้างถึงใน ปิยพร สร้อยทอง, 2544) กล่าวว่า สภาพภายในองค์การมีส่วนสำคัญ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วน เกี่ยวของกับปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ หลายประการ เช่น ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงาน มากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในกับงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ประสบการณ์เป็นหนึ่งในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของบุคคล โดยผู้ที่มีประสบการณ์สูง มีความผูกพันมุ่งมั่นทุ่มเทในอาชีพ มีแหล่งประโยชน์ทางสังคม มีบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเกิดการเรียนรู้และมีความเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจต่องานที่ทำ มักจะมีผลการปฏิบัติงานสูง มีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สถานภาพสมรส (Marital Status)

ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์ (2551) ให้ความหมายสถานภาพสมรส ไว้ว่า หมายถึง การครองเรือน ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือทางด้านศาสนา ย่อมมีอิทธิพลต่อสถานภาพการสมรส ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ข่าวสาร สถานภาพสมรสของบุคคลจะบ่งบอกถึงความมีอิสระในการตัดสินใจและอิทธิพลต่อ กระบวนการคิดการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร สตรีที่สมรสแล้วและสตรีที่ยังโสดย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสภาพครอบครัวและอิทธิพลของจำนวนบุคคลรอบข้าง

กรรณิการ์ เสนา (2549 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ เกษรารัตน์, 2543) กล่าวว่า สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา แบ่งได้ ดังนี้ 1) โสด ได้แก่ ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส 2) สมรส ได้แก่ ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม และแม้ว่าระหว่างไปทำการสำรวจทั้งสามีและภรรยาจะไม่ได้อยู่ด้วยกันแต่ยังมีความสัมพันธ์ ฉันท์สามีภรรยากันอยู่ เช่น สามีไปทำงานต่างจังหวัดหรือไปทำงานต่างประเทศก็ถือว่ายังสมรสกันอยู่ 3) หม้าย ได้แก่ ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่ 4) แยกกันอยู่ ได้แก่ ผู้ที่มิได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว แต่ยังไม่ได้หย่ากันตามกฎหมายรวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว 5) เคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ ได้แก่ ผู้ที่สมรสแต่ไม่ทราบว่าเป็นสถานภาพใดแน่

ศรีนวล พูลเลิศ (2549 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ เกษรารัตน์, 2543) ให้ความหมายของการสมรส ไว้ว่า การสมรส หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา การสมรสที่ถูกต้องตามเงื่อนไขของกฎหมายก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา 2 ประการ 1) ความสัมพันธ์ทางครอบครัว กฎหมายกำหนดให้สามีภรรยาต้องอยู่กินร่วมกันฉันสามีภรรยา ต้องช่วยเหลืออุประการะเลี้ยงดูกันตามความสามารถและฐานะของตน และในกรณีที่ศาลสั่งให้สามีหรือภรรยาเป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ภรรยาหรือสามีย่อมได้เป็นผู้อนุบาลหรือผู้พิทักษ์และต้องให้การเลี้ยงดูอีกฝ่ายหนึ่งพอสมควร 2) ความสัมพันธ์ทางทรัพย์สิน กฎหมายแบ่งทรัพย์สินระหว่างสามีภรรยาเป็นสินส่วนตัวและสินสมรส โดยสินส่วนตัว ได้แก่ ทรัพย์สินที่สามีหรือภรรยามีอยู่ก่อนสมรส หรือเป็นเครื่องใช้สอยส่วนตัว เช่น เครื่องแต่งกาย หรือเป็นทรัพย์สินที่ได้มาระหว่างสินสมรส โดยการยกให้หรือรับมรดก สำหรับภรรยาของหมั้นย่อมเป็นสินส่วนตัวของภรรยาด้วย สินส่วนตัวของผู้สมรสฝ่ายใดฝ่ายนั้นย่อมเป็นผู้มีอำนาจจัดการ และสินสมรส ได้แก่ ทรัพย์สินที่คู่สมรสได้มาระหว่างคู่สมรสหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้มาโดยการยกให้ หรือโดยพินัยกรรมซึ่งระบุให้เป็นสินสมรส รวมทั้งดอกผลที่เกิดจากสินส่วนตัวด้วย สามีภรรยาเป็นผู้จัดการสินสมรสด้วยกันและจัดการจะต้องได้รับ

ความยินยอมด้วยกัน เว้นแต่จะตกลงไว้เป็นอย่างอื่นโดยสัญญาก่อนสมรส หรือศาลสั่งให้สามีหรือภรรยาเป็นผู้จัดการแต่ฝ่ายเดียว

การสมรสสิ้นสุดลงต้องมีการแบ่งสินสมรสระหว่างชายกับหญิง โดยนำสินสมรสมาแบ่งเท่า ๆ กัน แต่ถ้าฝ่ายใดจำหน่ายสินสมรสไปโดยไม่ได้รับความยินยอมจากอีกฝ่ายหนึ่ง ต้องนำสินส่วนตัวของตนมาชดใช้สินสมรสที่ตนจำหน่ายโดยไม่มีอำนาจด้วย

หน้าที่ของคู่สมรสต่อครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุด แต่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นสถาบันแรกที่สามารถหล่อหลอมและพัฒนาบุคคลต่างๆในครอบครัวให้เป็นบุคคลอันพึงประสงค์ของสังคม ซึ่งมี 1) หน้าที่คือหน้าที่สร้างสรรค์สมาชิก ครอบครัวมีหน้าที่สร้างสมาชิกใหม่ขึ้นทดแทนสมาชิกเดิมที่จากไป เพื่อสืบวงศ์ตระกูลต่อไป แต่ก็ต้องตั้งอยู่บนความสมดุลกับสังคมถ้ามากเกินไปก็จะทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา 2) หน้าที่อบรมสั่งสอนระเบียบของสังคม ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีหน้าที่และบทบาทในการอบรมสั่งสอนที่สำคัญที่สุด โดยมุ่งเน้นให้รู้จักค่านิยมพื้นฐานทางวัฒนธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และการปรับตัวเข้ากับสังคม 3) หน้าที่ให้ความรักและความอบอุ่น ครอบครัวเป็นแหล่งสำคัญในการให้ความรัก ความอบอุ่นและกำลังใจแก่สมาชิกเพื่อให้สามารถต่อสู้และมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตในสังคมได้ 4) หน้าที่กำหนดสถานภาพ เมื่ออยู่ในครอบครัว สมาชิกทุกคนจะมีสถานภาพที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกำเนิด เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานะในครอบครัวรวมถึงในวงสังคม 5) หน้าที่ปกป้องคุ้มครองหรือเลี้ยงดูผู้เยาว์ ครอบครัวจะทำหน้าที่ดูแลปกป้องและพัฒนาสมาชิกที่เกิดขึ้นใหม่ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และให้การศึกษา 6) หน้าที่ทางเศรษฐกิจ สมาชิกในครอบครัวทุกคนถือเป็นหน่วยการผลิตที่สำคัญ ทุกคนจะต้องทำงานและแบ่งผลผลิตซึ่งกันและกัน เช่น พ่อแม่จะทำมาหากินเพื่อเลี้ยงลูกในวันเด็ก แต่พอในวัยหนุ่มสาวลูกก็จะทำมาหากินเพื่อเลี้ยงดูพ่อแม่ 7) หน้าที่ทางการศึกษา ครอบครัวเป็นแหล่งการศึกษาแห่งแรกของสมาชิก แต่เมื่อถึงวัยต้องรับการศึกษาในโรงเรียน ครอบครัวก็มีหน้าที่ต้องส่งสมาชิกเข้าเล่าเรียนศึกษา โดยต้องให้การสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อให้มีความรู้เพื่อที่สามารถจะประกอบอาชีพได้ในอนาคต 8) หน้าที่ทางศาสนา ครอบครัวต้องมีหน้าที่ในการปลูกฝังให้เลื่อมใสในศาสนาประจำชาติ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของศาสนา เพื่อให้เป็นคนดีของสังคม

หน้าที่ต่อคู่สมรส ในสภาพสังคมปัจจุบัน สังคมและเศรษฐกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ผู้ชายและผู้หญิงจึงล้วนมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่ผู้ชายเป็นผู้นำครอบครัว ก็เริ่มมีการปรับเปลี่ยนให้ผู้หญิงมีบทบาททัดเทียมกัน ดังนั้น สามีและภรรยาในยุคปัจจุบันจึงควรมีหน้าที่ ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ คือ 1) ให้การยกย่องซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกันตามฐานะอย่างเหมาะสม ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามทั้งวาจาและท่าทาง ไม่ว่าต่อหน้าหรือ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลับหลัง ให้คำแนะนำในการปรับปรุงตนเอง และร่วมกันแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งกันและกัน 3)ไม่ประพฤตินอกใจซึ่งกันและกัน ควรมีความซื่อสัตย์และคุณความดีของกันและกัน เพื่อรักษาครอบครัวให้มีความสุขและดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่น 4) ช่วยกันในธุรกิจงานบ้าน ช่วยดูแลทรัพย์สมบัติและกิจการงานบ้าน ควรรับผิดชอบภารกิจที่ต้องใช้แรงงาน รวมถึงการช่วยดูแลบุตร 5) ให้กำลังใจโดยของขวัญหรือของรางวัล ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิด วันครบรอบแต่งงานหรือเทศกาลต่าง ๆ มีของฝากเมื่อเดินทางไปสถานที่อื่น ๆ 6) ร่วมกันจัดการงานบ้านเรือนให้เรียบร้อย แบ่งภารกิจการงานบ้านให้สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีงานเท่าเทียมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศในครอบครัวให้น่าอยู่ 7) เอาใจใส่สงเคราะห์คนใกล้ชิด เอาใจใส่สารทุกข์สุกดิบของคนในครอบครัว รวมถึงญาติพี่น้องทั้งของฝ่าตนเองและฝ่ายภรรยาให้สม่ำเสมอเท่าเทียมกัน 8) ช่วยกันรักษาสมบัติไว้ให้ดี รู้จักการใช้สอยเงินทองอย่างประหยัด ไม่ควรใช้จ่ายให้เกินฐานะ ไม่สร้างภาระหนี้สินโดยไม่จำเป็น และหลีกเลี่ยงอบายมุขต่าง ๆ 9) ไม่เกียจคร้านในกิจการทั้งปวง ควรมีความขยันขันแข็งในการทำงานทั้งภายนอกและภายในบ้าน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ฐานะครอบครัวมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสเป็นสภาพการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันของคู่สามีภรรยา เป็นครอบครัวเดียวกัน โดยความสัมพันธ์จะทางพฤตินัยหรือด้วยข้อผูกพันทางกฎหมายก็ตาม คู่สมรสนอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ต่อคู่สมรสของตน และต่อครอบครัวแล้ว การรับผิดชอบสร้างครอบครัวให้ประสบความสำเร็จจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางสังคมทางอ้อมด้วยเพราะแต่ละครอบครัวคือ ส่วนหนึ่งของสังคม การดำเนินชีวิตของบุคคลในครอบครัวมีผลกระทบโดยตรงต่อคู่สมรสด้วยเป็นความสัมพันธ์ผูกพันและเกี่ยวข้องกันนั่นเอง

ความสิ้นสุดของการสมรส การสมรสสิ้นสุดลงโดย 1) ศาลพิพากษาว่าการสมรสเป็นโมฆะหรือ โมฆียะเพิกถอนการสมรสเพราะทำการสมรสโดยผิดเงื่อนไข 2) คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตาย 3) การหย่า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังผลการศึกษาของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) นภดล คำเติม (2545) และนฤมล ปั้นลี้ (2545) ที่ให้ผลการศึกษาตรงกันว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้หญิงที่สมรสแล้วและมีบุตร จะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จในอาชีพ ในส่วนของผู้ชายนั้นเมื่อแต่งงานมีบุตรจะเป็นตัวเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ สนับสนุนโดย ไวร์ และคูเปอร์ (Whire & Cooper, 1994 อ้างถึงใน นภดล คำเติม, 2545) โดยที่จำนวนบุตรจะเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Schrock, 1993 อ้างถึงใน นภดล

คำเติม, 2545) และกุลยา ธรรมจินดา (2537) ยังกล่าวว่าสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความต้องการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ในขณะเดียวกันผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่น การศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2540) ที่ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ และการศึกษาของมิลาเมด (Melamed, 1995) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีแต่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารชาย รวมทั้งการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเช่น โดยอาจเป็นความสัมพันธ์โดยตรง ความสัมพันธ์โดยอ้อม หรืออาจพบเป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผ่านสู่ปัจจัยอื่น ๆ หรือแสดงผลร่วมกับปัจจัยต่าง ๆ สู่ความสำเร็จในอาชีพ โดยบางช่วงของชีวิต สถานภาพสมรสอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน เป็นการรับรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล แต่ละอาชีพ บางกลุ่มมองว่าสถานภาพสมรสเป็นการเสริมวุฒิภาวะของบุคคล เป็นพื้นฐานการประสบความสำเร็จในชีวิต ในกลุ่มสุภาพสตรียอมรับว่าในสถานภาพสมรสช่วงภาวะการมีบุตรเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพ ดังตาราง

ตารางที่ 3 สรุปงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ต่อความสำเร็จในอาชีพ

ชื่อ	เรื่อง	ผลการศึกษา	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
นวลฉวี ประเสริฐกุล (2542)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย	การศึกษา ประสบการณ์-การทำงาน	-

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อ	เรื่อง	ผลการศึกษา	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส
นฤมล ปั้นหลี (2545)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน	สถานภาพสมรส	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
นภดล คำเติม (2545)	ความสำเร็จระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส
เปรมฤดี ปองมงคล (2546)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษา สถานภาพสมรส
พัทราภรณ์ จีนกูล (2547)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อ	เรื่อง	ผลการศึกษา	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
พรพรรณ สุนทรสุต และ ประจักร บัวผัน (2554)	บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี	-	เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์
วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550)	การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-	สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
Wayne et al. (1991)	ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารกับความสำเร็จในอาชีพ	-	
Chow & Luck (1996)	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	การศึกษา	

จากตารางที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษาประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส พบผลการศึกษาที่แตกต่างกัน นักวิชาการบางกลุ่ม พบว่า ประสบการณ์การทำงานส่งผลโดยตรง บางกลุ่ม พบว่า ส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยต่อความสำเร็จในอาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เงินเดือนและผลตอบแทน (Compensation)

การบริหารเงินเดือนและผลตอบแทนนั้นแตกต่างกันในแต่ละองค์การ บางองค์การยึดตามระบบอาวุโสเป็นหลัก บางองค์การบริหารตามหลักผลการปฏิบัติงาน และค่างานของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ในปัจจุบันแนวทางในการบริหารผลตอบแทนในภาคเอกชนผลงานจะมุ่งเน้นที่ความสามารถของบุคลากร ส่วนภาครัฐยังคงบริหารผลตอบแทนเป็นไปตามบันไดเงินเดือนของแต่ละสายงานและสายอาชีพ

ศ. ธรรมทัสสี (2553) กล่าวถึง แนวคิดในการบริหารผลตอบแทน ว่ามาจากแนวคิดที่ว่าเมื่อมีจะการดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตามที่ต้องการแสวงหาผลกำไร จำเป็นต้องมีการลงทุน และผลสำเร็จของการลงทุน คือ การบริหารทุนอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิด ประสิทธิผลสูงสุด นั่นคือการบริหารเครื่องจักร บริหารที่ดิน บริหารเงิน และบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารงานบุคคลบ้าง หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารผลตอบแทน หมายความถึง การจ่ายเงินลงทุนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างเพื่อซื้อผลงานจากงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีมูลค่าต่างกันตามค่าของงาน (Job Value) ดังนั้น วิธีการบริหารทุนที่เป็นค่าจ้าง เงินเดือนให้คุ้มค่าสูงสุดจึงเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล

กังวาน พงศาสนองกุล (2550) กล่าวว่า การบริหารงานผลตอบแทนในปัจจุบัน ทุกองค์การให้ความสำคัญกับเงินเดือนและผลตอบแทนโดยเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารผลตอบแทนเพื่อการจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งในองค์การ ให้มีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้องค์การ โดยรวมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลตอบแทนในส่วนของค่าจ้างเงินเดือน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ ทั้งในส่วนของการสรรหา การกระตุ้น จูงใจบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้เติบโตไปในสายอาชีพ อย่างไรก็ตาม ในหลายองค์การยังประสบปัญหา ซึ่งบ่อยครั้งเกิดขึ้นโดยมีสาเหตุจากค่าตอบแทน เช่น การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกันในตำแหน่งงานเดียวกัน บุคลากรรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าองค์การอื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและอัตราการขึ้นในแต่ละปี เป็นต้น ดังนั้น ระบบการบริหารค่าจ้างที่เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดสำคัญสำหรับการจัดทำเครื่องมือในแต่ละด้านของระบบ ดังนี้ 1) หลักความเป็นธรรมภายใน ระบบบริหารเงินเดือนที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามความยากง่ายของงานและขอบเขตความรับผิดชอบ มีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้ 1.1) การจัดทำใบพรรณนาหน้าที่งาน (Job Description) 1.2) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) 1.3) การจัดระดับตำแหน่งงาน (Job Classification) 2) หลักความเป็นธรรมภายนอก มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือน

ของแต่ละระดับตำแหน่ง ให้สามารถดึงดูด รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้ 2.1) การสำรวจค่าจ้างเงินเดือนในตลาดแรงงาน (Salary & Benefits Survey) 2.2) การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure) 3) หลักการจูงใจ มีการปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนในอัตราที่เพียงพอสำหรับการกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และบรรลุเป้าหมายของตำแหน่งงาน รวมทั้งเป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้ 3.1) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) 3.2) การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง (Pay Increase & Promotion Criteria)

ฮาเรล (Harrell, 1949, pp. 260-274 อ้างถึงใน ปิยพร สร้อยทอง, 2544) กล่าวว่า สภาพภายในองค์การมีส่วนสำคัญ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วน เกี่ยวของกับปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ระดับเงินเดือน จากการวิจัยหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนร่วมในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินยังเกี่ยวข้องกับความสามารถที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วยผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

สรุปได้ว่า ในการบริหารเงินเดือนและผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญโดยตรง เนื่องจากผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างคุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพ ผลตอบแทนต้องคุ้มค่า และบุคลากรพึงพอใจ ทั้งสองฝ่ายพร้อมที่จะทุ่มทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสมารถ การที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารค่าตอบแทน มีแต่ละองค์การต้องมีภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับองค์การใน นโยบาย เป้าหมาย แผนปฏิบัติงานขององค์การและแผนการเติบโตตามสายงาน ตามบันไดวิชาชีพของบุคลากรแต่ละราย

การบริหารเงินเดือนและผลตอบแทนเริ่มต้นจากการที่องค์การจะต้องกำหนดปรัชญาในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากร โดยจะต้องให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตัดสินใจโดยมีข้อมูลสนับสนุนจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ปรัชญาดังกล่าวจะต้องสนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและปฏิบัติตนตามแนวทางที่องค์การต้องการ และนั่นคือปรัชญาและกลยุทธ์เรื่องค่าตอบแทนจะต้องช่วยสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ (Attract) สามารถจูงใจบุคลากร (Motivate) และรักษาคนดีคนเก่งไว้ได้ (Retain)

ปรัชญา หลักการและแนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน ปรัชญาในการจ่ายค่าตอบแทนแต่ละองค์การแตกต่างกัน เช่น ระบบราชการเงินเดือนไม่สูง แต่มีบำเหน็จบำนาญ มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี สำหรับเอกชน องค์การขนาดใหญ่อาจจะให้เงินเดือนสูงมาก มีโบนัสทุกปีเนื่องจากมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงและมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง แต่องค์การอาจจะมีวิธีประเมินผล

การทำงานอย่างเข้มงวด องค์การขนาดเล็กหรือก่อตั้งใหม่อาจจะให้เงินเดือนไม่สูง แต่อาจมีการจูงใจบุคลากรโดยวิธีอื่น เช่น มีการใช้เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flex-Time) คือ บุคลากรสามารถเข้างานและเลิกงานได้อย่างยืดหยุ่น หรือใช้การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร

นอกจากนี้องค์การต่าง ๆ ยังมีปรัชญาในการจ่ายค่าตอบแทน โดยยึดหลักต่าง ๆ เช่น อาวุโส (อายุงาน) ผลงาน ความขาดแคลนของตำแหน่ง หรือคุณสมบัติเฉพาะของคนนั้น ๆ ซึ่งแต่ละหลักการมีทั้งข้อดีข้อเสีย องค์การจึงควรจะใช้หลักการผสมผสานที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับองค์การต่างๆในอุตสาหกรรมเดียวกันได้

องค์การขนาดเล็กหรือก่อตั้งใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีปรัชญาหรือหลักการการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน เนื่องจากอาจยังไม่มีความจำเป็นมากนัก เพราะจำนวนบุคลากรยังมีน้อย โครงสร้างตำแหน่งงานไม่ซับซ้อน รวมทั้งเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงมีความใกล้ชิดกับบุคลากรทุกคนและประเมินได้ว่า ควรจ่ายค่าตอบแทนหรือปรับขึ้นเงินเดือนให้เท่าไร แต่เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นมาก ผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถรับรู้ผลงาน ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรได้ทุกคนองค์การจึงควรมีการกำหนดปรัชญาหรือหลักการเรื่องค่าตอบแทนที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารทุกระดับนำไปปฏิบัติอย่างโปร่งใสและยุติธรรมรวมทั้งจะต้องสื่อสารให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจปรัชญาและหลักการดังกล่าว

อาร์มสตรอง และสตีเฟน (Armstrong & Stephens, 2005 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดปรัชญาและนโยบายเกี่ยวกับการให้รางวัล/ค่าตอบแทน (Reward Policies) ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้รางวัล/ ค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปนโยบายการกำหนดผลตอบแทน (Reward Policies) ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

1. ระดับของการให้รางวัล (The Level of Rewards)
2. การให้รางวัลอย่างเท่าเทียมกัน (Equal Pay)
3. ความสำคัญของการแข่งขันได้กับภายนอกและความยุติธรรมภายใน (External Competitiveness and Internal Reward)
4. นโยบายการให้รางวัลแบบบูรณาการ (Total Reward)
5. การให้รางวัลตามเงื่อนไข (Contingent Reward)
6. บทบาทของผู้บังคับบัญชา (The Role of Line Managers)
7. ความโปร่งใสเกี่ยวกับกระบวนการให้รางวัล (Transparency)

ซึ่งแต่ละประเด็นอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ระดับของการให้รางวัล (The Level of Rewards) องค์การจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนว่าเป็นองค์การที่ให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในระดับใด เช่น อยู่ในระดับล่าง หรือปานกลาง หรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในสายงานเดียวกัน ซึ่งการกำหนดว่าเป็นผู้จ่ายในระดับใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายขององค์การ หรือความจำเป็นเนื่องจากการแข่งขันในการจูงใจคนหรือคุณภาพของคนในองค์การ เป็นต้น จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ (2539, หน้า 67 อ้างถึงใน สินินทรา สุขสวัสดิ์, 2550) กล่าวถึง ค่าตอบแทนหลักจะจ่ายตามค่าของงาน งานใดที่มีคุณภาพและปริมาณงานสูงจะจ่ายค่าตอบแทนสูง และงานใดมีคุณภาพและปริมาณงานน้อยจะจ่ายค่าตอบแทนต่ำลดหลั่นลงมา ค่าตอบแทนเพิ่มหรือ ค่าจ้างจูงใจ จะจ่ายตามผลของการปฏิบัติงานที่สูงหรือได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ค่าตอบแทนเสริม จ่ายตามสิทธิหรือที่เป็นสมาชิก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ให้จ่ายตามความเป็นจริง โดยไม่คำนึงว่า มีตำแหน่งสูงหรือต่ำ ผู้ปฏิบัติงานสามารถเบิกได้เท่ากัน หลักความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ขององค์การ แม้อัตราค่าตอบแทนจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน ก็ตาม แต่ความสามารถในการจ่ายขององค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดค่าตอบแทน องค์การ แต่ละแห่งย่อมมีฐานะทางการเงินไม่เท่ากัน กิจการที่มีความมั่นคงและมีกำไรมากจะสามารถจ่าย ค่าตอบแทนได้สูงกว่าอัตราค่าตอบแทนที่กำหนดในตลาดแรงงาน และกิจการนั้นสามารถเลือก จ้างบุคลากรที่มีความสามารถสูงได้และจะได้ผลประโยชน์จากคุณภาพของงานของบุคลากรเหล่านั้น ส่วนกิจการที่มีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนต่ำ ก็มักจ่ายค่าตอบแทนในอัตราต่ำกว่าอัตรา ที่กำหนดในตลาดแรงงาน ความสามารถในการเลือกจ้างบุคลากรที่มีความสามารถสูงจะลดลง คุณภาพของงานก็จะต่ำลงไปด้วย (โศรตรีย์ จุฑานนท์, 2539, หน้า 92 อ้างถึงใน สินินทรา สุขสวัสดิ์, 2550)

สรุปได้ว่า ระดับของการการให้รางวัล เป็นศักยภาพขององค์การในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน คำนึงถึงอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน และความสามารถในการจ่ายขององค์การเป็นสำคัญ ทั้งด้านความมั่นคงและรายได้ขององค์การ

การให้รางวัลอย่างเท่าเทียมกัน (Equal Pay) องค์การจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการให้รางวัลบุคลากรอย่างที่เทียมกันกับงานที่มีคุณค่าเท่ากันโดยไม่คำนึงถึง เพศ เชื้อชาติ หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานในการจัดระบบค่าตอบแทนขององค์การ หลักความเป็นธรรม ประกอบด้วย

ความเท่าเทียมกันภายในองค์การ(Internal Equity) คือ ความเท่าเทียมกันเมื่อ เปรียบเทียบกับงานต่าง ๆ ภายในองค์การ และจ่ายค่าตอบแทนโดยยึดหลัก งานเท่ากันจ่ายเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) หมายถึง งานที่มีลักษณะและความยากง่ายเท่ากันควรจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน

งานที่มีลักษณะยากต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง งานที่มีลักษณะง่ายควรจ่ายค่าตอบแทนต่ำ ลดหลั่นกันลงมา การจะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันภายในองค์การ กระทำได้โดยการประเมิน ค่างาน และการประเมินค่าของคนในการทำงาน

1. การประเมินค่างาน (Job Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการกำหนด ว่างานตำแหน่งหนึ่ง ๆ มีคุณค่าหรือความสำคัญอย่างใดเมื่อเปรียบเทียบกับงานตำแหน่งใหม่ ๆ ใน องค์การเดียวกัน เมื่อทำการประเมินค่างานแล้วจึงไปกำหนดค่าตอบแทน ของงานนั้น ๆ

2. การประเมินค่าของคน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การกระทำเพื่อให้ทราบขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับใดโดย เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด (Mondi, 1999, p. 382) เมื่อทราบขีดความสามารถของคนแล้ว จึงนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของบุคคล

สรุปได้ว่า การให้รางวัลโดยเท่าเทียมกัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารผลตอบแทนที่ยุติธรรม โดยมอบที่คุณค่า ความยากง่าย ความสำคัญของแต่ละงาน แล้วจ่ายผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงานนั้น ๆ โดยเท่าเทียมกันในแต่ละคน

ความสำคัญของการแข่งขันได้กับภายนอกและความยุติธรรมภายใน (External Competitiveness and Internal Reward) ปรัชญาในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรที่สำคัญมากที่สุดประการหนึ่ง คือ ความยุติธรรม นั่นคือ จะต้องยุติธรรมระหว่างบุคลากรภายใน หรือมีความยุติธรรมภายในองค์การ (Internal Equity) ซึ่งผู้ที่มีความสามารถเหมือนกัน ลักษณะงานเดียวกัน ความรับผิดชอบเท่ากัน และมีผลงานเท่ากันควรจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน นั่นคือ องค์การจะต้องมีโครงสร้างค่าตอบแทน (Pay Structure) ที่เป็นระบบ และต้องแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบองค์การต่างๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน (External Competitiveness)

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ (2539, หน้า 5 อ้างถึงใน อักษร เมธสุทธิ์, 2540) กล่าวว่า ความเท่าเทียมกันภายนอกองค์การ (External Equity) คือ ความเท่าเทียมกันเมื่อ เปรียบเทียบค่าตอบแทนขององค์การ กับค่าตอบแทนขององค์การอื่น ๆ ที่ดำเนินกิจการประเภท เดียวกัน ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบเหมือนกันควรจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน ความเท่าเทียมกัน ภายนอกองค์การกระทำได้โดยการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงานทั่วไป (Prevailing Wage) สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ อดัมส์ (Adams, 1996) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความยุติธรรมในองค์การ ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลากรมักทุ่มเทกำลังความสามารถของตนในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การในอัตราระหว่างสิ่งที่จะได้รับจากงาน (Output) กับสิ่งที่ได้อุทิศให้กับการทำงาน (Input) ที่ความเหมาะสมกัน โดยใช้การรับรู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ศักยภาพในการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การซึ่งหากเปรียบเทียบแล้ว รู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมก็จะเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการแข่งขันได้กับภายนอกและความยุติธรรมภายใน เป็นการบริหารผลตอบแทนที่มีมาตรฐาน มีความยุติธรรมระหว่างบุคลากรในองค์การ และมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์การภายนอกในรูปแบบงานเดียวกัน ด้วยองค์การมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งองค์การควรตระหนักและให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เพราะมีผลกระทบโดยตรงทั้งต่อความสำเร็จขององค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากร

นโยบายการให้รางวัลแบบบูรณาการ (Total Reward) องค์การอาจจะมีนโยบายการบริหารรางวัลแบบบูรณาการที่เรียกว่า (Total Reward) ซึ่งจะมีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและการให้รางวัลที่ไม่ใช่เงิน คือ รางวัลที่องค์การให้กับบุคลากรในทุกรูปแบบ ทั้งรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ทั้งรูปแบบที่เห็นได้ชัดหรือแอบแฝงอยู่ ดังเช่นเงินเดือน ผลตอบแทนโบนัส การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ สวัสดิการ ที่พัก พาหนะ อุปกรณ์สื่อสาร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

การบูรณาการ คือ กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ขององค์การและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายของบุคลากรให้มีในแนวทางที่สอดคล้องกัน เป็นกลไกการจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นในบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจของงานกับความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร เกิดทัศนคติ ทักษะ พฤติกรรมที่ดีในการทำงานนำไปสู่ประสิทธิผลองค์การและเกิดความก้าวหน้าและการคงอยู่ของบุคลากร (Schuler, 2006 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) ซึ่งหลักการกำหนดกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนควรบูรณาการรวมหลักคุณธรรม ความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค และความโปร่งใสด้วย (Armstrong, 2006 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) สอดคล้องกับ วิธพล เจาะจิตต์ (2552 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) กล่าวถึง ความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ด้วยตระหนักว่าบุคลากรจะเปลี่ยนงานก็ในช่วงวิกฤติองค์การเกือบทั้งหมดควรให้ความสำคัญกับ “การเพิ่มประสิทธิผลภายในองค์การ” “การให้ความสำคัญกับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบผลตอบแทน” และ “การแสดงให้เห็นตัวอย่างของการให้รางวัลที่มีลักษณะเชิงรางวัลทางจิตใจหรือ Emotional Rewards” เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า องค์การได้มีแนวคิดที่เปลี่ยนไปจากการให้ผลตอบแทนทางการเงิน หรือที่เรียกว่าผลตอบแทนในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Rewards) เพียงอย่างเดียวไปสู่การให้ผลตอบแทนในองค์รวมหรือ Total Rewards ซึ่งผสมผสาน Emotional Rewards หรือรางวัลทางจิตใจเข้าไปด้วย

สรุปได้ว่า การให้รางวัลแบบบูรณาการ เป็นการประยุกต์กลยุทธ์ขององค์การ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป้าหมายของบุคลากรให้มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งหมายรวมถึงค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบผสมผสานกันระหว่างเงินเดือนหรือรายได้ที่เป็นตัวเงิน ร่วมกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน คือ ในรูปของสวัสดิการต่างๆ เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

การให้รางวัลตามเงื่อนไข (Contingent Reward) การให้รางวัลตามเงื่อนไข นาดี ทองสว่าง กล่าวว่า การให้รางวัลตามเงื่อนไขคือการจ่ายเงินเดือนหรือจ่ายค่าจ้างขององค์การเป็นไปโดยการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) การให้รางวัลตามเงื่อนไข ผู้บริหารควรดำเนินการ ดังนี้ 1) รู้ว่าบุคลากรต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้บุคลากรได้รับสิ่งที่ต้องการ ตราบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล 2) แลกเปลี่ยนรางวัลและสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน 3) ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า การให้รางวัลตามเงื่อนไข เป็นการกำหนดข้อแลกเปลี่ยนที่เหมาะสมระหว่างผู้บริหารองค์การและบุคลากร โดยผู้บริหารให้ค่าตอบแทนตามความต้องการจำเป็นตามที่บุคลากรปรารถนาตอบแทนตามผลงานที่องค์การได้รับตามเงื่อนไขข้อตกลง

บทบาทของผู้บังคับบัญชา (The Role of Line Managers)

ตามแนวความคิดของนักบริหารอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือ หน้าที่ในการบริหารของนักบริหารนั้นจะมีหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นผู้วางแผน จัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และการควบคุมการทำงานให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อำนวย คงมีสุข (2536, หน้า 6 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) กล่าวถึง บทบาทของผู้บังคับบัญชาไว้ว่าต้องประกอบด้วยบทบาทดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตามจะต้องมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานที่ดีกว่า ผู้ที่บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร มีพื้นฐานความรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การเมือง (Political) สังคม (Social) เศรษฐกิจ (Economy) ตลอดทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพยากรณ์ต่าง ๆ ในอนาคตได้ดี เช่น พยากรณ์ความต้องการของผู้รับบริการที่จะนำผลมาเป็นข้อมูลในการวางแผน

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์การ ในลักษณะรูปงาน หรือสายงาน และตำแหน่งงาน ให้การดำเนินกิจกรรม องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งงานต่าง ๆ ออกเป็นส่วน ๆ การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตงานให้แน่ชัดและปฏิบัติได้ ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคน

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ในการจัดองค์การนั้น ผู้บริหารได้จัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ และกลุ่มย่อย ๆ หลายกลุ่ม พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบ และหน้าที่ของหน่วยงานแต่ละหน่วย แต่ละตำแหน่งเอาไว้ ดังนั้น ในเรื่องของการจัดคนเข้าทำงาน ก็คือ การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ซึ่งจะรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การให้พ้นจากงาน หรือการเลิกจ้าง การให้ค่าตอบแทนในรูปบำเหน็จบำนาญ

4. การอำนวยการ (Directing) ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องเป็นผู้อำนวยการหรือผู้นำ โดยการออกคำสั่ง แนะนำ ชี้แจงต่อ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการทำงานตลอดจนการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสปรับปรุงทักษะในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารจึงหมายรวมถึง ความสามารถของการเป็นผู้นำ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการจูงใจ (Motivation) ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ (Decision) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ซึ่งเป็นหลักสำคัญยิ่งของการบริหารด้วย

5. การควบคุม (Controlling) ผู้บริหารต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าคืบหน้าไปแค่ไหน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางเอาไว้ หากคาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผน ก็จะได้หาทางแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพราะถ้ามีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไป จะได้เข้าไปช่วยแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์

6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หน้าที่ของการบริหารอันหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาดได้ ก็คือ การกระตุ้นให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ มีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิจัย (Research) เป็นการมุ่งศึกษาความต้องการของตลาด 2) การออกแบบหรือพัฒนาแบบ (Design Development) ทั้งนี้ในขั้นนี้อาจจะมีการผลิตเพื่อทดลองใช้ หรือทำต้นแบบ (Prototype) ออกมาดูก่อน เพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องการแก้ไขในการผลิตจริงต่อไป 3) ขั้นการผลิต (Produce) เมื่อทุกอย่างพร้อมแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องต้นแบบ หรือสูตร ส่วนผสมต่าง ๆ ต่อไปก็เป็นขั้นตอนของการผลิต (Produce)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. การเป็นตัวแทนองค์การ (Representation) สินค้าและบริการที่มีอยู่จะไปไม่ถึงมือผู้บริโภค ถ้าหากขาดตัวแทนองค์การ หรือตัวแทนจำหน่าย (Dealer or Distributor) ดังนั้น งานในส่วนนี้ ก็คือ การจัดหา การคัดเลือก ตัวแทนจำหน่าย เพื่อที่จะทำการจัดจำหน่ายสินค้าให้ถึงมือผู้บริโภค หากได้ตัวแทนจำหน่ายที่ไม่ดีขาดคุณภาพหรือผู้บริหารจัดการบริหารด้านการเป็นตัวแทนจำหน่ายไม่ดีก็จะส่งผลต่อยอดขายสินค้าของบริษัทได้ ลูกค้าขาดความเชื่อถือต่อคุณภาพสินค้า ดังนั้นจึงถือว่าเป็นการเป็นตัวแทนจำหน่าย เป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวกระจายสินค้า (Diffusion) จากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค และจะให้ดีจะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544) ที่ปรึกษาอาวุโส บริษัทเฮย์กรุ๊ป ประเทศไทย กล่าวถึงที่มาของความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) มีการตั้งเป้าหมายองค์การที่ชัดเจน เชื่อมโยงเป้าหมายไปสู่บุคลากร ผลักดันกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์องค์การ 2) มีการวางโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนผลการดำเนินงานในระยะยาวอย่างยั่งยืนด้วยการปลูกฝังนวัตกรรมให้เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์การ ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์การ นอกจากนี้ยังสามารถเข้าถึงธุรกิจในระดับท้องถิ่นได้อย่างทันท่วงที 3) มีการกำหนดกลยุทธ์ด้านบุคลากร โดยสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการเติบโตด้วยการวางแผนทางเดินสายอาชีพและสอนงานแบบตัวต่อตัว ถือว่าเป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ จนทำให้ผลประกอบการเติบโตต่อเนื่อง และอัตราการลาออกของบุคลากรลดลง 4) ให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะผู้นำ และผู้มีศักยภาพสูง โดยการประเมินและสรรหาบุคลากรใหม่จะมีขั้นตอนคัดเลือกที่เคร่งครัด ทั้งยังเชื่อมโยงผลการทำงานเข้ากับผลตอบแทน และกำหนดระบบการให้ผลตอบแทนแบบองค์รวม (Total Reward)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำพาบุคลากรสู่เป้าหมายและนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ โดยต้องผู้บริหารต้องปฏิบัติตนในบทบาทต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ การจูงใจ การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ความโปร่งใสเกี่ยวกับกระบวนการให้รางวัล (Transparency) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการ ต่าง ๆ ให้ เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง ชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

และพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์การภายนอก เป็นต้น หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสม จะนำมาปรับใช้ ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ (อัษฎางค์ ปาณิกบุตร, 2554)

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและ มีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติ ราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากร ทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา ในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่ หน่วยการปกครองอื่น ๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตาม สมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการ ให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงาน ที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหา ข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้ รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติ ไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

สรุปได้ว่า ความโปร่งใสเกี่ยวกับกระบวนการให้รางวัล หลักธรรมมาภิบาลยังคงเป็นหลักการที่นิยม ด้วยเป็นหลักการที่ยึดทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรม เป็นแนวทางที่เป็นที่ยอมรับทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการตลอดจนสาธารณชนที่สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในองค์การภาครัฐหลักธรรมมาภิบาลเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับองค์การขนาดเล็กจนถึงระดับองค์การต้นสังกัดว่าเป็นหลักการที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

การบริหารค่าตอบแทนภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มุ่งเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกชี้วัดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ ตามหลักของระบบคุณธรรม ทั้งนี้มีองค์ประกอบสำคัญของการประเมินหลายด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากความสำเร็จของงาน ทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ ความรวดเร็ว และการประหยัด คุ้มค่า 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ซึ่งประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยมีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เป็นธรรมประกอบ และให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์เพื่อทราบโดยทั่วกัน และจัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง มีการแจ้งผลการประเมิน และให้มีระบบจัดเก็บข้อเท็จจริงจากผลการปฏิบัติราชการ สนับสนุนโดย ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข (2551 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) กล่าวถึงแนวคิดและหลักการการบริหารค่าจ้างนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อดึงดูดและรักษาคนดีมีฝีมือไว้กับองค์การ รวมทั้งเพื่อจูงใจทรัพยากรบุคคลให้ใช้ความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งหลักการบริหารค่าจ้างต้องประกอบด้วยปัจจัย คือ ความเป็นธรรมภายในองค์การการแข่งขันภายนอกองค์การ และการจูงใจบุคคล สนับสนุนโดย พนม พงษ์ไพบูลย์ (2543) กล่าวถึงค่าตอบแทน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งขององค์การในการบริหารบุคลากร หากตัวเงินที่องค์การให้เพื่อตอบแทนเวลา แรงงาน แรงใจ ที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน และเรื่องของการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคลากรทุกคน ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินเท่านั้น บางครั้งผู้บริหารให้คำชมเชยบุคลากร ตามกาลเทศะและสถานที่ที่เหมาะสม ก็เป็นการให้รางวัลอย่างหนึ่ง ที่ไม่ต้องใช้เงิน การให้ความไว้วางใจเป็นหัวหน้าทีมโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมเป็นทั้งภาระหน้าที่และเป็นรางวัลอย่างหนึ่ง สำหรับคนทำงานนั้น เมื่อทำงานเสร็จผลตอบแทนจะตามมา ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน โบนัส ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ที่สำคัญคือ ไม่ควรจูงใจโดยให้เกิดความคาดหวังว่าจะได้รางวัลและผลตอบแทนเมื่อทำงานเสร็จ แต่ขอให้จูงใจให้ทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ การให้รางวัลและผลตอบแทนควรจ่ายตามเหตุปัจจัย ดังนี้ 1) จ่ายตามความสามารถ 2) จ่ายตามผลงาน 3) จ่ายตามความร่วมมือ นิยมใช้ในกรณีที่มีการทำงานเป็นกิจกรรม ๆ ไป

เพราะฉะนั้น รางวัล จึงเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ให้บุคลากรแต่ละคนหรือกลุ่มบุคลากรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ ยังมีผลต่อความพึงพอใจอีกด้วยกล่าวได้ว่ารางวัลมี 2 ประเภท คือ รางวัลทางใจ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีขอบเขตการทำงานของตนอย่างครบวงจร เช่น กระบวนการมีส่วนร่วม การวางแผน การตัดสินใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รางวัลที่เป็นสิ่งของ ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

รางวัลมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีเงื่อนไขหรือปัจจัยสำคัญอยู่ 6 ประการ ที่ทำให้รางวัลสามารถจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น คือ 1) ความเป็นไปได้ 2) ถูกจังหวะเวลา 3) มีความชัดเจนว่าผลงานลักษณะใดบ้างสมควรได้รับรางวัล 4) มีความยั่งยืน 5) มีความเสมอภาค 6) เป็นที่รับรู้และรับทราบของคนทั้งองค์การ

การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนตามทักษะของบุคลากร ลักษณะการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนตามทักษะของบุคลากร หมายถึง การเน้นที่ตัวบุคลากรมากกว่าตัวงาน เป็นการจ่าย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค่าจ้างค่าตอบแทน ตามที่พวกเขาสามารถทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้ บุคลากรคนใดมีทักษะสามารถทำงานได้หลายตำแหน่งก็จะได้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานได้เพียงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเท่านั้น แต่องค์การที่จะใช้การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องกำหนดลักษณะงาน และจำแนกระดับความเชี่ยวชาญออกเป็นหลายระดับ ตั้งแต่มีความเชี่ยวชาญน้อยจนถึงระดับมีความเชี่ยวชาญมาก แต่ยังมีจุดอ่อนสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ก่อให้เกิดปัญหาค่าจ้าง ค่าตอบแทนเร็วกว่ากำหนด ประการต่อมา คือ ทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป ระบบการจ้างงานตามทักษะความสามารถของบุคลากร ช่วยให้องค์การมีความยืดหยุ่นในการใช้บุคลากรมากขึ้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น

การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน ถูกนำไปใช้ในองค์การมากที่สุดในปัจจุบัน องค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนใหญ่กำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งจะมีตัวชี้วัด เช่น ผลผลิตของการปฏิบัติงาน ต้นทุน หรือผลกำไร เป็นต้น การจ่ายค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง/ค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมาที่สุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม ระดับองค์การ เป็นการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงานที่บุคลากรแต่ละคนทำได้

ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Production Efficiency Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งในทฤษฎีค่าจ้างที่มีสมมุติฐานว่า เมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด รายได้ของคน ๆ นั้นจะเพิ่มสูงขึ้นตามผลผลิต ในทางตรงกันข้ามหากผลผลิตมีระดับต่ำกว่ามาตรฐานรายได้ของคน ๆ นั้นจะคงระดับเดิมหรือลดต่ำลง ทฤษฎีนี้มีประโยชน์และค่อนข้างจะตรงต่อความเป็นจริง จึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานได้แสดงเมื่อเพื่อเพิ่มหรือลดค่าจ้างของตนตามผลผลิตที่ตนทำได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 14)

อย่างไรก็ตาม วิธีการดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ร่วมมือกันระหว่างบุคลากรได้ เพราะมุ่งแข่งขันในการทำงานมากเกินไป เพื่อมุ่งหวังผลรางวัลแต่ละคนเป็นสำคัญ วิธีการนี้จะเหมาะสมกับลักษณะงานที่บุคลากรเป็นอิสระต่อกัน ความจำเป็นต้องพึงพาเพื่อนร่วมงานมีน้อย เช่น งานของฝ่ายขาย สามารถจ่ายค่าตอบแทนตามยอดขายของบุคลากรได้

การให้รางวัลกับบุคลากรตามหลักการมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ การให้รางวัลหลักการมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ จะเน้นความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การกับบุคลากร เช่น ร่วมมือกันแล้วสามารถลดต้นทุนการผลิตและบริการได้ หรือทำให้องค์การมีผลกำไรสูงขึ้น นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงาน 2 วิธี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

(อำนวย แสงสว่าง, 2544, หน้า 162-163) คือ 1) จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา (Time Rate) นายจ้างจะกำหนดการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงานเป็น รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ หรือรายเดือน เป็นต้น 2) จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงาน (Piece Rate) นายจ้างจะกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน ให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ส่วนใหญ่เป็นงานผลิตในงานอุตสาหกรรม โดยนายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในแต่ละวันว่าจะต้อง ทำให้ได้เป็นจำนวนกี่ชิ้น สำหรับผลงานที่ลูกจ้างสามารถทำได้เกินเกณฑ์มาตรฐานที่นายจ้าง กำหนดไว้ ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเป็นพิเศษอีกต่างหาก ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีขวัญ กำลังใจในการทำงานเพิ่มจากงานปรกติ สำหรับงานขายสินค้า เมื่อบุคลากรขายสินค้าไว้เกินกว่า เป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้ บุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นเงินค่าคอมมิชชั่นหรือประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลอื่น ๆ

การให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ การให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรในอดีต มีลักษณะเป็นระบบปิด กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น และจะเป็นความลับ ทำให้บุคลากรไม่ทราบตำแหน่งว่างต่าง ๆ ขององค์การเลย ดังนั้น บุคลากรบางผู้ที่มีขีดความสามารถสูงจึงถูกมองข้ามไป ทำให้สูญเสียโอกาสในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานไป ข้อบกพร่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ บุคลากรมองไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการเลื่อนตำแหน่ง จึงบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรลง

แนวคิดในปัจจุบัน พยายามให้กระบวนการเลื่อนตำแหน่งเป็นระบบเปิด โดยประกาศให้บุคลากรทราบถึงตำแหน่งงานที่ว่าง และให้โอกาสในการสมัครเข้าแข่งขันคัดเลือก

สวัสดิการ นอกเหนือจากค่าตอบแทนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแล้ว องค์การยังมีระบบสวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดสรรให้กับบุคลากรด้วย สวัสดิการบางอย่างเป็นไปตามข้อกฎหมาย เช่น การประกันการว่างงาน หรือการให้เงินชดเชยการบอกสัญญาเลิกจ้าง ฯลฯ

สวัสดิการที่จัดให้ควรมีส่วนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากร และบุคลากรควรมีสิทธิเลือกสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองภายใต้มูลค่าสูงสุดที่องค์การจัดให้ แต่องค์การควรระมัดระวังในการบริหารสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร โดยสร้างกรอบกติกาเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

บีช (Beach, 1980) ได้จำแนกประเภท ของสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและบริการไว้เป็น 5 ประเภท คือ

1. หลักประคันความมั่นคงต่าง ๆ (Employee Security) คือ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การประกันทุพพลภาพ การประกันการว่างงาน การประกันสังคม การประกันภัยรถยนต์ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. การจ่ายเงินในวันที่มิได้ทำงาน (Paid Leave) คือ การจ่ายเงินให้ในวันที่มิได้ทำงาน เนื่องจากไปทำการเลือกตั้ง ไปทำหน้าที่พลเมืองดีช่วยเหลือสาธารณภัย เป็นทหาร หรือในวันหยุด ต่าง ๆ

3. การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษหรือล่วงเวลา (Premium Pay or Overtime) คือ การจ่ายเงินให้ในการทำงานนอกเวลาปรกติ หรือการทำงานในกะดึก เป็นต้น

4. โบนัสและรางวัล (Bonus and Awards) โบนัสเป็นทั้งค่าตอบแทนจูงใจและประโยชน์เกื้อกูล หากกิจการจ่ายโบนัสแตกต่างไปตามผลงาน โบนัสนั้นถือว่าเป็นค่าตอบแทน จูงใจ หากกิจการจ่ายโบนัสให้เท่ากันหมดทุกคน โบนัสนั้นถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูล นอกจากนี้ ยังมีรางวัลต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร

5. การออมในรูปต่าง ๆ (Saving) เช่น การหักเงินสะสมจากบุคลากร และองค์การจ่ายเงินสะสมสมทบให้อีกต้อนหนึ่ง หรือการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น การให้บริการด้านต่าง ๆ (Service Program) เป็นกิจการสังคมและนันทนาการ การจัดทัศนศึกษา การจัดแข่งขันกีฬา การจัดสโมสรบุคลากร โครงการช่วยเหลือพิเศษอื่น ๆ เช่น การจำหน่ายสินค้าในราคาถูก การจัดสถานที่เลี้ยงดูเด็กในเวลากลางวัน (Daycare) บริการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย การจัดสถานที่จอดรถยนต์ การบริการผู้สูงอายุ สวัสดิการค่าทำศพ ญาติพี่น้องและตัวบุคลากร เป็นต้น

องค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรมากขึ้น ดังนั้น ตราบใดที่บุคลากรยังคงต้องการผลตอบแทนที่มากขึ้น บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ทำเพียงแค่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง ๆ แล้วหยุดการพัฒนา หรือทำเฉพาะใกล้ช่วงประเมินผลงาน การพัฒนาเปรียบเสมือนช่องทางทำให้เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือการสร้างมูลค่าเพิ่มในตนเอง ยิ่งบุคลากรมีมูลค่าเพิ่มในงานมากขึ้นเท่าไหร่ บุคลากรย่อมมีโอกาสได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นการปรับเงินเดือนเพิ่มประจำปี หรือการจ่ายโบนัสให้บุคลากรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การพัฒนายังช่วยให้บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) หรือเป็นบุคลากรมืออาชีพ (Talented People) ขององค์การ

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hour Per Week)

สภาพการทำงานของคนในปัจจุบันนี้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตอย่างมาก ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้นและยาวนานขึ้น จนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว สภาพการทำงานที่เปลี่ยนไปเกิดขึ้นเมื่อโลกเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมาก ๆ ในโรงงาน จนในยุคปัจจุบันนี้เปลี่ยนไปสู่งานบริการมากขึ้น ซึ่งเวลางานมักจะขยายไปเป็น 24 ชั่วโมง ระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนจึงเพิ่มขึ้นจากเดิม และยังต้อง

ทำงานเป็นกะ ทำงานล่วงเวลามากขึ้น เวลาทำงานก็อาจเปลี่ยนไปจากเดิม หลายประเทศ มีเวลาทำงานเฉลี่ยยาวนานขึ้น อาทิ ไทย เกาหลีใต้ และปากีสถาน ซึ่งสะท้อนแนวคิดว่าจำนวนชั่วโมงทำงานที่ยาวนานขึ้นทำให้เกิดความได้เปรียบด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับ ฐิติรัตน์ มีมาก ฉัตยาพร เสมอใจ และคมกฤษ ปีติฤกษ์ (2552, หน้า 47-49) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม คือ การทำงานหนัก แรงขับ และความทุ่มเท (Hard Work, Drive and Dedication) ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมักจะมีแรงผลักดันของความต้องการความสำเร็จ ความมั่นคง และความมั่งคั่ง จึงสามารถที่จะทุ่มเทเวลาและความตั้งใจให้กับการทำงาน โดยผู้ประกอบการหลายคนทุ่มเทเวลาให้กับธุรกิจมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานโดยไม่มีวันหยุด

แนวคิดนี้ไม่เป็นที่ยอมรับเนื่องด้วยกรณี 6 ประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุดของโลก ได้แก่ สวีเดน ฟินแลนด์ เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ เดนมาร์ก และอังกฤษ ที่กำหนดให้การทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นเรื่องผิดกฎหมาย หากต้องการให้บุคลากรทำงานเสร็จลุล่วงโดยใช้เวลาสั้นที่สุดและคงเส้นคงวา เวลางาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไปในแต่ละสัปดาห์ อาจทำให้ประสิทธิภาพของทีมงานลดลง สอดคล้องกับ เจมส์ (Jemes, 2011 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) ผู้เชี่ยวชาญด้านการขายและเจ้าของหนังสือ “How to Say It: Business to Business Selling” ตั้งข้อสังเกตผ่านนิตยสารไทม์ ว่า เมื่อต้นทศวรรษ 1900 บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ ทำการทดสอบหลายสิบครั้ง เพื่อหาจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า จุดที่ดีที่สุดในการทำงานอยู่ที่ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และแม้จะพยายามเพิ่มอีก 20 ชั่วโมง เพื่อให้ขีดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น แต่ขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นกลับอยู่ได้เพียง 3-4 สัปดาห์ จากนั้นก็ลดลง ผลลัพธ์เมื่อ 100 ปีก่อน ยังคงเทียบเคียงกับการทำงานในปัจจุบัน ผู้ที่ทำงานในเวลา 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงานลุล่วงได้มากกว่าผู้ที่ทำงาน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่านั้น แม้ผู้ที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานจะรู้สึกว่าทำงานบรรลุผลมากกว่า แต่ผลลัพธ์จากการทำงานที่ยาวนานมักจบลงด้วยการต้องทำใหม่ หรือไม่ก็ต้องยอมทิ้งไปเพราะใช้ไม่ได้ ยิ่งกว่านั้น ผู้ที่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานเป็นเวลานาน ๆ จะประสบภาวะเหนื่อยล้า และหลีกเลี่ยงปัญหาส่วนตัวที่จะตามมาได้ยาก จากการที่ต้องเร่งงานให้เสร็จ เพราะเมื่อบุคคลทุ่มเทเวลาและความสามารถให้กับงานมาก แต่รางวัลและผลที่ได้รับต่ำกว่าที่บุคคลผู้นั้นคาดหวัง ความเครียดและภาวะความตึงเครียดจะเกิดขึ้น ความตึงเครียดจะเกิดขึ้นเพียงชั่วขณะหนึ่ง หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับบุคคล จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและหาทางออกได้อย่างไร เช่น อาจเป็นการลดการทุ่มเท และความพยายามลง เพื่อให้เหมาะสม กับรางวัลและผลที่ได้จากการทำงาน ซึ่งก็จะทำให้ความตึงเครียดอยู่เพียงชั่วขณะหนึ่ง นอกจากนี้การหาทางเลือกอื่นก็จะเป็นอีกวิธีซึ่งทำให้บุคคลยอมรับรางวัลและผลที่ได้ในขณะนั้น เช่น การมองแหล่ง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

งานที่อื่นหรือการยอมรับในสภาวะ ขณะนั้น โดยหวังว่ารางวัลและผลที่ได้ดังกล่าว เป็นเพียงช่วงสั้น และคาดหวังว่าในอนาคต รางวัลตอบแทนการทุ่มเทเวลาซึ่งได้ทำให้กับงาน (ปนัดดา สุขเกษม, 2548)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ได้นำเสนอข้อมูลด้านเวลาการทำงานของบุคคล ดังนี้ 1) วันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน 2) กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ ถ้าเป็นการทำงานอันตรายต่อสุขภาพตามกฎกระทรวง กำหนดให้ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ 3) กำหนดเวลาพักระหว่างวันทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง อาจตกลงพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน 4) กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ห่างกันไม่เกิน 6 วัน และวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย สำหรับวันหยุดผักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำการ เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ด้วยสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้นและหนักขึ้น จนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวนอกจากนั้นสภาวะเศรษฐกิจทั่วไปที่ตึงเครียดทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ผู้หญิงต้องเข้ามาในตลาดแรงงานมากขึ้น จะเห็นได้จากการสำรวจสถานภาพแรงงานของคนไทยโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ระหว่างปีพุทธศักราช 2545 ถึงพุทธศักราช 2547 มีจำนวนผู้หญิงทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี ประมาณร้อยละ 1 ต่อปี การที่ผู้หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นส่งผลให้ชีวิตครอบครัวเปลี่ยนไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์ ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องโทรสาร หรือเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ ทำให้คนทำงานได้ทุกสถานที่ จนเวลาส่วนใหญ่จะให้กับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของบุคลากรยาวนานขึ้นกว่าเดิม เช่น การที่ภาระงานของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากการลดจำนวนบุคลากรลง มีภาระรับผิดชอบในส่วนที่นอกเหนือจากงานมากขึ้น บุคลากรต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์การจากการทำงานอย่างหนัก และองค์การกำหนดความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากงานและชีวิต (Work and Life) สิ่งที่สำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์ทั้งงานและชีวิตเปรียบเสมือน หน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไป ใน เวลา 24 ชั่วโมง บุคคลจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและ ชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์การกับบุคลากร องค์การต้องการให้บุคลากรใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคลากรต้องการใช้เวลา กับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Family Interference with Work: FIW) หรืองานมีผล กระทบต่อชีวิตครอบครัว (Work Interference with Family: WIF) ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-Family Conflict or Family-Work Conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งบุคลากร ครอบครัว และองค์การ เช่น ผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่าความเสี่ยงด้านสุขภาพ ของบุคลากรสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบ ครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ สูงขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตลดลง ผลต่อองค์การ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรสูงขึ้น บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การลดลง และมีผลิตภาพ ต่ำลง ดังนั้น การที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบ ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ระหว่างงานและชีวิตครอบครัว สอดคล้องกับ เบอร์กิ (Burke, 2000) ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารชายจำนวน 283 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลในชีวิต จะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลในชีวิต ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า (Joy in Work) มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า (Career Satisfaction) มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า (Life Satisfaction) มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า (Working Hours and Extra Hours) มีความเครียดในงานน้อยกว่า (Job Stress) มี ความตั้งใจจะหยุดงานน้อยกว่า (Intention to Quit) มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า (Emotion and Physical Wellbeing) สอดคล้องกับ มิกิโอะ ซูกาโมโต และคณะ (Mikio Tsukamoto et al., 1989 ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลทุ่มเทเวลาและความสามารถให้กับงานมาก แต่รางวัลและผลที่ได้รับต่ำกว่าที่บุคคลผู้นั้นคาดหวัง ความเครียดและภาวะความตึงเครียดจะเกิดขึ้น ความตึงเครียดจะ เกิดขึ้นเพียงชั่วขณะหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และหาทางออกได้อย่างไร เช่น อาจเป็นการลดการทุ่มเทและความพยายามลง เพื่อให้เหมาะสม กับรางวัลและผลที่ได้จากการทำงาน

สรุปได้ว่า ชั่วโมงการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาถึงตลอดการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องจัดสรรอย่างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน ความไม่สมดุลของชีวิตกับการทำงานทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน องค์การจึงเป็นผู้มีบทบาทต่อการปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้บุคลากรมีเวลาการทำงานที่เหมาะสม เช่น การลดเวลาการทำงานลง และจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น การจัดตารางการประชุมเฉพาะในช่วงเวลางาน การอนุญาตให้บุคลากรทำงานที่บ้านได้โดยดูที่ผลงานเป็นหลักการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคม บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ เชาวน์ปัญญา และความขยันขันแข็งเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับ

บุคลิกภาพเป็นสำคัญ บุคลิกภาพที่ดีมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จไม่ว่าในด้านการงานหรือการเรียน กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 7) นำเสนอข้อค้นพบจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ลอสแองเจลิส เป็นข้อมูลที่แสดงถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำเป็นผลจากความสามารถทางเชาวน์ปัญญาเพียงร้อยละ 7 เท่านั้น ที่เหลืออีกร้อยละ 93 เป็นผลมาจากคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงบุคลิกภาพด้วย บุคลิกภาพเป็นที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ดังที่ กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีกระบวนการพัฒนาตลอดชีวิตทั้งในทางที่ดีขึ้นและเสื่อมลง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร (ม.ป.ป., หน้า 2) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลสามารถพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง สร้างเสริมให้สมบูรณ์ได้ โดยไม่ปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม ธรรมชาติหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระทบ ดังนั้น บุคลิกภาพที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากการฝึกฝน อบรม เรียนรู้ และการมีประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

บุคลิกภาพ ของแต่ละคนจะเป็นสิ่งประจำตัวของคนคนนั้น ที่ทำให้แตกต่างจาก คนอื่น และมีหลายสิ่งหลายอย่าง ที่จะประกอบกัน ทำให้คนแต่ละคนมี บุคลิกภาพ เป็นของตัวเอง ซึ่งเป็นผลมาจาก การทำงานประสานกันของสมอง ที่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรม และประสบการณ์ ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, p. 447 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็น ปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลสู่การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิกิริยาในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

ซิมบาร์โด และรูช (Zimbardo & Ruch, 1980, p. 292 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นผลรวมของลักษณะ เชิงจิตวิทยาของบุคคล แต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก ที่สังเกตได้ง่ายและพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลแสดงออก ต่างกันใน แต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

บุทซิน และคณะ (Bootzin et al., 1991, p. 502 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530, หน้า 163) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมด ที่แสดงออกมาปรากฏ ให้คนอื่นได้รู้ได้เห็น ซึ่งแตกต่างกันเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สร้างตัวบุคคลนั้นแตกต่างกันประการหนึ่ง และพันธุกรรม ที่แต่ละบุคคล ได้มาก็แตกต่างกันไปอีกประการหนึ่ง

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่ รูปร่างหน้าตากิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวัง อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะจากคำจำกัดความและความหมายของ "บุคลิกภาพ" ที่กล่าวมา ดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

อิทธิพลของบุคลิกภาพ ต่อความสำเร็จในอาชีพ สตีเฟ่น (Stehpen, 2010 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะมีความสุขกับการทำงานมากที่สุด เมื่อได้ทำงานที่เหมาะกับบุคลิกภาพของตน บุคลิกภาพทั้ง 6 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบยอมรับความเป็นจริง บุคลิกภาพแบบอยากรู้อยากเห็น บุคลิกภาพแบบชอบสังคม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในธรรมเนียมปฏิบัติ บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย และบุคลิกภาพแบบศิลปิน มีหลักฐานยืนยันว่าความพึงพอใจของบุคลากรจะพุ่งขึ้นสูงสุดและอัตราการลาออกน้อยที่สุด เมื่อบุคลิกภาพและอาชีพมีความสอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้ที่ชอบสังคม ควรทำงานที่ได้เข้าสังคม ผู้ที่ยึดมั่นธรรมเนียมปฏิบัติก็ควรได้ทำงานที่มีระเบียบ แบบแผน ฯลฯ จากผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับความเป็นจริงจะสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอยากรู้อยากเห็นได้ดีกว่า และมีความสุขมากกว่าการทำงานที่เหมาะกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบชอบสังคม สอดคล้องกับ บริฟ (Brife, 1998 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) กล่าวว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลจะมีผลต่อความรู้สึกต่อความพึงพอใจในงาน สนับสนุนโดย ไวท์ และสตอว์ (Wright & Staw, 1999 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพนี้ว่าเป็นกลุ่มทัศนคติทางบวก (Positive Affect) บุคคลที่มีทัศนคติทางบวก สูงจะมีแนวโน้มเป็นผู้ที่กระตือรือร้น, มีแรงบันดาลใจ และสนใจสิ่งต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีทัศนคติทางบวกต่ำจะมีแนวโน้มมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า ส่วนอีกองค์ประกอบในรูปแบบนี้จะเป็นเรื่องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Objective Job Circumstances) ซึ่งรวมถึง อัตราการจ่ายเงินเดือน, ชั่วโมงในการทำงาน, สภาพร่างกายในการทำงาน, การตีความพึงพอใจในงาน (Interpretation of Circumstances) จะนำทั้ง 2 ส่วนประกอบมารวมกัน แต่ทั้งนี้ก็ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกด้วยที่นำมาใช้ในการตีความด้วย เช่น อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน, ระดับความเครียดในงาน และการเลือกงานที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถของบุคคล เมื่อได้ข้อมูลเหล่านี้ คนก็จะนำมาตีความรู้สึกว่าชอบ-ไม่ชอบ, เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ซึ่งเป็นความคิดเห็นว่า พอใจหรือไม่กับงานที่ตนทำอยู่ ยืนยันโดย จัดจ์ เคเบิ้ลและแบ๊ซ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บุคลิกภาพคือภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพว่า บุคคลใดมีแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นมักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่น ๆ ไปด้วย มีหลักฐานว่าผู้ที่มีหลักฐานว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงกว่าจะค่อนข้างได้เปรียบกว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยกว่า และจากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายคน พบว่า แรงดึงดูดทางกายภาพนั้นเป็นเรื่องของความพึงพอใจ ความประทับใจต่อบุคคล โดยจะถูกมองไปในด้านดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพและบุคคลส่วนใหญ่ชอบจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มนี้ โดยความประทับใจนั้นมักจะเกิดจากการดูรูปลักษณ์ภายนอก แม้ว่าจะเพิ่งรู้จักกันเพียงผิวเผิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพิจารณาบุคลิกภาพโดยนัยยะ (Implicit Personality) แต่ละคนอาจมีความคิดถึงลักษณะควบคู่ต่างกันออกไป ชไนเดอร์ (Schneider, 1973 cited in Hellriegel et al., 2001) สรุปทฤษฎีบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น เพราะเมื่อคน ๆ นั้นได้รู้จักกับผู้ที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน แม้ว่าจะได้รู้ได้เห็นลักษณะของเพื่อนใหม่เพียงบางประการ แต่ทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคลก็พอจะช่วยให้คาดหวังว่าเพื่อนใหม่จะมีลักษณะอื่น ๆ เป็นอย่างไร อย่างน้อยก็จนกว่าลักษณะอื่น ๆ จะปรากฏให้เห็นว่าเป็นการขัดกับทฤษฎีนั้น สนับสนุนโดย โฟกัส (Forgas, 1983) การอนุมานในแนวนี้ยังสร้างภาพในความคิด (Stereotype) ทางสังคมของบุคคลที่จะนำมาประยุกต์ในเอกกัตบุคคลด้วย ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่บุคคลจะตัดสินคนอื่นจากพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่จำกัด

ไดออน โธเฮนและแอนโทนี (Dion, Tohen & Anthory, 1988) ศึกษาถึงการรับรู้ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี โดยเป็นการเชื่อมโยงความงดงามกับความดีที่บอกถึงภาพในความคิดแรงดึงดูดทางกายภาพทั้งเพศชายและหญิงว่าจะถูกรับรู้ว่ามีคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบน่าพึงปรารถนาของสังคมและมีชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่ โดยการทดลองให้นักศึกษาจัดอันดับรูปภาพในหน้าที่ได้ตัดสินขึ้นมาแล้วว่ามีแรงดึงดูดสูง ปานกลาง หรือต่ำ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงได้รับการประเมินว่ามีบุคลิกภาพที่ดีกว่ามีสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีแนวโน้มจะได้แต่งงาน มีชีวิตการแต่งงานที่ดีกว่า และมีความสุขมากกว่า ทั้งด้านสังคม การงานและความสุข นอกจากนี้ แม้แต่ในการลงโทษ ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมากกว่า ก็จะได้เปรียบมากกว่าด้วย ดังเช่น การศึกษาของไดออนและคณะ ที่ศึกษากับผลของภาพในความคิดเรื่องแรงดึงดูดทางกายภาพที่แสดงให้เห็นในระดับพัฒนาการในวัยเด็กตอนนั้น ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาประเมินเด็กที่มีหน้าตาดึงดูดใจว่ามีความประพฤติดีกว่าเด็กที่มีหน้าตาไม่ดึงดูดใจ และหาข้อแก้ตัวให้ ในขณะที่เด็กมีหน้าตาไม่ดึงดูดใจนั้นถูกประเมินว่าเป็นเด็กที่มีความประพฤติไม่ดี และเป็นนิสัยที่ไม่ดีจริง ๆ ของเด็ก รวมทั้งการศึกษาของ โลวาเกีย (Lovaglia, 1987 cited in Hellriegel et al., 2001) ศึกษาพบว่า เด็กที่มีแรงดึงดูดได้รับการปฏิบัติต่างจากเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูดหรือไม่ โดยให้สร้างสถานการณ์ตัดสินใจว่าจะลงโทษเด็กรุนแรงแค่ไหน โดยให้กดปุ่ม 10 ปุ่ม ผลการศึกษา พบว่า คนจะเลือกกดระดับเสียงที่

(Judge, Cable & Bretz, 1995) ยืนยันว่าสาเหตุที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความพอใจในงานนั้นมาจากบุคลิกลักษณะของคนและลักษณะงาน

บุคลิกภาพ (Personality) ออล์พอร์ท (Allport, 1967 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ กระบวนการสร้างหรือการจัดส่วนประกอบของแต่ละคนทั้งภายในและภายนอก (ด้านจิตใจและด้านร่างกาย) และบุคลิกภาพนี้ จะทำหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดตัดสินลักษณะพฤติกรรมและความนึกคิดของคน ๆ นั้น จะเห็นในความหมายของออล์พอร์ทนั้น เน้นความสัมพันธ์ร่วมระหว่างร่างกายและจิตใจอย่างมีระบบที่เกี่ยวข้อง และไม่ขัดแย้งกัน เพราะเหตุว่าต่างก็เป็นส่วนประกอบของกันและกัน เมื่อผสมผสานเป็นบุคลิกภาพแล้ว ระบบเหล่านั้นจะมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ (Dynamic Organization) เป็นระบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์กัน คือ ในการศึกษาบุคลิกภาพศึกษาเน้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพราะเห็นถึงความสัมพันธ์ที่แยกจากกันไม่ออกทั้งสองระบบ จิตใจจะมีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และในทำนอง การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจะมีต่อความเปลี่ยนแปลงทางจิตใจด้วยเช่นกัน และเมื่อร่างกายและจิตใจต่างก็ไม่หยุดนิ่ง ร่างกายมีการผันแปรตลอดไป จิตใจก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ระบบเหล่านี้มีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ซึ่งผลก็คือ บุคลิกภาพก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามไปด้วย เช่น ผู้ที่มีลักษณะเฉื่อยชาไม่ค่อยสนใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้อยู่ร่วมทำงานกับผู้ที่ว่องไวและรับผิดชอบในการทำงาน ก็จะเกิดการปรับตัวตามเพราะได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมเช่นนั้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตามบุคลิกภาพจึง ประกอบด้วย แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงดึงดูดทางกายภาพ (Physical Attractiveness) แรงดึงดูด หรือที่เรียกว่า ความสวยความหล่อนั้น ชิลเลอร์ (Schiller, 1982 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2553) นิยามไว้ หมายถึง สัญญาณของความงามภายใน ซึ่งเป็นความงามทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นแรงดึงดูดที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กัน นอกเหนือไปจากปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสัมพันธ์ระยะเริ่มแรกหรือการสร้างความประทับใจ ถึงแม้ว่าผู้คนส่วนใหญ่ได้รับการสั่งสอนมาว่าอย่าดูคนจากเพียงรูปลักษณ์ภายนอก แต่เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าทุกคนชอบมองผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงมากกว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดในทางกายภาพต่ำกว่า ในความเป็นจริงนั้นบุคคลได้รับอิทธิพลจากแรงดึงดูดทางกายภาพนี้โดยไม่รู้ตัว บุคคลแทบไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความประทับใจกับบุคคลโดยดูจากรูปลักษณ์ภายนอกได้เลย สนับสนุนโดย เทเลอร์ (Taylor, 2000 cited in Hellriegel et al., 2001) กล่าวว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วนใหญ่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ แอคลี แอสมอร์ มาร์คไนนี และแลงโก (Eagly, Ashmore, Markniiani & Lango, 1991 cited in Hellriegel et al., 2001) กล่าวว่า

บุคลิกภาพคือภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพว่า บุคคลใดมีแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นมักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่น ๆ ไปด้วย มีหลักฐานว่าผู้ที่มีหลักฐานว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงกว่าจะค่อนข้างได้เปรียบกว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยกว่า และจากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายคน พบว่า แรงดึงดูดทางกายภาพนั้นเป็นเรื่องของความพึงพอใจ ความประทับใจต่อบุคคล โดยจะถูกมองไปในด้านดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพและบุคคลส่วนใหญ่ชอบจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มนี้ โดยความประทับใจนั้นมักจะเกิดจากการดูรูปลักษณ์ภายนอก แม้ว่าจะเพิ่งรู้จักกันเพียงผิวเผิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพิจารณาบุคลิกภาพโดยนัยยะ (Implicit Personality) แต่ละคนอาจมีความคิดถึงลักษณะควบคู่ต่างกันออกไป ชไนเดอร์ (Schneider, 1973 cited in Hellriegel et al., 2001) สรุปทฤษฎีบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น เพราะเมื่อคน ๆ นั้นได้รู้จักกับผู้ที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน แม้ว่าจะได้รู้ได้เห็นลักษณะของเพื่อนใหม่เพียงบางประการ แต่ทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคลก็พอจะช่วยให้คาดหวังว่าเพื่อนใหม่จะมีลักษณะอื่น ๆ เป็นอย่างไร อย่างน้อยก็จนกว่าลักษณะอื่น ๆ จะปรากฏให้เห็นว่าเป็นการขัดกับทฤษฎีนั้น สนับสนุนโดย โฟกัส (Forgas, 1983) การอนุมานในแนวนี้ยังสร้างภาพในความคิด (Stereotype) ทางสังคมของบุคคลที่จะนำมาประยุกต์ในเอกกัตบุคคลด้วย ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่บุคคลจะตัดสินคนอื่นจากพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่จำกัด

ไดออน โธเฮนและแอนโทนี (Dion, Tohen, & Anthory, 1988) ศึกษาถึงการรับรู้ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี โดยเป็นการเชื่อมโยงความงดงามกับความดีที่บอกถึงภาพในความคิดแรงดึงดูดทางกายภาพทั้งเพศชายและหญิงว่าจะถูกรับรู้ว่ามีคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบน่าพึงปรารถนาของสังคมและมีชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่ โดยการทดลองให้นักศึกษาจัดอันดับรูปภาพในหน้าที่ได้ตัดสินขึ้นมาแล้วว่ามีแรงดึงดูดสูง ปานกลาง หรือต่ำ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงได้รับการประเมินว่ามีบุคลิกภาพที่ดีกว่ามีสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีแนวโน้มจะได้แต่งงาน มีชีวิตการแต่งงานที่ดีกว่า และมีความสุขมากกว่า ทั้งด้านสังคม การงานและความสุข นอกจากนี้ แม้แต่ในการลงโทษ ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมากกว่า ก็จะได้เปรียบมากกว่าด้วย ดังเช่นการศึกษาของไดออนและคณะ ที่ศึกษากับผลของภาพในความคิดเรื่องแรงดึงดูดทางกายภาพที่แสดงให้เห็นในระดับพัฒนาการในวัยเด็กตอนนั้น ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาประเมินเด็กที่มีหน้าตาดึงดูดใจว่ามีความประพฤติดีกว่าเด็กที่มีหน้าตาไม่ดึงดูดใจ และหาข้อแก้ตัวให้ ในขณะที่เด็กมีหน้าตาไม่ดึงดูดใจนั้นถูกประเมินว่าเป็นเด็กที่มีความประพฤติไม่ดี และเป็นนิสัยที่ไม่ดีจริง ๆ ของเด็ก รวมทั้งการศึกษาของ โลวาเกีย (Lovaglia, 1987 cited in Hellriegel et al., 2001) ศึกษาพบว่า เด็กที่มีแรงดึงดูดได้รับการปฏิบัติต่างจากเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูดหรือไม่โดยให้สร้างสถานการณ์ตัดสินใจว่าจะลงโทษเด็กรุนแรงแค่ไหน โดยให้กดปุ่ม 10 ปุ่ม ผลการศึกษา พบว่า คนจะเลือกกดระดับเสียงที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ก่อให้เกิดความรำคาญสูงกว่ากับเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูด ซึ่งในวงการศึกษาก็มีงานวิจัยเกี่ยวกับผลของแรงดึงดูดทางกายภาพกับผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูด กลิฟฟอร์ด และวัลสเตอร์ (Clifford & Walster, 1973 cited in Hellriegel et al., 2001) พบว่า ครูประเมินเด็กที่มีแรงดึงดูดว่าดูฉลาด และเป็นที่ชื่นชอบมากกว่าเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูด ทั้ง ๆ ที่ผลการเรียนอยู่ในระดับเดียวกัน และเด็กประเมินการบรรยายจากครูผู้หญิงว่า น่าสนใจกว่า และตัดสินใจครูจะดีกว่าเมื่อครูทำตัวให้สวยงามขึ้น

ในบางสถานการณ์นั้น พบว่า การมีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงกว่าไม่ได้เป็นประโยชน์เสมอไป ในทางกลับกันได้ให้ผลที่ตรงกันข้ามกับผลที่กล่าวว่า สิ่งที่สวยงามนี้เป็นสิ่งที่ดีด้วย แม้ว่าจะมีงานวิจัยมากมายที่ยืนยันถึงคำกล่าวที่ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี ดังที่ แคช และคิลคูลเลน (Cash & Kilcullen, 1985 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่สวยงาม ถือเป็นผู้ที่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยจากการสังเกตผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ว่าเป็นคนเห็นแก่ตัวและไร้สาระ เดอเมอร์และเทล (Dermer & Thiel, 1975 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) พบว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ว่าไร้สาระและเห็นแก่ตนเองมากกว่า มีแนวโน้มที่จะหลอกลวงคู่ครองของตนและหาทางหย่าร้างมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ นอกจากนี้ยังถูกรับรู้ว่าเป็นพวกวัตถุนิยม หัวสูงและไม่สนใจกับกลุ่มที่ตนเห็นว่าไร้ประโยชน์อีกด้วย นอกจากนี้ ไซกอลและออสโทรป (Sigall & Ostrove, 1975 อ้างถึงใน ปนัดดา สุขเกษม, 2548) ได้ทดลองจัดสถานการณ์ให้มีลูกขุนจำลอง เพื่อตัดสินคดีพร้อมดูรูปภาพจำเลยในคดีลักขโมย และคดีต้มตุ๋น พบว่า ในคดีลักขโมยเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพจะได้รับโทษมากกว่าเพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ขณะที่คดีต้มตุ๋นให้ผลในทางตรงกันข้าม คือ เพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ คนทั่วไปและลูกขุนจำลองจะคิดว่าจำเลยใช้ความสวยงามของตนในการต้มตุ๋นและควรได้รับโทษมากกว่าเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ รวมทั้ง ฟาร์เล และคณะ (Farley et al., 1998) ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงดึงดูดทางกายภาพ พบว่า ถึงแม้ว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดจะถูกมองว่ามีทักษะทางสังคมที่ดีกว่า ขณะเดียวกันก็ถูกมองว่าเป็นผู้ที่ชอบเปลี่ยนคู่รักอีกด้วย ในการศึกษาของ สนับสนุน โดย การค้นพบของ เฟนโกล (Feingold, 1992 cited in Hellriegel et al., 2001) เห็นว่า คำกล่าวที่ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดีนี้ไม่ถูกต้องนัก จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในอารมณ์ ความนับถือตนเอง การมีอำนาจนั้นไม่เกี่ยวข้องกับแรงดึงดูดทางกายภาพ ยิ่งไปกว่านั้นสติปัญญาและความสามารถในการเรียนไม่แสดงสหสัมพันธ์กับแรงดึงดูดทางกายภาพเลย แต่ในทางกลับกันก็พบว่า การใช้ชีวิตในสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับแรงดึงดูดทางกายภาพเลย แต่ในทางกลับกันก็พบว่าการใช้ชีวิตในสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับแรงดึงดูดทางกายภาพสูงจะมีทักษะทางสังคมดีกว่าและรายงานถึงความโดดเดี่ยวและความวิตกในการเข้าสังคมน้อยกว่า

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University