



วิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช

FACTORS INFLUENCING SELF- DIRECTED LEARNING
READINESS EMPLOYEES OF VEGETABLE OIL FACTORY

นางสุภัศรธา สันติวัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน
โรงงานผลิตน้ำมันพืช

Factors Influencing Self-Directed Learning Readiness employees
of Vegetable oil Factory

นามผู้วิจัย นางสาวสุภัทรา สันติวัฒนา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ไฉไล ศักดิ์วรพงศ์, นบ.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อัจฉกหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน
โรงงานผลิตน้ำมันพืช

Factors Influencing Self – Directed Learning Readiness employees
of Vegetable oil Factory

โดย

นางสุภัทรา สันติวัฒนา

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

สุภัทรา สันติวัฒนา 2550: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช: กรณีศึกษา บริษัทผลิตน้ำมันพืชแห่งหนึ่งในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม. 178 หน้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ในองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความ
สนับสนุนจากองค์กร กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มี
อิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช
แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม
ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า ข้อมูลที่ได้รับการตรวจ
แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันส่งผลให้พนักงาน
มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การรับรู้
ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 5) การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมใน
การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) อายุงาน การรับรู้ความสามารถ
ตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ
61.6 ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย เรื่องของการรับรู้ความสามารถตนเอง
สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุน
จากองค์กร และ อายุงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Supatra Santiwatna 2007: Factors Influencing Self–Learning Readiness employees of Vegetable oil: A case study of a vegetable oil factory in Ayuthaya. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology. Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Jumrong Ngerndee, M.Ed. 178 pages.

The main objectives of this research are: 1) to study employees' Self – Directed Learning Readiness within an organization, 2) to study the relationships among self–efficacy perceived, organizational support perceived, and Self-Directed Learning Readiness, and 3) to investigate individual's personal factors that have effects on Self-Directed Learning Readiness. The sampling group consists of 140 employees of a vegetable oil factory. The research tool is a set of questionnaires in both checklist and rating scale formats. The collected data were analyzed by a computer application. Statistics results include percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple linear regression analysis.

The research results can be summarized as follows: 1) A majority of employees' scores on Self – Directed Learning Readiness fell in the mid-range level. 2) Job position and educational background correlated to Self – Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 3) Leadership perception correlated to Self – Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 4) Self–efficacy awareness correlates to Self – Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 5) Perceived on organizational support correlated to Self – Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 6) A combination of work experience, self – efficacy perceived and organizational support perceived explained 61.6 percent of the variation of employees' Self– Learning Readiness. Of which, at a statistical significance level of .05, self–efficacy awareness was the best factor to predict Self – Directed Learning Readiness. The following factors were organizational support perceived and work experience, respectively at .05 level of statistical significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาที่ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจาก ผศ. จำรอง เงินดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รศ. ไฉไล ศักดิวรพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานทุกท่านที่สละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม ตลอดจนหัวหน้าหน่วยงานที่ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจนครบ ทำให้ผ่านขั้นตอนนี้ได้ อย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ภาคจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบใจเพื่อนๆ ร่วมรุ่นทั้งภาคพิเศษและภาคปกติ คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่สนับสนุนเอื้อเฟื้อข้อมูลและคอยเสริมความรู้ซึ่งกันและกันตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบใจเจ้าหน้าที่โครงการจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่คอยช่วยอำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัวของข้าพเจ้าทุกคนที่คอยให้การสนับสนุนทั้งด้านการอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ รวมไปถึงการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในการทำงานเป็นอย่างมาก ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการศึกษา

สุภัทรา สันติวัฒนา

กันยายน 2550

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง	38
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	67
กรอบแนวคิดการวิจัย	81
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	82
สมมุติฐานในการวิจัย	83
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	84
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	89
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	91
ผลการวิจัย	91
ข้อวิจารณ์	131
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะ	146
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	150
ภาคผนวก	158
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือ	172
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	178

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ	34
2	แสดงบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง	43
3	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส	92
4	จำนวนพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชแยกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ 4 ด้าน	94
5	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน	95
6	แสดง จำนวนคน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับคะแนน ในรายข้อคำถาม เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในบริษัท ผลิตน้ำมันพืช	96
7	เปรียบเทียบ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงาน จำแนกตามเพศ	102
8	เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	103
9	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงานจำแนก ตามตำแหน่งงาน	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	108
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป ผช.หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	108
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	109
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	110
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรักในการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช.หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช.หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	111
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน	112
17	เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงาน จำแนก ตามระดับการศึกษา	113
18	ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD	115
19	ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD	116
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านมโนภาพของตนเองของพนักงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	117
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	118
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	118
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการมองอนาคตในแง่ดีของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	119
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD	120
26	แสดงค่า เปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจำแนกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ	121
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านมโนภาพ ของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่มีการ รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	124
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้าน ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะ ผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSDรับรู้ภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	124
30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้าน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	125
31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้าน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	126
32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้าน ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นราย คู่ด้วยวิธี LSD	126
33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	128
35	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการของ Stepwise เมื่อ อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวพยากรณ์ และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	129
36	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	130
ตารางผนวกที่		
ข1	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นรายด้าน	173
ข2	แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	173
ข3	แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ	175
ข4	แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง	176
ข5	แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร	177

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างการเน้นคนและเน้นผลผลิต ตามทฤษฎีตาข่ายบริหาร	27
2	แนวต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ	28
3	รูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์	30
4	แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง	42
5	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	45
6	พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น จากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน	46
7	กรอบความคิดในการวิจัย	81

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ผู้ที่สามารถเข้าถึงและมีความแม่นยำของข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เซาวลิต ตนานนท์ชัย: 2547: 7)

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนั้น มีแหล่งสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองมากมาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์ข้อมูล อินเทอร์เน็ต การรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ที่จะทำให้เกิดการจุดประกายในการค้นหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม ทำให้มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในรูปของนวัตกรรมที่ต่างไปจากเดิม นอกจากนี้การเรียนรู้ยังทำให้เกิดมุมมองใหม่ การจัดระเบียบโดยใช้วิธีใหม่ พัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพใหม่ที่ทำให้ต้นทุนขององค์กรลดลง

การทำงานในองค์กรเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เราได้เรียนมาซึ่งบางครั้งเราอาจได้งานที่ไม่ตรงกับสาขาที่เราเรียน จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร รวมไปถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ ตัวเองที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ การสร้างบรรยากาศที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

การที่องค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากเหตุผลสองประการ ประการแรก องค์กรจะต้องมีฝ่ายที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น การให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ประการที่สอง คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ นั่นคือ บุคลากรมีการขวนขวายหาความรู้ มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะคนดี บุคลิกภาพ ซึ่งการพัฒนาอุปนิสัยของตนเองของบุคลากร นับว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด (ประชา เตรรัตน์, 2536)

คุณสมบัติหรืออุปนิสัยของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน บุคคลแต่ละคนจะนำบุคลิกลักษณะ ความสามารถ เจตคติ การรับรู้ การเรียนรู้ และแรงจูงใจของตนติดตัวเข้าสู่องค์กร คุณสมบัติดังกล่าวของบุคคลหนึ่งจะแตกต่างจากบุคคลหนึ่งเนื่องจากแต่ละคนมาจากประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานได้ไม่เท่ากันและความพึงพอใจในการทำงานไม่เท่ากัน (สิริอร วิชชาวุธ, 2549)

อีกทั้งในโลกที่กำลังมีเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอด ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองและองค์กร การนำยุทธศาสตร์ กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ามาใช้ในองค์กรนับเป็นสิ่งที่ท้าทาย แต่การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อพนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้จึงทำให้เกิดการประสิทธิผลต่อตัวพนักงาน อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีการมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้หรือไม่ นั้น เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกำหนดซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในเป็นองค์ประกอบสนับสนุน

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นไม่ว่าจะเป็นสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การสื่อสารในยุคไอที ความรู้ที่ไม่ตรงกับสายงาน การคัดเลือกบุคลากรรวมถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ อีกทั้งลักษณะงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนนอกจากวิธีการสอนงานแล้ว การเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตได้ ดังนั้นความพร้อมในการเรียนรู้ของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการมุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช ซึ่งปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้ประชากร 140 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน ระดับผู้ช่วยหัวหน้างาน และพนักงานระดับการปฏิบัติการ โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีที่มีการปรับให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อได้ทราบถึงระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร
4. เพื่อนำผลของการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

นิยามศัพท์

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning readiness) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ บุคคลมีความรู้สึกหรือความเห็นว่าตนเองมีความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทัศนคติที่เป็นบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองแยกเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้

การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) หมายถึง การเป็นผู้รักความก้าวหน้า ใฝ่แสวงหาอนาคต สามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่คิดว่า ควรจะทำยินดีต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หลายอย่างในแต่ละปี และคิดว่าผู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอคือผู้นำ

มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self-concept as an effective learner) หมายถึง การเป็นผู้ต้องการเรียนรู้ ปรารถนาจะให้เวลามาก ๆ ที่จะเรียนในแต่ละวัน ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนรู้อะไรก็ตาม สามารถหาเวลาเรียนได้เสมอไม่ว่าจะมีภารกิจยุ่งยากเพียงใดก็ตาม ไม่มีปัญหาในการอ่าน ทราบดีว่าเมื่อไรที่จะเรียนรู้ใดเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะเวลาที่ตั้งไว้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเกือบทุกเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้มีความสุขสนุกสนานในการค้นหาคำตอบสำหรับคำถามต่าง ๆ ชอบทดลองเรียนสิ่งใหม่ ๆ สามารถคิดค้นวิธีการแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ และชอบสำรวจตรวจสอบปัญหาต่าง ๆ

ความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independence in learning) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี สามารถคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ได้หลายแบบสำหรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง เป็นผู้นำกลุ่มในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพทั้งในชั้นเรียน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Informed acceptance of responsibility for one's own learning) หมายถึง การเป็นผู้ที่ทราบว่าตนต้องการเรียนอะไร ถ้ามีสิ่งที่ต้องการเรียนจะหาทางเรียนรู้ให้ได้ เข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีว่าตนเป็นใคร อยู่ในฐานะอะไรและกำลังทำอะไร ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรเรียนอะไร และจะเรียนอย่างไร

เมื่อต้องการเรียนสิ่งที่ยากก็ไม่ย่อท้อถ้าเป็นเรื่องที่ตนสนใจและสามารถบอกได้ว่าตนเองมีความถนัดในเรื่องใด

ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning) หมายถึง การเป็นผู้ที่กระตือรือร้นจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รัก และใส่ใจในการเรียนรู้อยู่เสมอ มีความชื่นชอบผู้ที่รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ชอบแก้ปัญหาที่มีแง่คิดหลาย ๆ ทาง เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และเห็นว่าการสอบไม่ใช่ประเด็นสำคัญ หากแต่ว่าความเข้าใจต่อเรื่องที่ศึกษามีความสำคัญมากกว่า

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ ความเสี่ยงในเรื่องเกี่ยวกับความคิดต่าง ๆ ของบุคคล มีความสามารถคิดค้นหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ และความสามารถที่จะคิดวิธีต่าง ๆ ได้มากมายหลายวิธีสำหรับเรื่องหนึ่ง ๆ

การมองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to future) หมายถึง การเป็นผู้ที่ชอบสถานการณ์การเรียนที่มีการท้าทาย ชอบแก้ปัญหาที่มีคำตอบถูกมากกว่า 1 คำตอบ มีความพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ และคิดว่าห้องสมุดเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญต่อการศึกษา

ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to use basic study skills and problem-solving skills) หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจในการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทราบแหล่งข้อมูลที่ต้องการค้นหา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียน และเห็นว่าทักษะการฟัง การอ่าน การเขียน และการจำ รู้จักวิธีการเรียน และเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีเกิดตามปฏิทินนับตั้งแต่วันเกิดของพนักงานขององค์กร
2. อายุงาน หมายถึง จำนวนวันที่พนักงานเริ่มทำงานตามสัญญาว่าจ้างจนถึงปัจจุบัน
3. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งและดำรงอยู่ ณ วันที่ ตอบแบบสอบถาม

4. ระดับการศึกษา หมายถึง จำนวนปีการศึกษาสูงสุดของพนักงานในปัจจุบัน

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวม ตีความสิ่งต่าง ๆ ในสิ่งที่ได้สัมผัส

แบบภาวะผู้นำ (Readership) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำ และใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจ หรือจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือเพื่อมุ่งไปยังเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การ แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบ PM หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูงและมุ่งสัมพันธภาพสูง
2. ภาวะผู้นำแบบ Pm หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูงและมุ่งสัมพันธภาพต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบ Mp หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพกลุ่มสูงและมีพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงานต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบ pm หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ภาพของกลุ่มต่ำ

การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self - efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ ซึ่งในบางครั้งสถานการณ์นั้น ๆ อาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความแปลกใหม่ ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และสถานการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของบุคคลว่าสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งแหล่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถตนเองมี 4 ทางคือ การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจของผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึกในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

ดังนั้นการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง การรับรู้ ของพนักงานในองค์กร โดยการที่บุคลากรระดับบริหารขององค์กรให้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สรรเสริญกับความสำเเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค้ำว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรค้ให้องค์การรุ่งเรืองให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการทำงาน ให้อำนาจและอิสระในการทำงาน เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค้ำว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรค้ให้องค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความคิดสร้างสรรค้ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ จากนั้นองค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทนและเงินเดือน ให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี จัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม เป็นบรรทัดฐานขององค์การที่นำไปสู่ค้ำนิยมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกต่อหน้าที ๆ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ให้ความร่วมมือและใช้ความสามารถ ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การการสนับสนุนองค์การมีความสำคัญ และสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พนักงาน หมายถึง บุคคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตน้ำมันพืชในตำแหน่งปฏิบัติงาน จนถึงระดับบริหารยกเว้นระดับผู้จัดการโรงงานขึ้นไป

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัยนี้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง
5. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้

Skager (1978:13) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ ประสบการณ์เรียนและความสามารถในการวางแผนและการประเมินผลของกิจกรรมการเรียน ทั้งในที่เฉพาะบุคคล และในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

Brokfield (1986 อ้างใน ศศิธร กุลสิริสวัสดิ์, 2537) ได้ให้ความหมายของ “self-directed learning” ว่าเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจะคิดค้นรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้ วินิจฉัยความต้องการกำหนดแหล่งความรู้และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Knowles (1975 อ้างใน อัญชลี เจียประเสริฐ, 2542: 13) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง (โดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการก็ได้) ผู้เรียนจะทำการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย ในการเรียนรู้ แยกแยะแจกแจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

Griffin (1983 อ้างใน ส่องหล้า เทพเชาว์นะ, 2543: 13-14) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองและความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการ และประเมินผล การเรียนทั้งในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคล และสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน มาตรฐานของการเรียนรู้นี้มาจากการจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2524: 6) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นกระบวนการ เรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่เคารพศักยภาพของบุคคลและเป็นการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของบุคคล การเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และการกำหนดความต้องการของตนเอง
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน
3. การหาแหล่งวิทยาการ ทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล
4. การเลือกวิธีการเรียน และกิจกรรมการเรียน
5. การกำหนดและประเมินผลการเรียน

ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2541: 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนจะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตามผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมายแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมิน ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อัญชลี เจียประเสริฐ (2542: 14) การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลริเริ่มด้วยตนเอง ตั้งแต่วิเคราะห์ความต้องการ การตั้งเป้าหมาย การค้นหาบุคคลและแหล่งเอกสาร การคัดเลือกวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เกิดจากความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้แล้ว กรมวิชาการ (2531 อ้างใน ศศิธร กุลศิริสวัสดิ์: 2537) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ Tough พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ชี้นำตนเองในการเรียนรู้ บุคคลเหล่านี้จะมีลักษณะเป็นผู้มีความอยากรู้อยากเห็นและมีความเชื่อมั่นและกล้าเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง บุคคลเหล่านี้พยายามบรรลุเป้าหมายสำคัญ ๆ ได้รับแรงกระตุ้นจากอุปสรรค และอุปสรรคจะไม่ใช่สิ่งกีดขวาง

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลริเริ่มด้วยตนเอง ตั้งแต่วิเคราะห์ความต้องการ การตั้งเป้าหมาย การค้นหาบุคคล และแหล่งเอกสาร การคัดเลือกวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เกิดจากความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล

ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเห็นได้ว่าในชีวิตประจำวันของเราโดยทั่วไปการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นอยู่เสมอ ถ้าเรามีความพร้อมจะส่งผลให้สามารถรับมือหรือแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จได้โดยง่ายดาย ดังได้กล่าวมาแล้วเมื่อมีความพร้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานต่าง ๆ ฉะนั้นการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันหากนักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้แล้วนักเรียนก็จะประสบความสำเร็จในการเรียนในการปฏิบัติงานก็เช่นกันเมื่อผู้ทำงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ก็มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพสูง เมื่อพิจารณาความหมายของความพร้อม (Readiness) พบว่ามีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย

Guglielmino (1977) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning Readiness Scale) ว่า หมายถึง ระดับที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เรียนจะด้วยการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจาก

ภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม วิเริ่มการเรียนรู้เลือกเป้าหมาย แสวงหาทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ Guglielmino ยังมองความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในเชิงที่มีใช้การมองชนิดสองขั้ว (dichotomy) คือ การมี / การไม่มี แต่มองในเชิงของ “ระดับการมี” คือมีได้หลายระดับตั้งแต่น้อยไปหามาก เป็นลักษณะของสิ่งที่มีความต่อเนื่อง (continuum) ที่ผู้เรียนอาจจะอยู่ตรงจุดไหนของความต่อเนื่องนั้นก็ได้

Guglielmino (1988) ได้ชี้ถึงสาเหตุทางสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กรในปัจจุบันว่า เนื่องจากการเผยแพร่ที่รวดเร็วของข้อมูลข่าวสารครอบคลุมทุกพื้นที่ในโลกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารครอบคลุมทุกพื้นที่ในโลกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของพนักงานที่ทำงานกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษา แผนกฝึกอบรม ผู้จัดการ และพนักงานทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง พนักงานทุกระดับต้องเปิดรับกับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเองอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา เพื่อคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำกำไรขององค์กร

นงเยาว์ แซ่เพ็ญแข (2531 อ้างใน ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541: 14) ให้ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นระดับที่บุคคลรับรู้ในตนเองว่ามีทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เรียนจะด้วยการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม วิเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Good (อ้างใน อรพินท์ ชูชม และคณะ, 2527: 14) ได้ให้ความหมายของความพร้อม หมายถึง ความเต็มใจ ความต้องการ และสามารถที่จะทำกิจกรรมที่กำหนดให้ได้

สรุปได้ว่าความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่เป็นสภาวะของบุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะที่เพียงพอ มีพื้นฐานความรู้เดิม มีสภาพอารมณ์ มีการใช้ความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมให้อำนาจต่อการที่จะเรียนรู้หรือกระทำกิจกรรมหนึ่ง ๆ ของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะสามารถรับรู้ได้เอง วิเริ่มเรียนรู้ด้วยตนเอง ตั้งแต่วิเคราะห์ความต้องการ การตั้งเป้าหมาย สรรหาทรัพยากรที่ต้องใช้ การค้นหาบุคคลที่ปรึกษา รวมไปถึง

แหล่งเอกสาร เลือกรูปวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เกิดจากความพึงพอใจ และแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะกำหนดตนเองให้กระทำตามกระบวนการเพื่อส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Guglielmino (1977: 32 - 43) ได้ศึกษาการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning Readiness Scale) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน โดยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยทำการสำรวจ 3 ครั้ง มาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบสอบถาม Self - Directed Learning Readiness Scale (SDLRS) แบบสอบถามนี้มีลักษณะที่ให้ผู้ตอบประเมินตนเองโดยมีตัวเลือกลักษณะมาตราประเมินค่า จำนวน 41 ข้อ และได้ได้นำเครื่องมือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ซึ่งเป็นกลุ่มแตกต่างกันเป็นผู้ตอบได้ค่าความเชื่อมั่น .87 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ครั้งนี้พบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ Guglielmino (1977: 61 - 67)

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) หมายถึง ความสนใจในการเรียนรู้มากกว่าผู้อื่น ความพึงพอใจกับความคิดริเริ่มของบุคคล การมีความรักในการเรียนรู้และคาดหวังจะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แหล่งความรู้มีความดึงดูดใจ ความอดทนต่อการค้นหาคำตอบในสิ่งที่สงสัย ความสามารถในการยอมรับและใช้ประโยชน์จากคำวิจารณ์ได้ การนำความสามารถด้านสติปัญญามาใช้ได้ การมีความรู้สึกในด้านการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

2. มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self-concept as an effective learner) หมายถึง ความมั่นใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดเวลาในการเรียนรู้ได้ การมีระเบียบวินัยต่อตนเอง การมีความรู้ในด้านความจำเป็นในการเรียนรู้และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ความคิดเห็นต่อตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความอยากรู้อยากเห็น

3. ความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independence in learning)

หมายถึง ความสามารถติดตามปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ อยู่เสมอความชื่นชอบต่อการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความพอใจกับทักษะการอ่านทำความเข้าใจความรู้เกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ ความสามารถวางแผนสำหรับการทำงานของตนเองได้และความสามารถในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Informed acceptance of Responsibility for one's own learning)

หมายถึง การมีทัศนคติต่อตนเองในด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง หรือสูงกว่าความยินดีต่อการศึกษาในเรื่องยาก ๆ ในขอบเขตที่ตนสนใจ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและความสามารถในการตัดสินใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้

5. ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning)

หมายถึง การเป็นผู้ที่กระตือรือร้นจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รัก และใฝ่ใจในการเรียนรู้อยู่เสมอ มีความชื่นชอบผู้ที่รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ชอบแก้ปัญหาที่มีแง่คิดหลาย ๆ ทาง เห็นความสำคัญของการเรียนรู้

6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับความคิดต่าง ๆ ของบุคคล มีความสามารถคิดค้นหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ และความสามารถที่จะคิดวิธีต่าง ๆ ได้มากมายหลายวิธีสำหรับเรื่องหนึ่ง ๆ

7. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to future)

หมายถึง ความเข้าใจตนเองว่าเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสนุกสนานในการคิดถึงเรื่องอนาคต การมีแนวโน้มในการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่เป็นสัญญาณให้หยุดทำ

8. ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to use basic study skills and problem-solving skills)

หมายถึง การมีความสามารถใช้ทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการฟัง การอ่าน การเขียน และการจำ

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Dragenwal and Merriem (n.d. อ้างใน เกียรติวรรณ อมาตกุล, 2530: 44) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อสนับสนุนแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตความว่าการที่ผู้เรียนมีส่วนในการเลือกเรียนสิ่งที่ต้องการเรียน และมีส่วนกำหนดวิธีเรียนเองย่อมจะต้องเรียนได้ดี และเรียนรู้ได้มากกว่าผู้ที่ต้องเรียนแบบที่ถูกกำหนดให้เรียน คือผู้เรียนจะสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการเรียนรู้และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้มากกว่า การเรียนการสอนแบบเน้นให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบในตัวเอง อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Knowles (1975 อ้างใน ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541: 11-12) ได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้ ผู้ที่เริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนรู้ได้มากกว่า และดีกว่าผู้ที่รอรับ (Passive) จากผู้อื่นที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ อย่างมีจุดมุ่งหมาย และอย่างมีแรงจูงใจสูง นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าผู้ที่รอรับความรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาพัฒนาการ กล่าวคือเด็กตามธรรมชาติพึงพิงผู้อื่นและต้องการผู้ปกครองปกป้องเลี้ยงดู และตัดสินใจแทน เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็พัฒนามีความอิสระ พึ่งพิงจากภายนอกลดลงและเป็นตัวเองจนมีคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง นวัตกรรมใหม่รูปแบบของกิจกรรมการศึกษาใหม่ เช่น ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์การเรียนรู้ (Independent Study) เป็นต้น เป็นรูปแบบของกิจกรรมการศึกษาที่เพิ่มบทบาทของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพิ่มมากขึ้น ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และทวีความรุนแรงรวดเร็วมากขึ้น ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของมนุษย์โลก

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแนวคิดของการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนสภาพ “สังคมแห่งการเรียนรู้” (learning society) ได้เป็นอย่างดี (ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541) การเรียนรู้ด้วยตนเองให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) (Brockett and Hiemstra, 1991) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการขึ้นนำจากภายในตัวของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการและควบคุมด้วยตนเอง (Kidd, 1973 อ้างใน ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541)

ใครคือบุคคลที่ต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง Dr. Lucy Guglielmino ได้บรรยายไว้ตามผลการสำรวจโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความมุ่งมั่นและมีไฟในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นบุคคลที่แสดงถึงคนที่มีอิสระในการริเริ่มและมีความอดทนในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบในการเรียนของเขา เมื่อประสบปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่อุปสรรคเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีระเบียบวินัย และความอยากรู้อยากเห็นสูง เป็นบุคคลที่มีการตัดสินใจที่แน่นอนในการเรียนหรือเปลี่ยนแปลง และมีความมั่นใจสูง เป็นคนที่สามารถอาศัยทักษะพื้นฐานในการจัดการเวลาและจัดจังหวะหรือขั้นตอนได้อย่างเหมาะสมในการเรียนรู้ และพัฒนาแผนงานเพื่อความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีความสุขในการเรียนรู้และมีแนวโน้มสูงในการปรับตัวเพื่อให้ถึงจุดหมายในอนาคต

การเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตว่าเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งผู้เรียนต้องสร้างความเป็นเอกลักษณ์และประเมินค่าแนวทางความชำนาญและทิศทางของการเรียนรู้ โดยเฉพาะแพทย์ ซึ่งมีปรัชญาของชีวิต

Todd (1987: 366,367) ไม่ใช่คนเดียวที่ยอมรับว่าการรักษาของแพทย์ต้องเผชิญหน้ากับความลำบาก Miller ได้บันทึกถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้ทางการแพทย์และการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ เขาเน้นถึงการเป็นแบบอย่างของครูได้ถูกครอบงำเช่นเดียวกับนักเรียนและแพทย์ในปัจจุบันและทุกพื้นที่ Miller แนะนำถึงรูปแบบของการศึกษามีความชัดเจนไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาของผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมาก เพื่อการเข้าถึงการคิดอย่างเป็นระบบของโครงสร้างทางวิชา ซึ่งมักมีความเกี่ยวข้องถึงตัวชี้นำของปัญหาและหนทางแก้ไข ไม่มีความสมบูรณ์แบบนักแต่แพทย์มีความต้องการที่จะรู้ต่อไปเรื่อย ๆ

การเรียนรู้ด้วยตนเองนักศึกษาต้องมีแรงกระตุ้นในการทำงานหนัก เขาต้องมีความสนใจส่วนตัวที่จะบรรลุถึงจุดหมายโดยเฉพาะถ้าเป้าหมายสังเกตได้ถึงความสำคัญของการตั้งใจ นักศึกษากระตุ้นตนเองเพื่อจะไปยังข้างหน้า

Brockett and Hiemstra (1991 อ้างใน ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541: 12-13) ได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในอีกแง่มุมหนึ่งที่ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดผลด้านบวกของการเรียน อย่างเช่น ผู้เรียนจดจำได้มากขึ้น เกิดความสนใจในการเรียนอย่างต่อเนื่อง และความสนใจในเนื้อหาวิชามากขึ้นมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อผู้สอนมากขึ้น มั่นใจในความสามารถเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นวิธีที่ผู้เรียนมีอิสระในการแก้ปัญหา

ซึ่งไม่จำกัดว่าจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นประชาธิปไตยเท่านั้น หากผู้สอนให้ความไว้วางใจกับผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่เรียนรู้อย่างเต็มที่และทุ่มเทความรู้เพื่อคุณภาพ

แนวคิดสุดท้ายของนักจิตวิทยามนุษยนิยม Allport เชื่อว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเต็มความสามารถ (Functional Autonomy) จะช่วยให้บุคคลกลายเป็น “ผู้มีบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ” (Mature Personality) นั่นคือ การเอาตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยมีการพัฒนาทักษะของตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีทิศทางที่จะนำตนเองไปสู่อนาคตไปสู่เป้าหมายและแผนต่าง ๆ ในระยะยาว Dragenwal & Merriem (1982 อ้างในสองหล้า เทพเชาว์นะ, 2534: 17)

จากแนวข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองถือว่าเป็นเสมือนหนึ่งรูปแบบใหม่ทางการศึกษาของมนุษย์ ที่เน้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนมีสิทธิเลือกในสิ่งที่ตนสนใจเรียน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของการเรียนดีขึ้นอย่างเต็มศักยภาพเป็นไปตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการที่มนุษย์จะมีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นน้อยลงเมื่อโตขึ้นอีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมที่ว่ามนุษย์ต้องการแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เนื่องจากการทำงานในองค์กรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในวัยเกิน 20 ปี ดังนั้นองค์กรจึงต้องเข้าใจเงื่อนไขการเรียนรู้ว่าผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไข และแรงจูงใจหลายประการในการเรียนรู้ซึ่งมีผู้แสดงความเห็นไว้ ดังนี้

ลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (ธนู กุลชล, 2523) อาจพอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่สนใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ต้องการจะรู้ว่าเพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้และจะสูญเสีย ประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้ สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้และพึงพอใจมากกว่าจะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอนมาชี้นำหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่า การสอน ดังนั้นบทบาทของผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนั้นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทศนคติ และความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหาและจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียนประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขารับรู้ว่ามีสิ่งที่เขาเรียนรู้ที่มีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใดจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้น นอกจากนั้นประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึง ทั้งในด้านของความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรจะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่า โดยการใช้เทคนิคฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหากรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่าง ๆ

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชา และมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-centered) หรือเน้นที่งาน หรือการแก้ปัญหา

(Task-centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่า การเรียนรู้ นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้นการจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัย สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วย ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย

5. บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มี การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และอุณหภูมิของห้องให้ พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียน ด้วยกันได้สะดวก และบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสระภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้ามหากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขื่น เขาก็มักจะยืนหยัดไม่ยอมยืดยุ่น หรือไม่ยอมปรับตัวตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหาก เขารู้สึกว่ายู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับและปรับตัวตนเองให้เข้ากับประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

ลักษณะของผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538: 9) มีความเชื่อว่าบุคคลที่จะเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองควรมี ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. สมารถใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (voluntarily to learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนรู้เพราะความอยากรู้

2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (self - resourceful) นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอก ได้ว่าสิ่งที่ตนเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์รวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีประเมินผลการเรียนรู้ ผู้ต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (manager of change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนัก ในความสามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี

3. ผู้เรียนที่ดี “วิธีการจะเรียน” (know how to learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบ

Skager (1978: 24 - 25) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนรู้อย่างตนเอง ไว้ 7 ประการดังนี้

1. การเป็นผู้ยอมรับตนเอง (self - acceptance) หมายถึง มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง
2. ผู้เรียนมีการวางแผนการเรียนรู้ (planfulness) ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญคือ รู้ถึงความต้องการในการเรียนของตนวางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการที่ตั้งไว้เป็นแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน
3. มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)
4. มีการประเมินผลตนเอง (internalized evaluation)
5. การเปิดโอกาสต่อประสบการณ์ (openness to experience) เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ตนเองในการที่จะเข้าไปทำกิจกรรมใหม่ ๆ และชอบวางเป้าหมายให้กับตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในเวลาที่จะทำกิจกรรมใหม่ ๆ อีกด้วย
6. มีความยืดหยุ่น (flexibility)
7. มีความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy)

แนวคิดลักษณะผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองของ Guglielmino ซึ่งได้รับการยอมรับมากที่สุด แนวคิดนี้ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities)
2. มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self-concept as an effective learner)

3. ความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independence in learning)
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Informed acceptance of responsibility for one's own learning)
5. ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning)
6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
7. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to future)
8. ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to use basic study skills and problem-solving skills)

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ ดังนี้

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 71) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ การตีความว่าสิ่งที่รู้สึก คือ อะไรการรับรู้เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่สลับซับซ้อนซึ่งสามารถทำให้บุคคลเห็นภาพที่ปรากฏต่อตนบางครั้งตรงกับความเป็นจริงและบางครั้งอาจแตกต่างไปจากความเป็นจริงการรับรู้ที่โลกของการรับรู้แตกต่างไปจากโลกของความเป็นจริงของบุคคลในองค์การ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นอย่างดีและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2544: 48) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การเกิดอาการสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นกระบวนการแปลหรือตีความจากประสบการณ์เดิม

โดยสรุปการรับรู้ หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวม ตีความสิ่งต่าง ๆ ในสิ่งที่ได้สัมผัส

ความสำคัญของการรับรู้

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2544: 52 - 53) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการตีความต่อสิ่งที่ได้เห็น ได้ยินหรือได้กลิ่น ได้รู้รส และการสัมผัสต่าง ๆ ในตัวเรา การรับรู้จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของคนเราเป็นอย่างมาก พอสรุปให้เห็นได้ ดังนี้

1. การรับรู้กับการเกิดเจตคติ เราถูกรายล้อมด้วยข้อมูลนานาชนิดที่หลั่งไหลเข้าในระบบการรับรู้ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งสืบเนื่องจากเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้า ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำหรือได้ตอบสนองต่อข้อมูลหรือข่าวสารนั้น ๆ
2. การรับรู้กับสุขภาพจิต การรับรู้ที่ผิดปกติบางลักษณะเป็นอาการของผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี นอกจากนี้การรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะมีผลทำให้เกิดความวิตกกังวลและกลายเป็นความเครียดได้
3. การรับรู้กับการเรียนรู้การแก้ปัญหา การรับรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นเบื้องต้น ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เนื่องจากการแก้ปัญหาต้องอาศัยประสบการณ์เดิมหรือการเคยกระทำมาก่อนซึ่งถือว่าเป็นความรู้ที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ หากบุคคลใดไม่เคยแก้ปัญหาด้วยตนเองหรือไม่ค่อยได้ทำการแก้ปัญหามากนักจะแก้ปัญหาไม่เป็นหรือใช้เวลานานกว่าปกติ

โดยสรุปการรับรู้จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของคนเรา โดยจะมีผลต่อเจตคติ สุขภาพจิต และการเรียนรู้การแก้ปัญหา

กระบวนการรับรู้

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 73 - 85) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้มีทั้งสิ้น 3 ขั้นตอน ดังนี้

การเลือกรับรู้ การเลือกการรับรู้ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในของผู้รับรู้ปัจจัยภายนอกของผู้รับรู้ ได้แก่ ความเข้มของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้าความถี่หรือความบ่อยของสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การตัดกันของสิ่งเร้า ความแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความคิดเห็นของกลุ่ม ขนาดของกลุ่ม ปัจจัยภายในของการรับรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีตและการเรียนรู้ ความคุ้นเคยกับสิ่งเร้า แรงจูงใจหรือความต้องการ ช่วงสถานการณ์ในขณะนั้น

การจัดระเบียบและประเภทของสิ่งเร้าการรับรู้ภาพกับพื้น การรับรู้ในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของคนเราได้รับอิทธิพลจากภาพและพื้น โดยธรรมชาติเมื่อบุคคลเห็นสิ่งใดเป็นภาพแล้วมักจะยึดอยู่กับภาพนั้นหรือความคิดนั้น โดยละเลยส่วนที่เป็นพื้นหรือองค์ประกอบไปและจะมีพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ตื้นเขินเป็นภาพการจัดกลุ่ม มนุษย์จะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่ละสิ่งละส่วนไป และจะรับรู้สิ่งเร้าเป็นหน่วยใหญ่เป็นกลุ่ม ๆ ภาพที่รับรู้จะเป็นภาพรวมซึ่งมีภาพย่อย ๆ อยู่ร่วมกัน เราเรียกว่าเกสทอลต์หลักการรวมภาพสิ่งเร้าย่อย ๆ เป็นภาพเกสทอลต์มีหลายแบบ ได้แก่ ความใกล้ชิด ความคล้ายกันหรือความเหมือน ความต่อเนื่อง การปิดช่องว่าง การรับรู้ตามความคาดหวัง

การตีความเมื่อมีการเลือกรับรู้สิ่งเร้า และจัดระเบียบของสิ่งเร้า ขั้นต่อไปคือการตีความว่าสิ่งเร้าคืออะไร การรับรู้วัตถุและการรับรู้ความลึกสอนให้บุคคลรู้ว่าทุกสิ่งในโลกนี้มีความคงที่ในเรื่องขนาด รูปทรง และสี เราจะมีภาพพิสัยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับขนาด รูปทรง และสีอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้เราสามารถรับรู้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง การรับรู้ตรงสภาพความเป็นจริงเรียกว่าการรับรู้ตามภาวะวิสัย (Objective Phenomenal) นอกจากการรับรู้ตามภาวะวิสัยแล้ว คนเรายังมีการรับรู้ตามอัตวิสัย (Subjective Phenomenal) การรับรู้ตามอัตวิสัยเป็นการตีความสิ่งเร้าว่าคืออะไรตามประสาทสัมผัสโดยไม่มีการปรับเข้าสู่ภาวะวิสัย บุคคลจะปรับการรับรู้อัตวิสัยเข้าสู่การรับรู้ภาวะวิสัยโดยอัตโนมัติ จนเกิดความเคยชินว่าการรับรู้ทุกครั้งของตนเองนั้นเป็นการรับรู้ตามภาวะวิสัย ซึ่งมนุษย์นำมาใช้ในการรับรู้บุคคลด้วย

โดยสรุปกระบวนการรับรู้จะมีขั้นตอนดังนี้คือ การสัมผัสกับสิ่งเร้าและการตีความสิ่งที่ได้สัมผัส ซึ่งการตีความนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา ความต้องการและความสนใจในขณะนั้น สภาพแวดล้อมและลักษณะของสิ่งเร้าที่มาเร้า

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก การรับรู้ที่แตกต่างของบุคคลเกิดจาก (1) ผู้รับรู้ (Perceiver) (2) ความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Target) ที่รับรู้ (3) ลักษณะสถานการณ์ (Situation) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 73 - 74)

1. ผู้รับรู้ (Perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามที่จะตีความหมายถึงสิ่งที่เขามองว่าเป็นอะไร การตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ ได้แก่ ทักษะการรับรู้ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง
2. เป้าหมาย (Target) เป้าหมายคือ สิ่งซึ่งถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับลักษณะของเป้าหมาย ประกอบด้วย ความใหม่ การเคลื่อนไหว น้ำเสียง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียง ซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น
3. ลักษณะสถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็น หรือเหตุการณ์รอบ ๆ ภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ประกอบด้วย เวลา สภาพะงาน และสภาพสังคม

โดยสรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คือ ผู้รับรู้ เป้าหมายและลักษณะสถานการณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การทำงานในองค์กรนั้นถือว่าเป็นกลุ่มทางสังคมที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันต้องมีหัวหน้าหรือผู้นำและลูกน้อง เป็นส่วนประกอบระหว่างกัน อย่างแยกกันไม่ได้ ดังนั้นการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่ตนคิดว่าจะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูงที่สุด

ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

Webster (1968 อ้างใน ทองใบ, 2543: 1) บัญญัติว่า “Leadership” เป็นคำนามเกิดจากการผสมระหว่าง “leader + ship” มีความหมาย 4 ประการดังนี้

1. ตำแหน่ง หรือหน้าที่ของผู้นำ (The position or Function of a Leader)
2. ความสามารถในการนำ (Ability to Lead)
3. การนำ (An act or instance of Leading)
4. ผู้นำของกลุ่ม (The Leaders of a Group)

ทองใบ สุธาธี (2543: 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเองทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พรนพ พุกะพันธ์ (2544: 17) ได้ให้คำจำกัดความ ผู้นำ ไว้คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหารโดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดลูกน้องและดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ประเวศ ะสี (2544: 10) ได้ให้คำจำกัดความ ผู้นำ ไว้คือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายอำนาจตามความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายอันได้กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำต่าง ๆ ข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจ หรือจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีของการเป็นผู้นำ (Leadership Theories) ไว้แตกต่างกัน ทฤษฎีของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. มีลักษณะที่เป็นสากล และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้อื่นที่ไม่ได้เป็นผู้นำ
2. ลักษณะพฤติกรรมมีสภาวะเป็นผู้นำ
3. ผู้นำตามสถานการณ์มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์
4. คุณลักษณะของผู้นำจะมีหลายทัศนภาวะผู้นำจะมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้น

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) คือ ทฤษฎีซึ่งเสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำคุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำคุณลักษณะ 6 ประการ ของผู้นำมีดังนี้

1. มีพลังและความทะเยอทะยานสูง
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
4. มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
5. มีความเฉลียวฉลาด
6. มีความรอบรู้ในการทำงาน

Davis (1982) ได้สรุปลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 4 ประการ คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการรับรู้ ตีต่อสื่อสาร และจูงใจบุคคลอื่นด้วย

2. การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องทั่ว ๆ อย่างกว้างขวางและผู้นำต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย

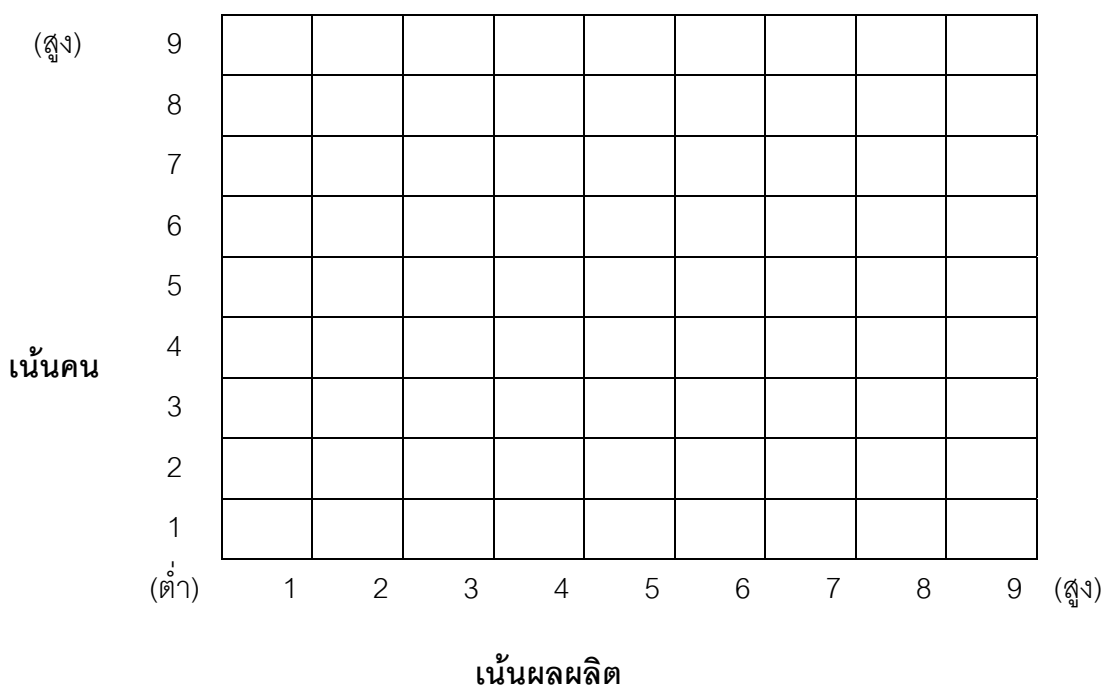
3. มีแรงจูงใจภายใน และมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางการจูงใจ โดยมุ่งสู่ความสำเร็จ ในระดับที่สูงต่อไป เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายใน โดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภท ความพอใจในสิ่งที่จับต้องไม่ได้มากกว่ารางวัลที่เป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) บรรดาผู้นำที่ ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงยิ่งขึ้น

ทฤษฎีมากมายที่พยายามแยกแยะปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อที่จะพิสูจน์ว่าสถานการณ์ ใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน โดยมีทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid)

Blake and Mouton (1965 cited in Lundgren, 1974) เป็นผู้เสนอทฤษฎีตาข่ายบริหาร ซึ่งเรียกพฤติกรรมของผู้นำ 2 พฤติกรรม คือ สนใจคน (Concern for People) และสนใจการผลิต (Concern for Product) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการเน้นคนและเน้นผลผลิต ตามทฤษฎีตาข่ายบริหาร
(Managerial Grid of Blake and Mouton)

ผู้นำแบบ 1-1 เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจต่อผลผลิตและคนงานต่ำ ถือว่าเป็นพฤติกรรม
ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย เรียกว่า Impoverished Management

ผู้นำแบบ 1-9 เป็นผู้นำแบบเน้นคนทำงานมากกว่าผลผลิต ผู้นำและลูกน้องทำงาน
ร่วมกันถือเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เรียกว่า country Club Management

ผู้นำแบบ 9-1 เป็นผู้นำที่เน้นผลผลิตมากกว่าเน้นคน ซึ่งต้องเชื่อฟังผู้นำ เรียกว่า Task
Management

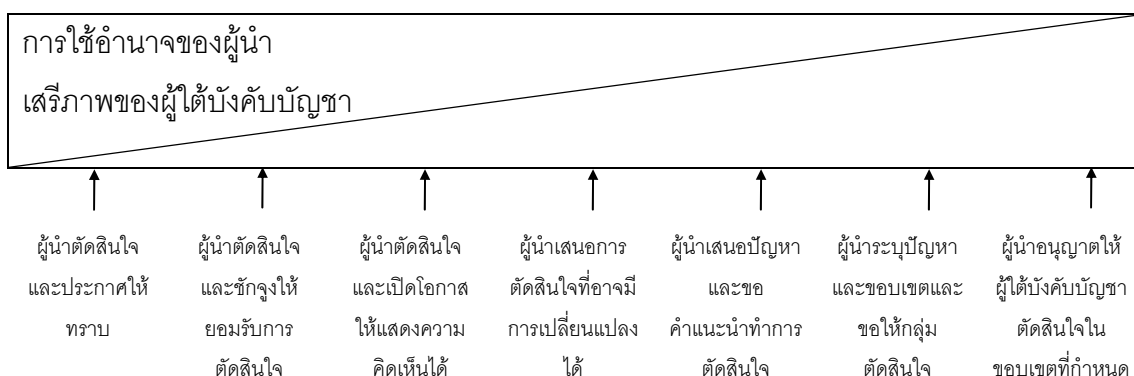
ผู้นำแบบ 9-9 เป็นผู้นำที่เน้นทั้งตัวบุคคลและผลผลิต เน้นการมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ
การเฝ้าหาความรู้ มีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจนแน่นอนเรียกว่า Team Management

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Approach)

การศึกษาความเป็นผู้นำตามสถานการณ์มีสมมติฐานว่าพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนั้นวัตถุประสงค์ในการศึกษาก็คือ จะต้องหาว่าปัจจัยที่เกิดจากสถานการณ์มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ผู้นำจะต้องเลือกใช้พฤติกรรมอะไรจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล ทฤษฎีผู้นำในกลุ่มนี้ประกอบด้วยทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior)

Tannenbaum and Schmidt (1958 อ้างใน กอบแก้ว ดุลจางง, 2541) เป็นนักทฤษฎีกลุ่มแรกที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบภาวะผู้นำมาใช้ ได้แก่ แรงกดดันจากผู้บริหาร แรงกดดันจากผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงกดดันจากสถานการณ์ โดยแบ่งพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำกับการให้เสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังแสดงภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ

แนวต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำแสดงให้เห็นว่าผู้นำคนใดคนหนึ่งเคลื่อนที่จากซ้ายไปขวาผู้นำดังกล่าวจะใช้อำนาจน้อยลง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีเสรีภาพในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่อยู่ด้านซ้ายของแนวต่อเนื่องจะเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำที่อยู่ด้านขวาของแนวต่อเนื่องจะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย จากการวิจัยได้เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถเลือกใช้แบบภาวะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership)

หลักสำคัญที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีคือ ผู้นำจะนำเอาพฤติกรรมอะไรมาใช้ในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องเลือกวิธีการที่ใช้ในการทำงานให้สอดคล้องกับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน (Northouse, 1997) วิธีการที่ผู้นำใช้ในการทำงานมี 4 วิธี ดังนี้

2.1 การสั่งการ(Directing) หมายถึง การสั่งให้ทำงานตามแนวทางที่กำหนดว่าต้องทำอะไร และทำอย่างไร ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมต่ำ ขาดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ

2.2 การสอนงาน (Coaching) เป็นการอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานและผลที่เกิด กระตุ้นให้มีความรู้และแรงจูงใจ ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมปานกลาง

2.3 การให้มีส่วนร่วม (Participating) เน้นการสื่อสารและตัดสินใจร่วมกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถแต่ขาดแรงจูงใจ

2.4 การมอบหมายงาน (Delegating) ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมสูง คือ มีทั้งความสามารถและมีแรงจูงใจ เพียงผู้นำมอบหมายงานและอำนาจให้ส่งเสริมสนับสนุนเพียงเล็กน้อยผู้ปฏิบัติงานก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้

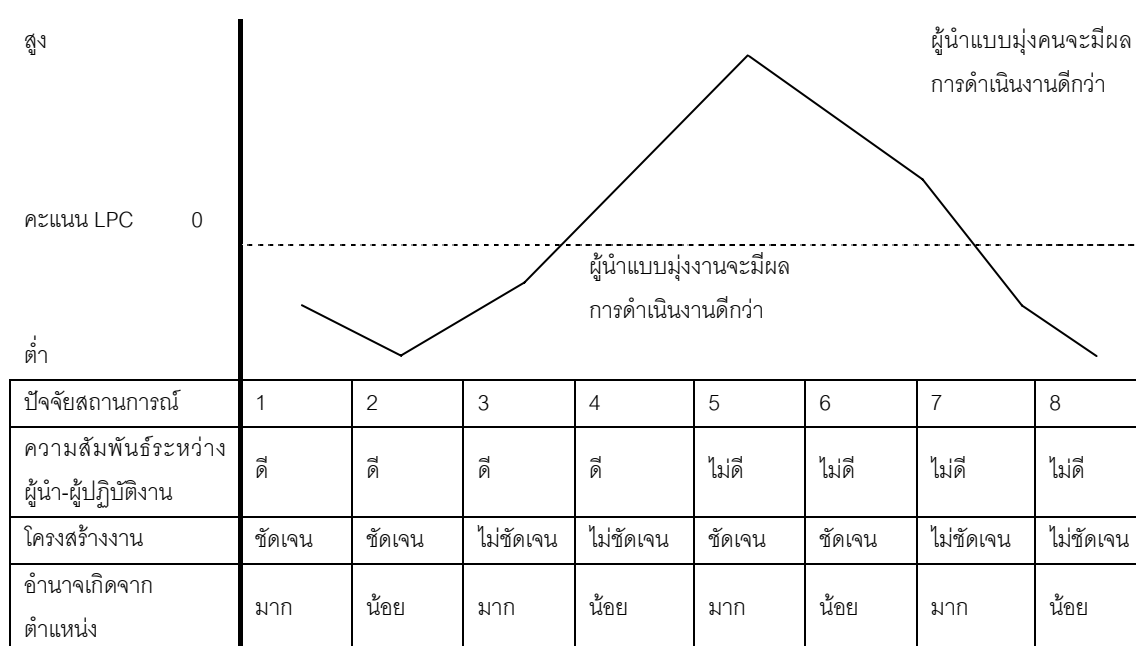
ทฤษฎีตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fielder's Contingency Theory)

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์แยกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นพฤติกรรมของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented) และผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) ส่วนพฤติกรรมผู้นำว่ามีลักษณะใดใน 2 ลักษณะข้างต้นจะใช้แบบวัด LPC (Least Preferred Coworker) ส่วนที่สองเป็นสถานการณ์ เป็นรูปแบบที่ใช้กำหนดว่าพฤติกรรมผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์ใด ตัวสถานการณ์จะชี้ว่าควรใช้ผู้นำประเภทใดจึงจะดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ (Riggio, 1990) ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-Member Relation) หมายถึง ลักษณะของผู้นำกับกลุ่มทำงาน หากทั้งสองฝ่ายมีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติกัน เชื่อถือและ เข้าใจกัน ความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับดี แต่ถ้าตรงกันข้ามก็จะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับไม่ดี

โครงสร้างงาน (Task Structure) หมายถึง ระดับที่งานของกลุ่มระบุไว้ชัดเจนหรือไม่ชัดเจน เป็นงานประจำและเข้าใจง่าย โครงสร้างงานก็มีระดับความแน่นอนสูง แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกัน ข้ามโครงสร้างงานก็มีระดับความแน่นอนต่ำ

อำนาจเกิดจากตำแหน่งงาน (Position Power) หมายถึง อำนาจบังคับบัญชาของ ตำแหน่งงานนั้น หากผู้มีอำนาจเต็มที่ใช้ในการมอบหมายงาน การลงโทษและการให้รางวัล ก็ถือว่า อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งงานนั้นแข็งหรือมาก แต่ถ้าลักษณะในทางตรงกันข้ามถือว่าอำนาจที่เกิด จากตำแหน่งงานนั้นอ่อนแอหรือน้อย



ภาพที่ 3 รูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์

ภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ทั้ง 3 อย่าง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะมีผลการดำเนินงานดีกว่าภายใต้สถานการณ์ที่ 4, 5 และ 6 ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานจะมีผลการดำเนินงานดีกว่าภายใต้สถานการณ์ที่ 1,2,3,7 และ 8 ดังนั้นการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญ

ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมาย (Path Goal Theory)

หลักสำคัญของทฤษฎีคือ การมุ่งให้ผู้นำมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น สามารถจูงใจลูกน้องได้โดยการทำให้เส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายปราศจากอุปสรรค ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับกระบวนการประสานงานทั่วทั้งงานของการนำให้เข้ากับลักษณะลูกน้องและลักษณะงาน (House, 1967) พฤติกรรมผู้นำมีดังต่อไปนี้

1. บัญชาหรือสั่งการ (Directive) หมายถึง กำหนดบทบาท หน้าที่ มาตรฐานการทำงาน กฎระเบียบ และเป้าหมายของกลุ่ม เน้นที่ผลผลิต
2. สนับสนุน (Supportive) หมายถึง ใส่ใจความต้องการของลูกน้อง ให้ความช่วยเหลือ เน้นที่ตัวบุคคล
3. การมีส่วนร่วม (Participate) หมายถึง ลูกน้องสามารถปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้
4. มุ่งสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented) หมายถึง มีการกระตุ้นท้าทายความสามารถของลูกน้องตั้งมาตรฐานการทำงานสูง เน้นการปรับปรุงศักยภาพของบุคคลและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) คือ ทฤษฎีที่เสนอความเห็นว่ามีพฤติกรรมเฉพาะที่แยกผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ขั้นต้นในการคัดเลือกผู้นำเข้าไปในตำแหน่งต่าง ๆ ที่เป็นทางการของกลุ่มหรือในองค์การที่ต้องการผู้นำ การที่จะฝึกฝนให้เป็นผู้ให้ได้เราจะต้องสามารถออกแบบโปรแกรมที่จะสร้างรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และทฤษฎี PM ของ Misumi เป็นต้น

ผู้นำแบบของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

การศึกษาประสิทธิภาพของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการสำรวจผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะมาอธิบายพฤติกรรมของผู้นำโดยคัดเลือกเฉพาะตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่สำคัญของภาวะผู้นำ การคัดเลือกตัวอย่างมาจากฝ่ายการบริหารทั้งด้านทหารและพลเรือน ซึ่งแต่ละคนที่ถูกสำรวจนั้นจะถูกถามถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาจากการวิเคราะห์ผลของการสำรวจชี้ให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา จากการวิเคราะห์ผลของการสำรวจชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำเป็น 2 มิติ

1. ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความอบอุ่นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำประเภทนี้จะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานออกมาในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540: 136)

2. ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของตัวเอง และคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างสรรค์ในการทำงานสูง ซึ่งจะเห็นได้จากการพิถีพิถันกับการมอบหมายงานและการคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540: 366)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) และผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) ใน 4 ลักษณะ (Four combinations of initiating structure and consideration) ดังนี้

1. คำนึงถึงตนเองต่ำและคำนึงถึงผู้อื่นสูง (Low structure and high consideration)
2. คำนึงถึงตนเองสูงและคำนึงถึงผู้อื่นสูง (High structure and high consideration)
3. คำนึงถึงตนเองต่ำและคำนึงถึงผู้อื่นต่ำ (Low structure and low consideration)
4. คำนึงถึงตนเองสูงและคำนึงถึงผู้อื่นต่ำ (High structure and low consideration)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ของ Misumi

ศิริพร ธีระชัยกุลพานิช (2535: 41) ได้รวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ของ Misumi ไว้ดังนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำ PM มีแนวคิดที่ว่าผู้นำมีหน้าที่นำให้กลุ่มดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เป็นผู้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำนั้น ๆ รับผิดชอบและเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม ซึ่ง Misumi ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 ด้านคือ

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (P - Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนการทำงาน มุ่งเน้นทำให้เกิดคุณภาพและมีความระมัดระวังสูง การทำงานจะต้องมีปริมาณงานที่สูง มีความตระหนักถึงกฎระเบียบต่าง ๆ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (M - Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความรู้สึกของพนักงาน เน้นความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมในการทำงานลดระดับความเครียดในการทำงานและให้ความช่วยเหลือกับพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้ลักษณะพฤติกรรมทั้งในด้านให้การสนับสนุนการทำงาน P และมุ่งความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม M แต่โดยทั่วไปผู้นำทุกคนจะประกอบได้ด้วยพฤติกรรมทั้ง 2 แบบ ในปริมาณที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบ PM หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้น

2. สัมพันธภาพสูง ซึ่งภาวะผู้นำแบบ PM นี้จะมีคะแนนพฤติกรรมด้าน P และ M สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มแต่ละด้าน

3. ภาวะผู้นำแบบ P หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ ซึ่งภาวะผู้นำ P นี้จะมีคะแนนพฤติกรรมด้าน P และ M ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

4. ภาวะผู้นำแบบ M หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง และมุ่งเน้นผลงานต่ำ ซึ่งภาวะผู้นำ M นี้จะมีคะแนนพฤติกรรมด้าน M และ P ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

5. ภาวะผู้นำแบบ pm หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงาน และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ ซึ่งภาวะแบบ pm นี้จะมีพฤติกรรมด้าน M และ P ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม จากการตรวจสอบเอกสาร ผู้วิจัยสามารถสรุปให้เห็นถึงความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบดังกล่าวข้างต้นในแง่ต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ

หัวข้อ	รูปแบบของภาวะผู้นำ			
	PM	Pm	Mp	pm
สัมพันธภาพต่อ	- คำนึงถึงความ	- ให้ความสำคัญกับ	- รักษาความสัมพันธ์	- ไม่สนใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา	ต้องการของ	งานมากกว่า	กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้ใต้บังคับบัญชา
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	- ไม่สนใจความรู้สึก	- ให้การสนับสนุน	- ไม่ให้ความสำคัญ
	- เปิดโอกาสให้แสดง	- ต้องการให้รายงาน	การทำงาน	กับงานที่
	ความคิดเห็น	ความก้าวหน้า	- ยอมรับความ	รับผิดชอบ
	- สนใจในปัญหาของ	ของงาน	แตกต่างระหว่าง	
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	- ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	บุคคล	
	- ใช้การติดต่อสื่อสาร	ทำงานอย่างเต็ม	- อธิบายแนะนำงาน	
	อย่างมีประสิทธิภาพ	ความสามารถ	ที่มอบหมายอย่าง	
	- มุ่งให้ผลงานของ	- กระตุ้นให้	ใกล้ชิด	
	สมาชิก	ผู้ใต้บังคับบัญชา	- กำหนดมาตรฐาน	
	ประสิทธิภาพตาม	- ทำงานให้เสร็จตาม	การทำงาน	
	เป้าหมาย	เวลา		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ	รูปแบบของภาวะผู้นำ			
	PM	Pm	Mp	pm
การบริหารงาน	- มุ่งผลสำเร็จของงานและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	- มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าการสร้างสัมพันธภาพ	- มุ่งสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหามากกว่า ผลสำเร็จของงาน	- ไม่ให้ความสำคัญทั้งในด้านผลงานและสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ความสำเร็จ	- ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของหัวหน้างาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วง (Selling Style)	- เน้นการสั่งงาน กำหนดระยะเวลาของงาน (Directive Style)	- ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Participative Style)	- ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้

จากทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ของ Misumi และมาใช้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาของทฤษฎี PM ของ Misumi ได้พบว่าแบบวัดภาวะผู้นำที่สร้างโดย Misumi นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith, 1990: 62)

การวัดพฤติกรรมทั้งสองด้านเพื่อจำแนกภาวะผู้นำ Misumi ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจำนวน 20 ข้อ มี 10 ข้อ ที่เนื้อหาเน้นไปทางพฤติกรรมทางพฤติกรรม P และอีก 10 ข้อเนื้อหาเน้นไปทางพฤติกรรม M วิธีการวัดหรือการประเมินกระทำโดยผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้างาน ในการสร้างแบบสอบถามนี้ Misumi ได้นำแนวทางมาจากแบบสอบถาม LBDQ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ Misumi และคณะได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ในประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา มากกว่า 20 ปี ในสถาบันต่าง ๆ เช่น โรงเรียน โรงงานอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน เจ้าหน้าที่รัฐบาล บริษัทประกันภัย ธนาคาร พนักงานการรถไฟ อุตสาหกรรมเคมี สถาบันการขับรถ จากการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

อัตราการผลิตอุบัติเหตุ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร สุขภาพจิต ขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่ง และความผูกพันกับองค์กร (Misumi, 1989)

จากการศึกษาเหล่านี้ Misumi ได้ข้อสรุปว่าภาวะผู้นำที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ PM และภาวะผู้นำที่กลุ่มมีประสิทธิภาพต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ pm โดยที่ภาวะผู้นำแบบ Pm และ Mp จะมีผลงานของกลุ่มอยู่ระหว่างภาวะผู้นำแบบ PM และ pm หากลักษณะงานเป็นงานในช่วงสั้น ภาวะผู้นำแบบ Pm จะทำให้ผลงานของกลุ่มดีกว่าภาวะผู้นำแบบ Mp แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลานาน หรือเป็นงานที่ค่อนข้างถาวร ภาวะผู้นำแบบ Mp จะทำให้ผลงานของกลุ่มดีกว่าภาวะผู้นำแบบ Pm โดยที่ประสิทธิภาพของผลงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นผลมาจากการผสมกันระหว่างพฤติกรรมทั้งสองด้าน

แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เป็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของกลุ่มซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ ผู้นำที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ Misumi และคณะยังให้ข้อคิดเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่รวมปัจจัยส่วนบุคคลและไม่ได้กำหนดบุคลิกภาพของผู้นำที่ตายตัว รูปแบบของภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและสถานการณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายทางการบริหารด้วยถ้าเป้าหมายทางการบริหารคือความสำเร็จของงาน ผู้นำมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมด้านมุ่งความสำเร็จของผลงาน แต่ถ้าเป้าหมายคือการรักษาสัมพันธภาพของกลุ่ม ผู้นำมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมด้านมุ่งเน้นการรักษาสัมพันธภาพของกลุ่ม (Furakawa, 1979 cited in Bass, Drenth and Wessembery (eds.), 1987: 226) และ Misumi and Peterson (n.d. Bass, cited in Drenth and Wessembery (eds.), 1987: 221-226) กล่าวไว้ว่า นักวิจัยชาวญี่ปุ่นจะมีลักษณะแบบมุ่งผลงาน หรือมุ่งสัมพันธภาพเท่านั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะทำให้ได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่

การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ Misumi และคณะ ทำการศึกษาหลายครั้ง ทั้งในญี่ปุ่นและการศึกษาข้ามวัฒนธรรม เปรียบเทียบระหว่างประเทศทางตะวันตกและประเทศทางตะวันออกพบว่า โครงสร้างของภาวะผู้นำมีลักษณะใกล้เคียงกันมากในทุกประเทศ และพบลักษณะที่แตกต่างกันแต่เห็นไม่เด่นชัด เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงของแบบวัด Smith et al. (1990) ทำการศึกษาข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะนำแบบวัดภาวะผู้นำ PM ที่สร้างโดย Misumi ไปประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วโลกและเชื่อว่าแบบวัดภาวะผู้นำนี้มีความแน่นอนและชัดเจนใช้วัดและจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ของ Misumi แม้จะเป็นทฤษฎีที่ยังไม่ค่อยแพร่หลายเหมือนทฤษฎีทางตะวันตก แต่ได้มีการขยายการศึกษาและทดสอบความเที่ยงของทฤษฎี และเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ โดยศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม และผลการศึกษาใกล้เคียงกับการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ PM ก็มีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีภาวะผู้นำทางด้านพฤติกรรม คือเป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำจากองค์ประกอบสองด้านเหมือนกับพฤติกรรมผู้นำจากองค์ประกอบสองด้าน เหมือนกับตาข่ายการบริหารของ Blake and Mouton และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ซึ่งจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 มิติเช่นกัน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงสถานการณ์ด้วย โดยมีแนวคิดว่าแบบภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งตายตัว อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์

ลักษณะและพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงาน (P Behavior) ตามทฤษฎี PM มีลักษณะคล้ายคลึงกับมิติผู้นำแบบการริเริ่มทางโครงสร้าง (Initiating Structure) จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มิติมุ่งงาน (Task Oriented) จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มิติมุ่งเน้นงานหรือมุ่งเน้นผลผลิต (Concern for Production) ของ Blake and Mouton และพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน (Task Oriented Behavior) ของ Fiedler คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีแนวโน้มในการใช้อำนาจเผด็จการไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องตัดสินใจด้วยตนเองไม่ให้อิสระและไม่ไว้วางใจลูกน้องไม่คำนึงถึงจิตใจ และสภาพความเป็นอยู่ของลูกน้องไม่ค่อยสังสรรค์และร่วมกิจกรรมของกลุ่ม และมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้นำแบบ Autocratic ในการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา

ลักษณะพฤติกรรมมุ่งเน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม (M Behavior) มีลักษณะคล้ายคลึงกับมิติผู้นำแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น (Consideration) จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มิติมุ่งเน้นมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Oriented) จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มิติมุ่งคน (Concern for People) ของ Fienler คือ เห็นความสำคัญของลูกน้องให้ความสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้อง มีความเห็นใจฟังความคิดเห็นของลูกน้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่ม ให้อิสระแก่ลูกน้องในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบ Democratic หรือ Participative เช่นเดียวกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา

ทฤษฎีภาวะผู้นำ PM มีแนวคิดที่ผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมสองด้านทุกคนในปริมาณที่มากน้อยต่างกันในแต่ละด้านจากพฤติกรรมสองด้านนี้ แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งเหมือนกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอที่แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ เช่นเดียวกัน และแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตามแนวคิดในทฤษฎี PM ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ PM คือ มีพฤติกรรมมุ่งเน้นผลงานสูงและพฤติกรรมมุ่งเน้นสัมพันธภาพของกลุ่มสูงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ที่พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพดีที่สุดจะต้องมีพฤติกรรมสูงทั้งมิติผู้นำแบบการริเริ่มทางโครงสร้าง และมีติผู้นำแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น และเหมือนกับลักษณะ Team Management Style หรือแบบ 9, 9 ในตาข่าย การบริหาร (Managerial Grid) ที่พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง(Self-efficacy Theory)

Bandura (1977) แบนดูราได้เสนอแนวคิดของความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเองในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม

Schultz and Schultz (1998: 174) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถ และศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานใด ๆ และในการจัดการกับเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิต

สิริอร วิชชาวุธ (2549: 95) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของตนเองว่ามีความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งให้บรรลุความสำเร็จได้และแหล่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถตนเองมี 4 ทาง คือ ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การกระตุ้นเร้าอารมณ์ การประสบการณ์จากการสังเกตดูผู้อื่น การได้รับการชักจูงให้เกิดความกล้าที่จะกระทำ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ ซึ่งในบางครั้งสภาวะการณั้้น ๆ อาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจนมีความแปลกใหม่ ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และสถานการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งแหล่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถตนเองมี 4 ทางคือ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของตนเอง การได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จของผู้อื่น การพูดในมน้ำวชักจูง และแบบแผนทางความคิดและสภาวะทางอารมณ์

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสร้างจากแหล่งข้อมูล 4 อย่างคือ (Bandura, 1997: 79) การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Mastery Experience) เป็นประสบการณ์ที่สำคัญซึ่งแสดงถึงศักยภาพ การประสบความสำเร็จจากการกระทำนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง การประสบความสำเร็จจะเป็นสิ่งสร้างความเชื่อที่มั่นคงให้กับการรับรู้ความสามารถของบุคคล แต่หากเกิดความล้มเหลวความหมายว่า ความล้มเหลวจะเป็นสิ่งที่มาบั่นทอนการรับรู้ความสามารถของบุคคล โดยเฉพาะถ้าความล้มเหลวนั้นเกิดขึ้นก่อนการที่บุคคลจะรู้สึกมั่นใจในการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่เมื่อทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำกันหลายครั้ง จะทำให้ประเมินความสามารถของตนสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่เมื่อทำงานแล้วประสบความล้มเหลวหลายครั้ง จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง การพัฒนาความรู้สึกของการรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านประสบการณ์ที่เป็นผลสำเร็จจากการกระทำนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากกระบวนการคิด พฤติกรรมและการประเมินตนเองในอันที่จะสร้างสรรค์และมีการแสดงอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ดังนั้นบุคคลย่อมคาดหวังความสามารถของตนตามประสบการณ์ที่ได้รับ แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน (Source of Self-Efficacy) การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสร้างจากแหล่งข้อมูล 4 อย่างคือ

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของตนเอง (Enactive Mastery Experience) เป็นประสบการณ์ที่สำคัญซึ่งแสดงถึงศักยภาพ การประสบความสำเร็จจากการกระทำนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลสามารถ

ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง การประสบความสำเร็จจะเป็นสิ่งสร้างความเชื่อที่มั่นคงให้กับ การรับรู้ความสามารถของบุคคล แต่หากเกิดความล้มเหลวความหมายว่า ความล้มเหลวจะเป็น สิ่งที่มาบั่นทอนการรับรู้ความสามารถของบุคคล โดยเฉพาะถ้าความล้มเหลวนั้นเกิดขึ้นก่อนการที่ บุคคลจะรู้สึกมั่นใจในการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่เมื่อทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำ กันหลายครั้ง จะทำให้ประเมินความสามารถของตนสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่เมื่อทำงานแล้วประสบความล้มเหลวหลายครั้ง จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ ความสามารถของตนต่ำลง การพัฒนาความรู้สึกรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่าน ประสบการณ์ที่เป็นผลสำเร็จจากการกระทำนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากกระบวนการคิด พฤติกรรมและการประเมินตนเองในอันที่จะสร้างสรรค์และมีการแสดงอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ในชีวิต ดังนั้นบุคคลย่อมคาดหวังความสามารถของตนตามประสบการณ์ที่ได้รับ

2. การได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จของผู้อื่น (Vicarious Experience) การที่บุคคล มองเห็นบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับตน ประสบความสำเร็จโดยใช้ความพยายามที่มีอยู่จะเพิ่ม ความเชื่อที่ว่าตนเองจะประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน และจะมีศักยภาพต่อกิจกรรมที่สามารถ เปรียบเทียบกันได้ในระดับที่สูงขึ้น ในรูปแบบเดียวกัน เมื่อบุคคลสังเกตผู้อื่นที่เห็นว่ามีความสามารถ ใกล้เคียงกับตนล้มเหลวทั้งที่มีความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตน ต่ำลงได้ผลกระทบของตัวแบบต่อความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลมาก เมื่อได้รับรู้ถึงตัวแบบที่คล้ายคลึงกัน หากบุคคลเห็นตัวแบบที่ต่างจากตนนั้น จะไม่มีอิทธิพลมากพอ ในการให้เกิดตัวแบบทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ บุคคลจะมองหาตัวแบบที่มีความชำนาญ ซึ่งตัวแบบเหล่านั้นจะมีความสามารถอย่างที่เราคาดหวังไว้ โดยการสังเกตตัวแบบจาก ความรู้ การฝึกทักษะอย่างมีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น

3. การพูดโน้มน้าวชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการพูดโน้มน้าวชักจูงของผู้อื่นที่บอกว่า บุคคลมีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จได้ ทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าจะมีความสามารถ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ การพูดชักจูงนั้นต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ และสอดคล้องกับ ความเป็นจริงเพราะการรับรู้ในสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความจริง ทำให้ความพยายามของบุคคลลดลง การพูดชักจูงที่ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น มีการรับรู้ความสามารถ ของตนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจและ มีความสำคัญต่อเขา การพูดชักจูงที่จะช่วยให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของเพิ่มขึ้นต้องอยู่ใน

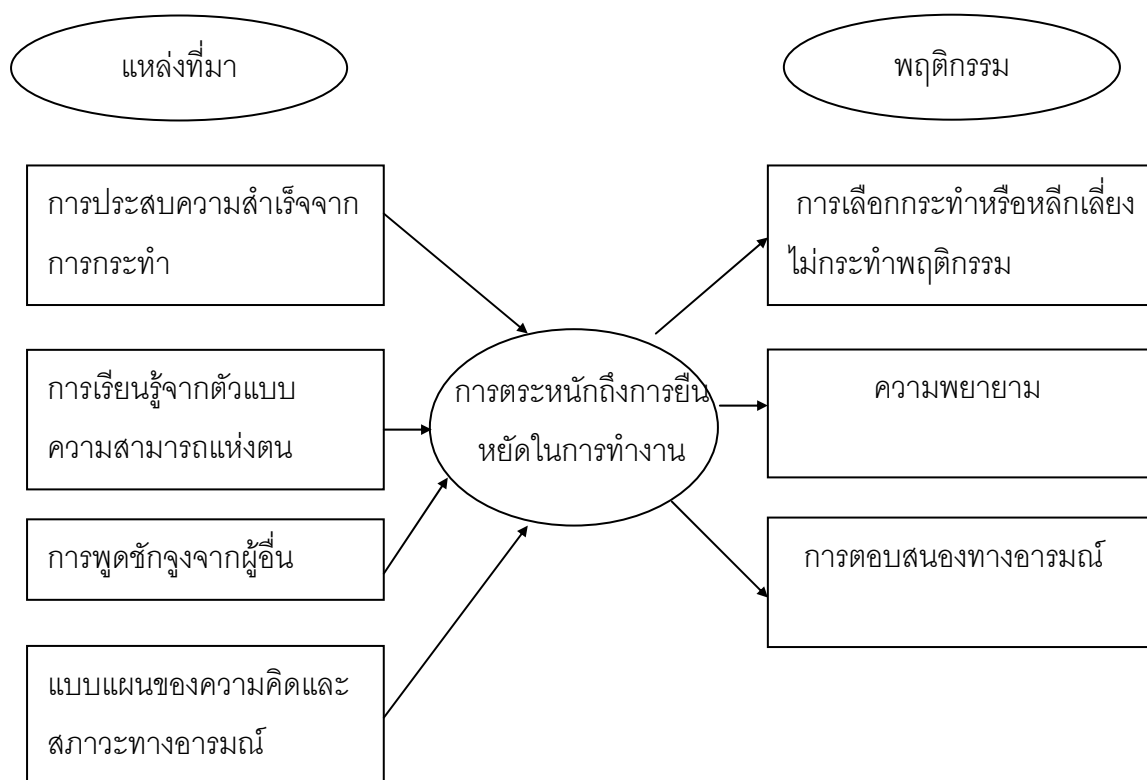
ลักษณะที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามอย่างเพียงพอและมีการพัฒนาทักษะด้วย ผู้ที่ถูกชักจูงจะมีความเชื่อว่าเขามีความสามารถในการทำงานได้สำเร็จมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการชักจูงเพราะผู้นั้นยังสงสัยในความสามารถของตนอยู่ อย่างไรก็ตามหากคำพูดที่ใช้ชักจูงนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงจะทำให้ผู้ถูกชักจูงรู้สึกล้มเหลวและขาดความไว้วางใจในตัวผู้ชักจูง

4. แบบแผนทางความคิดและสภาวะทางอารมณ์ (Physiological and Affective State)

ในการตัดสินใจการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น บุคคลจะมีความเชื่อส่วนหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้องกับสภาวะทางกายและอารมณ์เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จแล้ว พวกเขาจะอมจะมี การแสดงปฏิกิริยาต่อความเครียดและแรงกดดันที่เกิดขึ้น แต่หากพวกเขาไม่รู้สึกรู้ว่าเกิดความเครียด หรือความวิตกกังวล ไม่มีการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย บุคคลนั้นจะยังรับรู้ว่าจะยังมีความสามารถ ที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จแต่ถ้าบุคคลนั้นได้รับการกระตุ้นให้เกิดความเครียดความวิตกกังวล บุคคลนั้นเกิดความไม่มั่นใจในตนเอง จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ว่าจะตนไม่มีความสามารถที่จะทำงานนั้น ให้ประสบความสำเร็จและมีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ

กล่าวโดยสรุปคือ ในรูปแบบการตัดสินใจความสามารถของบุคคล บุคคลไม่ได้แยกแหล่งข้อมูล ทั้ง 4 แหล่ง ออกจากกัน แต่บุคคลจะให้น้ำหนักข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ บางครั้ง แหล่งข้อมูลอาจเป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกต้องต่อการรับรู้ความสามารถของเขา หรืออาจไม่สอดคล้องกับ การรับรู้ความสามารถของเขาแต่แหล่งข้อมูลหนึ่งอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมแหล่งข้อมูลอื่น

ในเรื่องแหล่งข้อมูลของการรับรู้ความสามารถของตนทั้ง 4 ด้าน และผลที่จะเกิดกับบุคคลสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ที่มา: Betz (1992)

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนนี้ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาจากแบนดูรา (Bandura) จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีปัญญาพฤติกรรม (Cognitive Behavior Theory) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อของบุคคลในเรื่องความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ (Bandura, 1986 cited in Maddux, 1995: 7)

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ การเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการทางปัญญาที่นำไปสู่การผันแปรของความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในแต่ละบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเป็นจะกลไกทางปัญญาและตัวแปรทางจิตที่สำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือก

และการเริ่มต้นที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอด จนการตัดสินใจของบุคคลในการใช้ความพยายาม เมื่อเผชิญกับความยากลำบาก การตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถระดับใดจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า บุคคลมีความพยายามในงานมากเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลและดำเนินการในแนวทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุ ตามที่กำหนด

Bandura (1995: 2) การรับรู้ความสามารถของตนนั้นเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับ ศักยภาพของเขาที่จะควบคุมการจัดการกับสถานการณ์ซึ่งมีผลต่อชีวิตพวกเขา และความเชื่อของ พวกเขาในการจัดการกับแรงจูงใจ แหล่งทางความคิด และวิถีของการแสดงความต้องการ ในการควบคุมและจัดการกับงาน และเป็นการตัดสินใจถึงความสามารถของตนในการจัดระบบ และกระทำกิจกรรมที่ต้องทำให้ได้ผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนด โดยเน้นว่าไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ทักษะหรือความสามารถของบุคคลโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่าเขาสามารถ ทำงานด้วยทักษะที่มีอยู่อย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากในบทบาทของมนุษย์ และการใช้ บทบาทของพลังที่มีอยู่ในการกำหนดทางเลือก, ผลที่จะเกิดขึ้นและระยะเวลาที่จะเผชิญกับ ความท้าทาย รวมถึงระดับของความกังวลใจหรือความมั่นใจที่จะจัดการกับงานที่มีอยู่ การรับรู้ ความสามารถของตนจะช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความต่างกันทั้งที่พวกเขา มีทักษะและความรู้คล้ายกัน สิ่งใดก็ตามที่บุคคลปฏิบัติหรือ อะไรก็ตามที่บุคคลนั้นมีจะเป็น ตัวทำนายความเชื่อของเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ (Maddux, 1995: 7)

ตารางที่ 2 แสดงบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงและต่ำ

Self - efficacy สูง	Self - efficacy ต่ำ
- ตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง	- ตั้งเป้าหมายในการทำงานต่ำ
- แสดงออกถึงความผูกพันในงานสูง	- แสดงออกถึงความผูกพันในงานต่ำ
- พุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานมาก	- พุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานน้อย
- ยืนหยัดที่จะทำต่อ	- เมื่อพบอุปสรรคมักเลิกสิ่งที่ทำ
- มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จ	- มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จล้มเหลว
- มองโลกในแง่ดี	- มองโลกในแง่ร้าย
- รับทำงานที่ยาก	- หลีกเลียงงานที่ยาก
- ชอบการผจญภัย	- ไม่ ชอบการผจญภัย
- เปิดตัวกว้าง	- จำกัดตัวเอง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Self - efficacy สูง	Self - efficacy ต่ำ
- เห็นว่าความสามารถเป็นทักษะที่พัฒนาได้	- เห็นว่าความสามารถเกิดขึ้นเองในตัว
- เห็นว่าการประสบความล้มเหลวเป็นเพราะขาดทักษะหรือลงแรง	- เห็นว่าการประสบความล้มเหลวเป็นเพราะขาดความสามารถ
- เน้นการปรับปรุงตนเองและการทำงานให้บรรลุผล	- เน้นการเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเมินผล
- สามารถยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความยุ่งยาก	- การปฏิบัติงาน
- รู้สึกว่าสามารถจัดการและทำให้สำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น	- ความรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการกับการถูกข่มขู่
- อาศัยความเข้มแข็ง	- รู้สึกว่าไม่สามารถจัดการและทำให้สำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น
- มีประสบการณ์ความร่ำร้อนทางอารมณ์น้อย	- มีแต่ข้อบกพร่อง
- มีระบบประสาทอัตโนมัติที่มีสุขภาพสมบูรณ์	- มีความเครียด ความกังวลใจและความซึมเศร้าอยู่บ่อยๆ
	- มีประสบการณ์กับความเสียหายทางระบบประสาทอัตโนมัติ

ที่มา: Bandura (1977, 1991 อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ, 2549)

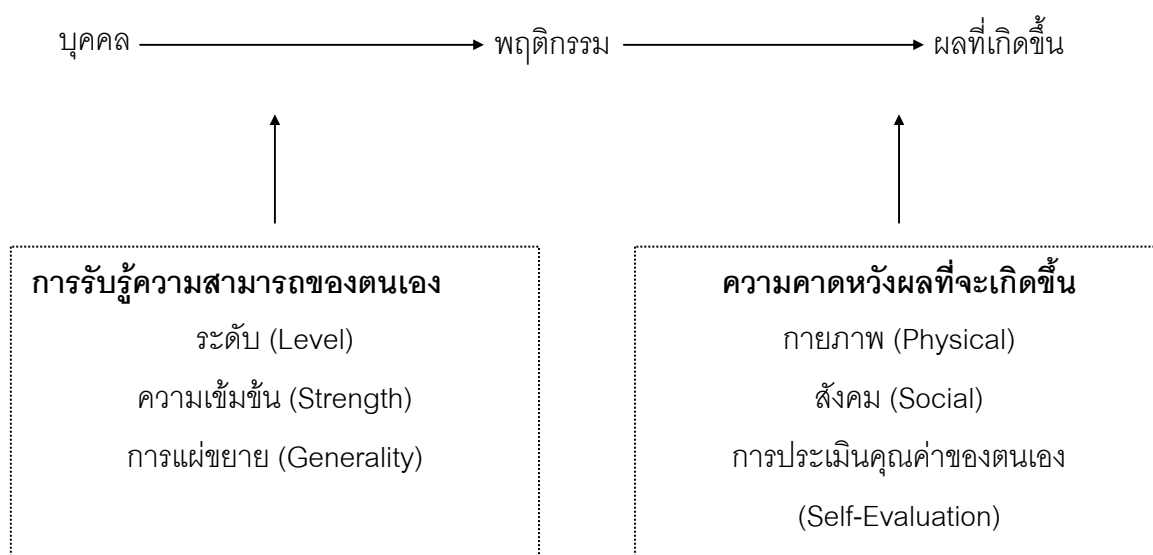
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีของการรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดย Bandura ในปี 1986 ได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ตามแนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เขามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลภายใน เช่น ความคิด ความรู้สึก และชีวภาพอื่น ๆ ร่วมด้วย ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

Bandura (1997: 21) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจของตนว่ามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นเป็นการประเมินของบุคคลว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นจะนำไปสู่การกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1997: 22)

จากภาพที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าตนเองมีความมั่นใจที่จะทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้ในระดับใด ในขณะที่คาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นผลกรรมที่เกิดขึ้นในทางกายภาพ ทางสังคม และการประเมินคุณค่าของตนเอง ซึ่งสามารถให้ผลได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

นั้นแสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะได้รับหลังจากกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งการที่เราอยากให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เราต้องการไม่เพียงแต่เราจะสร้างให้บุคคลมีความคาดหวังแล้ว แต่จะต้องให้เขามีความเชื่อว่าเขาสามารถที่จะกระทำนั้น ๆ ได้ด้วย ซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและจากความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นในระดับที่แตกต่างกันได้ นั่นคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ดังภาพที่ 6

ความคาดหวังผลที่เกิดขึ้น

		ต่ำ	สูง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลียง ที่จะไม่กระทำ	รู้สึกหมดคุณค่า เกิดความท้อแท้ ไม่กระทำ

ภาพที่ 6 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ที่มา: Bandura (1997: 20)

จากภาพที่ 6 บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้นั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่า เมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นจะได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าบุคคลเรียนรู้การกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตน แต่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มว่าบุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมที่ยุ่ยากซับซ้อนได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจากความมั่นใจว่าคุณมีความสามารถเพียงใดจะเป็นตัวชี้ว่าคุณจะมีความพยายามทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จจะเกิดความกลัวและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมใด ๆ

นอกจากจะช่วยให้คุณไม่เกิดความกลัวหวาดหวั่นล่วงหน้าก่อนที่จะทำงานแล้ว ยังทำให้คุณเกิดความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น การที่คุณพยายามกระทำกิจกรรมในสถานการณ์ที่ย่างยากซับซ้อนได้สำเร็จ และได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะเป็นแรงเสริมต่อการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ทำให้ความกลัวความวิตกกังวลน้อยลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายหรือการกระทำกิจกรรมไม่สำเร็จจะทำให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำลงและทำให้เกิดความกลัวต่อการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น (Bandura, 1997: 21)

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อบุคคล

Bandura (1986: 393 - 395) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นตัวกำหนดหรือมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเลือกในชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องทำพฤติกรรมใด และต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ การที่คุณตัดสินใจว่าแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ที่ถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามเท่าไร และจะต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายามความมุมานะในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura and Cervone, 1983: 1021) และการที่คุณใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลาบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรค ต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าสิ่งที่ทำนายพฤติกรรมนั้น คือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่ท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้ง การกระทำนั้นจะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและไม่อ้างว่าเป็นโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำ พฤติกรรมจะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยง การกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง เป็นต้น

สรุปได้ว่าคนที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย แต่ถ้าหากบุคคลมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะ กระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้

นอกจากนี้ Bandura (1986: 395 - 399) ได้กล่าวถึง การกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า แม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้ ถ้ามีปัจจัยต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับให้กระทำ

2. การตัดสินใจของการกระทำที่ผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่สอดคล้องในการประเมินความสามารถของตนเอง เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าหากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลา จะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไป มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4. การประเมินความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองหรือการปฏิบัติที่ผิดพลาด เช่น บุคคลที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถต่ำในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง เขาก็จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมนั้น ผิดพลาด นั่นคือ การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เขาจึงไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรับรู้ในความรู้ของตนที่ไม่ถูกต้อง บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองไม่ถูกต้องนั้นอาจเป็นผลมาจากบุคคลไม่รู้พอว่าตนสามารถทำได้แค่ไหน ขาดข้อมูลในการควบคุมความพยายามของตน หรืออาจถูกซ่อน โดยปัจจัยภายนอกจากการกระทำที่เขาสามารถทำได้ แหล่งข้อมูลอื่น ๆ

การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ (Career Self-efficacy)

ความเชื่อในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนจะทำนายขอบเขตการตัดสินใจของบุคคลในด้านอาชีพ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน และมีการกำหนดความสนใจด้านอาชีพ งานวิจัยหลายชิ้นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนในแง่มุมของการเลือกอาชีพของบุคคลจะตัดสินใจในศักยภาพที่แตกต่างกันตามที่พวกเขารับรู้ในความเป็นจริง บุคคลมีการตัดสินใจอย่างแน่นอนในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและมีความชัดเจนโดยขึ้นอยู่กับความรู้ทางอาชีพ (Bandura, 1997: 423)

ในช่วงกลางทศวรรษของปี 1970 มีการเรียนรู้ทฤษฎีที่ประยุกต์ถึงกระบวนการในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ครัม โบลท์ มิเชล และ โจนส์ (Krumboltz, Mitchell and Jones, n.d.) ได้ตั้งสมมติฐานถึงกลไก เช่น ความสนใจ คุณค่าในงาน และทักษะในการตัดสินใจด้านอาชีพ มีการพัฒนาผลของเครื่องมือวัด ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์เรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ และมีการเรียนรู้และปรับปรุงแนวความคิดที่สำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพัฒนาอาชีพ ก่อให้เกิดความเข้าใจในการเลือกอาชีพ และในระยะแรกของปี 1980 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ทางสังคม จึงนำเรื่องของตัดสินใจในอาชีพมาประยุกต์เข้ากับการทฤษฎีทางกระบวนการคิดในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีการตระหนักถึงความสามารถตนเอง (Self-Efficacy Theory) ของ Bandura (Maddux, 1995: 250)

Hackett and Betz (1981 cited in Hackett and Betz, 1986: 279) ได้ยอมรับถึงความสำคัญของความสามารถในการพิจารณารูปแบบต่าง ๆ ของกระบวนการทางความคิดของสังคมในรูปของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางอาชีพ และเสนอแนวคิดที่ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางอาชีพ และเสนอแนวคิดที่ทฤษฎีการรับรู้ถึงความสามารถตนเองสามารถเสริมในทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกเขาได้อธิบายว่า การตระหนักถึงความสามารถตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมในการเลือกอาชีพ โดยเริ่มต้นจากพัฒนาการทางอาชีพของเพศหญิง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเด็นด้วยกัน กล่าวคือ ในประเด็นแรกเกี่ยวเนื่องกับการที่เพศหญิงไม่ได้ใช้พรสวรรค์และความสามารถเท่าที่ควรในสายอาชีพซึ่งเหมาะสมกับเพศชาย โดยเฉพาะด้านคณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และประเด็นที่สองคือการที่เพศหญิงไม่ได้ใช้ศักยภาพและพรสวรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการประกอบอาชีพ

แนวคิดนี้มีหลักการว่าความแตกต่างของบทบาททางเพศในกระบวนการทางสังคมเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งในเพศชายและเพศหญิง และการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพนี้ เป็นตัวแปรสำคัญต่อพฤติกรรมทางอาชีพของบุคคล เช่น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และ ความมั่นใจในอาชีพรวมถึงกระบวนการปรับตัวทางอาชีพ

Hackett and Betz (1981 cited in Maddux, 1995: 250) ได้ตั้งสมมติฐานว่าวัฒนธรรมของเพศหญิง ประสบการณ์ในวัยเด็กจะจำกัดการเปิดรับของเพศหญิงสู่แหล่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาการรับรู้และความมั่นใจในการรับรู้ถึงความสามารถตนเองที่ในอาชีพต่าง ๆ

ทั้งสองได้เสนอว่าทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถตนเองเน้นที่กระบวนการทางความคิดและอิทธิพลจากประสบการณ์ของกระบวนการทางสังคมในบทบาททางเพศของเพศหญิงและความแตกต่างทางเพศที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ

การศึกษาในระยะแรกของการนำทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองเข้ามาปรับใช้กับกระบวนการเลือกอาชีพนั้น เบทซ์และแฮคเคทซ์ (Betz and Hackett, 1981 cited in Bandura, 1995: 235) พบว่าไม่มีความแตกต่างทางเพศเมื่อเปรียบเทียบอาชีพทั้งหมดโดยภาพรวม แต่เมื่อมีการเปรียบเทียบโดยแบ่งเป็นอาชีพที่เป็นวัฒนธรรมทางเพศชาย และอาชีพที่เป็นวัฒนธรรมทางเพศหญิงพบว่า การรับรู้ความสามารถด้านอาชีพของเพศชายนั้นเท่ากันในอาชีพทั้งสองประเภท และการรับรู้ความสามารถด้านอาชีพของเพศหญิงต่ำกว่าเพศชายในอาชีพที่เป็นวัฒนธรรมทางเพศชาย แต่มีการรับรู้ความสามารถด้านอาชีพสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญในอาชีพที่เป็นวัฒนธรรมทางเพศหญิง

จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพนั้นเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายความสนใจทางอาชีพและมีศักยภาพต่อการพยากรณ์ถึงขอบเขตการเลือกและการตัดสินใจในอาชีพมากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการสนับสนุนได้เป็นอย่างดีในบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพสำหรับเพศชายและเพศหญิง

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับมี 3 มิติตามแนวคิดของ Bandura (1997: 42 - 46) ดังนี้

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณ (Magnitude) ของความยาก หมายถึง ระดับความคาดหวังของบุคคลในการกระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมหนึ่งจะแตกต่างกันไปเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มแข็ง (Strength) หรือความมั่นใจ หมายถึง ความสามารถที่จะพิจารณาตัดสินใจความเป็นไปได้ในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเข้มแข็งหรือมีความมั่นใจน้อยคือ บุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง

เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดน้อยลง แต่ถ้ามีความเข้มแข็งหรือความมั่นใจมากบุคคลจะมีความมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบการณที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้มาบ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) เป็นความคาดหวังในความสามารถของตนเอง ในการนำมาปฏิบัติในสถานการณ์นั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจาก สถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้ซึ่งสามารถใช้ได้ทั่ว ๆ ไป ในสถานการณ์หลาย ๆ สถานการณ์

จากมิติทั้ง 3 มิติ ที่ Bandura กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ แต่งานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติคือ ระดับปริมาณ ของความยากของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้ และความเข้มหรือความมั่นใจว่า จะปฏิบัติได้ดีระดับความยากต่าง ๆ ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะวัดกันในเรื่องการ

การวัดที่นิยมรองลงมาคือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่าเขาสามารถ ปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นไปได้หรือไม่ คำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ส่วนการวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสมคือ มีทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกันและมี คำตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบ คือ “ใช่” และ “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือบนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนนทำได้โดยรวมคำตอบของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบ “ใช่” ในสเกลระดับ ความยาก

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวทฤษฎี ของ Bandura โดย Lee and Bobko (1994: 364 - 369) พบว่า วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง 4 วิธีด้วยกัน

1. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ (Self-Efficacy Strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการ รับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมิน

ความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่น ๆ ก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100 % เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (Self-Efficacy Magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดจะทำการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่ยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ คำตอบ “ใช่” จะมีคะแนน 1 ส่วนคำตอบ “ไม่ใช่” จะมีคะแนน 0 ดังนั้นหากได้คะแนนสูงก็แสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม (Self-Efficacy Composites) เป็นการวัดที่ใช้ทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดย Lee and Bobko (1994) พบว่า มีการวิจัยหนึ่งที่ใช้การวัดแบบผสม โดยทั่วไปการวัดแบบผสมนี้จะใช้ข้อคำถามเดียวกันแต่มีคำตอบแยกกันเป็น 2 ช่อง คือ เป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำการรวมคะแนนของความมั่นใจ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า “ใช่” ในการวัดระดับความยาก การวัดแบบนี้พบว่าเป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Bandura มากที่สุด

4. การวัดแบบใช้ข้อคำถามเพียงคำถามเดียวกับงานที่กำหนด (One Item Task – Specific Confidence Rating) แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดให้จากการศึกษาข้อมูลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้ จะมีผลต่อกระบวนการคิด ปฏิกริยาทางอารมณ์ ความพยายาม การเลือกแสดงพฤติกรรม การเลือกการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่วัดได้ตรงตามทฤษฎีของ Bandura จะต้องวัดทั้งในระดับ หรือปริมาณของความยาก และความเข้มแข็ง หรือความมั่นใจ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจมาใช้ในการวัดระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของพนักงานเพียงมิติเดียว ไม่ได้ใช้การวัดระดับหรือปริมาณความยากของงานร่วมด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการวัดในมิติระดับหรือปริมาณของความยากนั้นค่อนข้างแบ่งระดับหรือปริมาณของความยากให้มีความเท่ากันในแต่ละงานได้อย่างชัดเจนนั้นค่อนข้างยาก และถ้าแบ่ง

ระดับความยากของงานแล้ว งานที่แบ่งอาจจะมี ความยากในการกระทำแตกต่างกันน้อยมาก ทำให้ผลของการวัดอาจผิดพลาดได้ จึงใช้การวัดความเข้มแข็งหรือความมั่นใจเพียงมิติเดียว

Betz and Hackett (1986: 279) ได้อธิบายไว้ว่า จิตวิทยาทางอาชีพนั้นได้มีการพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและการพัฒนาบุคคลเพื่อวางแผน ทำนาย และปรับปรุงพฤติกรรมทางอาชีพ การนำทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของคน (Self-efficacy) มาใช้เพื่ออธิบายถึงขอบเขตทางอาชีพและความสำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพ การศึกษานี้จะเน้นที่ความแตกต่างทางเพศในด้านของการรับรู้ความสามารถตนด้านอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพนี้จะเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมทางอาชีพของบุคคล เช่น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และความมั่นคงในอาชีพ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

การสนับสนุนจากองค์การมีผู้ให้ความหมายทัศนะตามมุมมองและความสนใจ ดังนี้

Eisenberger *et al.* (1977) ได้แบ่งการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรไว้ 5 ด้านคือ การรับรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน เป้าหมายและความคิดเห็นของพนักงาน การให้อภัยในความผิดของพนักงาน การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานภายใต้กรอบการแลกเปลี่ยนทางสังคม บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน พนักงานจะมององค์การในฐานะเป็นผู้สนับสนุนพนักงานเมื่อองค์การให้การตอบแทน และรางวัลที่ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ ยุติธรรม จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ พนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่

George and Brief (1982) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง อารมณ์ และความรู้สึกที่ดีของบุคลากรผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการคิด เกี่ยวกับลักษณะของร่วมงานที่ชื่นชอบ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของผู้นำ ปรากฏให้เห็นเป็นความคิดที่สร้างสรรค์ และมีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ

Witt (1991) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การให้การสนับสนุนผลการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ซึ่งเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

Eisenberger et al. (1986, 2001) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้และการให้การยอมรับของบุคลากรที่ปฏิบัติงานว่าองค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรู้แบบการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทน ให้สวัสดิการ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และค่านิยมขององค์การการทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเอาใจใส่ ห่วงใยสุขภาพและสวัสดิการของผู้บริหารงาน

Eisenberger et al. (1986 cited in Maria, 2001) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การเห็นคุณค่าในสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร และความห่วงใยใส่ใจเกี่ยวกับสวัสดิภาพของพนักงาน

เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545: 4) กล่าวว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การได้ให้คุณค่าแก่การอุทิศ และให้ความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน

โดยสรุปการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง การรับรู้ และการให้การยอมรับของบุคลากรระดับบริหารงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีเป็นความชื่นชอบ มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรากฏให้เห็นเป็นความคิดสร้างสรรค์ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ องค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทนและเงินเดือน ให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี จัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม เป็นบรรทัดฐานขององค์การที่นำไปสู่ค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกต่อหน้าที่ ๆ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ให้ความร่วมมือและใช้ความสามารถ ความพยายาม ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การการสนับสนุนองค์การมีความสำคัญ และสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ประเภทและแหล่งของการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญ และสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงมีผู้ศึกษา และให้แนวคิดที่หลากหลายได้ดังนี้

ภายใต้กรอบการแลกเปลี่ยนทางสังคม บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน พนักงานจะมององค์กรในฐานะเป็นผู้สนับสนุนพนักงานเมื่อองค์กรให้การตอบแทนและรางวัล ที่ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ ยุติธรรม จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ พนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อตอบแทนองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ นโยบาย กระบวนการการตัดสินใจขององค์กรที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมาย การให้ผลย้อนกลับ ทั้งคู่ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีส่วนในการพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Hutchise and Garstka (cited in Andrews and Kacmar, 2001) ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การขาดงาน และความตั้งใจในการถอนตัวออกจากองค์กร

รูปแบบของพฤติกรรมให้การสนับสนุนแก่พนักงานภายในองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนที่เป็นจำเป็นพื้นฐาน (Instrumental Support) ได้แก่ การช่วยเหลือโดยตรงต่อสิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น เครื่องมือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน เวลา บริการ และการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริม และป้องกันปัญหาสุขภาพ

2. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ การยกย่องให้เกียรติ การให้ความรัก ความผูกพัน ความจริงใจ และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) ได้แก่ การสนับสนุนในด้านการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ว่ากล่าวตักเตือน และการให้ข้อมูลข่าวสารหรือการให้คำปรึกษาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ (House, 1981 อ้างใน โกวิท บุญมีพงศ์, 2541; Berkman and Syme, 1979 อ้างใน สุกัญญา ปรีชญญกุล, 2541; Thoits, 1982)

สำหรับแหล่งหรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้การสนับสนุนพนักงาน ได้แก่ ผู้ให้การสนับสนุนองค์กร อันได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนพนักงานอาจสอดแทรกไว้ในรูปแบบของนโยบาย การจัดการ และการสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

Eisenberger *et al.* (1986) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ เมื่อบุคคลมีความพอใจสิ่งอื่นเป็นอย่างดี บรรทัดฐานของการตอบแทนการปฏิบัติงานมีผลต่อความชื่นชอบการปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทรัพยากรด้านสาธารณะ เช่น เงินการให้บริการ หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ดังนั้นประโยชน์ที่เกิดจากการกระทำที่ จังอยู่บนพื้นฐานของการตอบแทนอย่าง มีหลักเกณฑ์ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นการตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลการตอบแทนที่พนักงานควรได้รับจากการปฏิบัติงานของตนในองค์กร

ดังนั้นแรงจูงใจของผู้บริหารงานต่อการตอบสนองผลประโยชน์ที่ให้จากค่านิยมแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นโดยองค์กร จากทฤษฎีการสนับสนุนองค์กรเขาได้ตั้งสมมติฐานความเชื่อของพนักงานเพื่อยืนยันว่าค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างไรที่ทำให้พนักงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อสุขภาพองค์กรบนพื้นฐานการตอบแทน และได้ดึงเอาความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในงาน การเป็นหนี้บุญคุณ มีผลต่อประสิทธิผลที่ยิ่งใหญ่และพยายามช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จสูงขึ้น

ความรู้สึกดีต่อองค์กร จะนำไปสู่ความรู้สึกดีต่อหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่เป็นสื่อกลางของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานที่มีเป้าหมาย และผลประโยชน์เพื่อตอบสนองความพยายาม ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงาน เป็นการประยุกต์ใช้บรรทัดฐานของความตอบแทนที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคคลกับการทำงานในองค์กร เช่น ความพยายามในการทำงาน เป็นความชอบในการปฏิบัติงาน เหล่านี้ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

แนวโน้มที่จะรับรู้การกระทำขององค์กรที่มีตัวแทนขององค์กรที่ถูกผู้ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนว่าเป็นบุคคลที่ส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพความรู้สึกดีต่อหน้าที่เป็นพื้นฐานการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่เป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีความชื่นชอบในงานขององค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานสำหรับองค์กร มีผลต่อการวางแผนงาน ออกแบบงาน เป็นต้น อารมณ์และความรู้สึกที่ดีมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดจากสัมพันธภาพ และมีผลต่อความรู้สึกดีต่อหน้าที่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นสื่อกลางของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน้าที่

ความเอาใจใส่ของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ และความช่วยเหลือ จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ความรู้สึกดีต่อหน้าที่ เป็นตัวกลางเชื่อมโยงความคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับประสิทธิภาพและบทบาทที่เป็นผลของการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความรู้สึกดีต่อหน้าที่ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นกับการยอมรับบรรทัดฐานของผลตอบแทน รูปแบบที่พบเป็นการยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร เป็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพัน และผลการดำเนินงานโดยกระบวนการ การตอบแทนส่งผลให้เกิดความรู้สึกความสำเร็จในวิชาชีพ

ความต้องการทางสังคม (Sociological need) เนื่องจากมนุษย์ต้องไปมาหาสู่และติดต่อสื่อสารกัน มนุษย์จึงมีความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรักการยอมรับ และการมีส่วนร่วม ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological need) ความต้องการด้านนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น เช่น การได้รับการนับถือ การมีสถานะทางสังคม และการได้รับการยกย่องได้รับเกียรติต่าง ๆ

Mc Gregor (1957) ได้ให้แนวคิดว่าการต้องการด้านความปลอดภัย (Safety need) เป็นสิ่งจูงใจในองค์การ เนื่องจากโดยโครงสร้างแล้วบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือระดับใดต้องพึ่งพากันและกัน ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ เช่น การบริหารงานตามอำเภอใจ นโยบายการบริหารงานที่ไม่แน่นอน ตลอดจนความไม่แน่นอนในการมีงานทำอย่างต่อเนื่องเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้นความมั่นคงในการทำงาน จึงสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจที่ดีได้ เป็นหนึ่งแรงจูงใจของมิติของการสนับสนุนที่องค์การพึงมี รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมดูแลจากผู้บริหารระดับสูง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

Wayne *et al.* (1997) ให้แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ในทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ ในกระบวนการของการพึ่งพาของเหลือกัน เพื่อขึ้นขอบความสำเร็จมีการพัฒนาและทดสอบรูปแบบที่เกิดขึ้นมาก่อน และผลที่ตามมาของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทฤษฎีพื้นฐานทางสังคม ผลที่ได้บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่แตกต่างระหว่างผลลัพธ์ที่อธิบายโดยการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการเพิ่มความน่าสนใจในบทบาทของกระบวนการและเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่ง Blau (1964) อธิบายว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีผลต่อการปฏิบัติงานกับรูปแบบการรับรู้สมดุลของการแลกเปลี่ยน ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารงาน และการสนับสนุนขององค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานผู้บริหาร และผู้นำ

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านผลตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือสวัสดิการถือเป็นสิ่งจูงใจพื้นฐานซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้า เช่น มีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ตนมี ดังนั้นโอกาสของผู้ปฏิบัติงานในการก้าวหน้า

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้า เช่น มีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ตนมี ดังนั้นโอกาสของผู้ปฏิบัติงานในการก้าวหน้า

4. ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เครื่องมือในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านจิตสังคม เนื่องจากตามหลักการจูงใจ คนเราต้องการการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับในผลงาน หรือการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดีถือได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์

Eisenbeger *et al.* (1986) ได้พัฒนาแนวคิดการรับรู้ความสนับสนุนขององค์การที่สามารถอธิบายถึงการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เพื่อยืนยันการพัฒนาความเชื่อที่เป็นสากลต่อค่านิยมขององค์การ ที่มีผลจากความห่วงใยเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดี เป็นความเชื่อที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีกรอบแนวคิดมาจาก การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการยืนยันถึงผลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ในระบบที่สูง สร้างสรรค์ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมการสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อผู้บริหารค้นหา (Seek) ความสมดุลของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับองค์การ โดยมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ถือเป็นเกณฑ์เดียวกัน กับระดับความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคลของผู้บริหารงานที่มีต่อองค์การ มีผู้วิจัยหลายท่านได้ตั้งข้อสังเกตว่าผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงการกระทำของตัวแทนองค์การว่าเป็นการกระทำขององค์การนั่นเองคือ องค์การถูกผู้ปฏิบัติงานรับรู้เป็นเสมือนบุคคล การรับรู้ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยดังนี้

1. ความรับผิดชอบทางสังคม กฎหมาย ศีลธรรม และทางการเงินขององค์การโดยผ่านตัวแทนที่องค์การจัดตั้งขึ้น

2. ประเพณี นโยบาย บรรทัดฐานที่ทำให้เกิดความต่อเนื่อง และกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ตัวแทนที่องค์การเลือกใช้อำนาจในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน (Levinson, 1965 cited in Eisenberger *et al.*, 1986) การสนับสนุนขององค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ มีความยึดมั่นผูกพัน การค้นคิดวิธีการใหม่ ๆ การรับรู้ถึงคุณค่าของการเอาใจใส่ดูแลขององค์การที่มีต่อหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์การทำให้เป้าหมายขององค์การเป็นจริง แลกเปลี่ยนการยอมรับและรางวัลตอบแทนตามทัศนคติ และพฤติกรรมของหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการสนับสนุนจากองค์การโดยการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จึงนำแนวคิด Eisenberger (1986) ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนโดยองค์การยอมรับความล้มเหลวในบางครั้งที่เกิดขึ้น ยอมรับความพยายามที่พิเศษในการทำงาน ได้รับความพึงพอใจในงานและองค์การได้รับโอกาสแก้ไขในงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ ตอบสนองต่อคำเรียกร้องอย่างมีเหตุมีผลใช้ความสามารถของบุคลากร ช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและองค์การให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น

2. การสนับสนุนในด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมอบหมายงานที่สำคัญ น่าสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถ ตอบสนองต่อขอเรียกร้องที่เป็นไปได้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หัวหน้าได้รับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความสนใจความเป็นอยู่และภาวะสุขภาพ ช่วยแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเสมอ

3. การที่องค์การเห็นคุณค่าของผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำ หมายถึง การที่หัวหน้าได้รับการยกย่อง ชมเชย สรรเสริญกับความสำเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค่าว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรค์ให้องค์การรุ่งเรืองให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการทำงาน ให้อำนาจ และอิสระในการทำงานในองค์การ

4. การที่องค์การเห็นคุณค่าของผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่อง ชมเชย สรรเสริญกับความสำเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค่าว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรค์ให้องค์การรุ่งเรืองให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการทำงาน ให้อำนาจและอิสระในการทำงานในองค์การ

Shore and Tetrick (1991 cited in Eisenberger *et al.*, 1997) เสนอแนวความคิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการรับรู้การแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานขององค์การที่สำคัญ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในอนาคต ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในวิชาชีพ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) เป็นการรับรู้ส่วนบุคคล ที่มงาน ที่มีต่อวิชาชีพที่ตนปฏิบัติ เป็นทัศนคติที่มีความพิเศษเฉพาะ ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของงาน สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้รับรู้การสนับสนุนขององค์การมีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากการมองเห็นผลประโยชน์หรือความเสมอภาคที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทัศนคติของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เป็นผลมาจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ จนเกิดเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พัฒนาทัศนคติและความเชื่อของผู้บริหารงานให้ดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จเป็นค่านิยมขององค์กรเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ สวัสดิการความเป็นอยู่ของพนักงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่มีผลมาจากการสนับสนุนขององค์การ เงินเดือนค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเนิ่นงานด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความคาดหวังของผู้บริหารงานที่มีผลต่อการดำเนินงานในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงาน สมครใจ และยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพตามที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังต่อองค์การ

ดังนั้น การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การได้ให้คุณค่าแก่การอุทิศตน และให้ความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน (Eisenberger *et al.*, 1986 cited in Maria, 2001)

เลวินสัน (1965) ได้กล่าวไว้ว่า ลูกจ้างมีแนวโน้มที่จะรับรู้การกระทำของตัวแทนองค์การว่าเป็นการกระทำของตัวแทนองค์การว่าเป็นการกระทำของตัวเองเอง นั่นคือ องค์การถูกลูกจ้างรับรู้เป็นเสมือนบุคคล การรับรู้ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย ศีลธรรม และทางการเงินขององค์การโดยผ่านตัวแทน (Agency) ที่ตั้งขึ้น

2. ประเพณี นโยบายและบรรทัดฐานขององค์การที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ตัวแทนที่องค์การเลือกมานั้นได้ใช้อำนาจกับลูกจ้างพนักงานมีความเชื่อโดยรวมเกี่ยวกับองค์การ โดยเป็นความเชื่อเกี่ยวกับระดับของการเห็นค่าในการมีส่วนร่วมของตนและความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของตนจากองค์การหรือความเชื่อของลูกจ้างเกี่ยวกับการผูกมัดของตนเองขององค์การที่มีต่อลูกจ้าง หรือการรับรู้ของลูกจ้างนั่นเอง (Eisenberger *et al.*, 1986) ตามแนวคิดของการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น การทำงานให้กับองค์การนั้นย่อมเป็นวิธีการหนึ่งการตอบสนองผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากองค์การ

พนักงานรับรู้ได้ว่าการสนับสนุนจากองค์การยิ่งมากเท่าไร ก็ยิ่งช่วยสามารถเพิ่มความคาดหวังของลูกจ้างในเรื่องของความพยายามการทำงานกับผลของความพยายามนั้น เช่น การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล เช่น การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล (Reward) หลังจากได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์การ ปรัชญาการณีนี้อาจสอดคล้องกับมุมมองของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การยังส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความผูกมัดตนเองกับองค์การอีกด้วย โดยการเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อทำให้องค์การบรรลุผลซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถึงแม้มนุษย์มีความต้องการที่หลากหลายขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและเวลา แต่ความต้องการส่วนใหญ่มีหมวดหมู่คล้าย ๆ กัน ความต้องการที่เลือกมาเป็นสิ่งที่ลูกจ้างทุกคนปรารถนาและองค์การสามารถตอบสนองได้ ดังนี้

Heckmann and Huneryeger (1960) ได้สรุปทฤษฎีพื้นฐานในการจูงใจและได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสามประเภทดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ นั่นคือ ปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ในบริบทของการทำงานในองค์กรคือ ผลการตอบแทนที่เป็นเงิน (Money) เช่น เงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรนั้นสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวได้
2. ความต้องการทางสังคม (Sociological need) เนื่องจากมนุษย์ต้องไปมาหาสู่และติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มนุษย์จึงมีความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก การยอมรับ และการมีส่วนร่วม
3. ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological need) ความต้องการด้านนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น เช่น การได้รับการนับถือ การมีสถานะทางสังคม และการได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติต่าง ๆ

Herzberg (1968) เสนอว่าในบริบทของการทำงานมีปัจจัยสองกลุ่มที่จูงใจมนุษย์ นั่นคือ กลุ่มปัจจัยบริสุทธิ (Hygiene factors) เช่น ค่าจ้าง การคุมงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กร และกลุ่มปัจจัยบันดาลใจ (motivator factors) อันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การยอมรับ การยกย่องจากบุคคลอื่น ความรับผิดชอบในการทำงานและธรรมชาติในการทำงาน กลุ่มปัจจัยบริสุทธิเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานได้ หากปราศจากกลุ่มปัจจัยบันดาลใจในบริบทของพฤติกรรมองค์กร การสนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านจิตวิทยาสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งงานที่ท้าทายมากขึ้น มักเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องและเห็นความสำคัญจากบุคคลอื่นในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนทั้งสองปัจจัยไปพร้อม ๆ กัน

ในส่วนของการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานนั้น สโลนและจอร์นสัน (Slone and Johnson, 1970) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ได้แก่ งานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจูงใจที่องค์กร

เตรียมให้รวมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ และความสนใจเฉพาะตัวของพนักงานเอง เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่าสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้พนักงานทำงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถช่วยลดอุบัติเหตุและความเครียด

นอกจากนี้ ในการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมดูแลจากหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรมของหัวหน้างาน ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ (Muthayya and Gnnakannan, 1972) ซึ่งการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์สูงกับการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของลูกจ้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนับสนุนทางสังคม (Social support) ได้สรุปว่าบุคคลได้รับความสนับสนุนจากหลายแหล่งไม่ว่าจะเป็นจากองค์การ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อน และครอบครัว (Caplan *et al.*, 1975 cited in maria, 2001)

ดังนั้นการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กร โดยการที่บุคลากรระดับบริหารขององค์กร ให้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้ ชมเชย สรรเสริญกับความสำเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค่าว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรคให้องค์การรุ่งเรือง ให้งานวัลอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการทำงานให้อำนาจและอิสระในการทำงาน เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึงคุณค่าที่มีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรคให้องค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความคิดสร้างสรรค์ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ จากนั้นองค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทนและเงินเดือน ให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี จัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม เป็นบรรทัดฐานขององค์การที่นำไปสู่ค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกต่อหน้าที่ ๆ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ให้ความร่วมมือและใช้ความสามารถ ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การการสนับสนุน องค์การมีความสำคัญ และสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อพฤติกรรมของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเจ้าของกิจการให้พนักงานเกิดพันธะในการทดแทนต่อสิ่งที่องค์การได้กระทำให้ การที่พนักงานเกิดพันธะต่อองค์การ ช่วยให้พนักงานคงไว้ซึ่งการรับรู้ภาพลักษณ์ในด้านบวกของตนเองที่จ่ายคืนผลประโยชน์ให้แก่องค์การ โดยหลีกเลี่ยงการถูกประณามทางสังคมจากการฝ่าฝืนบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยน ทำให้พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากองค์การ ดังนั้นพนักงานจึงได้รับแรงจูงใจในการทดแทนกลับด้วยการกระทำในสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ หมายถึง งานวิจัยพบว่า ความช่วยเหลือที่เพิ่มมากขึ้นที่ให้แก่ผู้รับ จะนำมาซึ่งการให้ความช่วยเหลือตอบแทนกลับสู่ผู้ให้เพิ่มมากขึ้นด้วย รวมไปถึงความชื่นชมที่ผู้รับมีต่อผู้ให้ด้วยเช่นกัน (Greenberg and Bar-Tal, 1976) ดังนั้นพันธะต่อการตอบแทนผลประโยชน์บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี

การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ ทำให้พนักงานเกิดพันธะในการเอาใจใส่ต่อความเป็นไปขององค์การและช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ พนักงานสามารถสนองพันธะผูกพันนี้ โดยการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและทุ่มเทความพยายามที่จะช่วยเหลือองค์การให้มากขึ้น

Eisenberger *et al.* (2001) การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การเป็นประสบการณ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ว่านโยบาย บรรทัดฐาน กระบวนการ และการปฏิบัติขององค์การมีเจตนาที่ดีหรือไม่ดีต่อพนักงาน ความรู้สึกมีพันธะต่อองค์การ (felt obligation) เป็นความเชื่อของบุคคลว่าควรเอาใจใส่ต่อความเป็นไปขององค์การ หรือควรช่วยเหลือให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้หรือไม่

Eisenberger *et al.* (2001) จากทฤษฎีความสนับสนุนจากองค์การได้กล่าวว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ คือการสนองความต้องการทางสังคมด้านอารมณ์ (socioemotional needs) โดยทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์การเมื่อต้องการ และยังชี้ให้เห็นถึงความพร้อมขององค์การในความพยายามชดเชยให้ในสิ่งที่พนักงานได้กระทำให้แก่องค์การ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การบนพื้นฐานของความรู้สึกมีพันธะต่อองค์การ ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ทำตามปกติ และงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างน่าพึงพอใจ (Eisenberger *et al.*, 2001) รวมถึงกิจกรรมที่นอกเหนือบทบาทตามปกติ

George and Brief (1992 cited in Eisenberger *et al.*, 2001) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาการกระทำที่ช่วยปกป้ององค์กรจากความเสียหาย รวมไปถึงการนำเอาความรู้และทักษะที่มีอยู่มาเอื้อประโยชน์ให้แก่องค์กร

จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรได้ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำความรู้และทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการคิดริเริ่มหาแนวทางในการพัฒนามาใช้กับองค์กร (Eisenberger *et al.*, 1990; Lynch, Eisenberger, and Ameli, 1999 cited in Eisenberger *et al.*, 2001) ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ต้องมีการริเริ่มการเรียนรู้ แสวงหาทรัพยากรในการเรียนรู้และการมองอนาคตในด้านดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองในส่วนประเทศไทยมีความตื่นตัวมาแล้วกว่า 10 ปี และในระหว่างนี้ นรินทร์ บุญชู ได้ดัดแปลงเครื่องมือวัดลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ Guglielmino ให้สามารถใช่วัดนักศึกษาไทย ซึ่งปรากฏว่ามีงานวิจัยจำนวนมากได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ ผลงานวิจัยที่น่าสนใจมีดังนี้

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538) ได้ทำการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทยว่าเป็นอย่างไรโดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน โดยมีได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ เป็นบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้น จำนวน 30 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย โดยวิธีการจัดฉากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยทำขึ้นจำนวน 1 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างคือ เริ่มต้นด้วย 1) อ่านหนังสือ ดูงาน เข้าไปอยู่ด้วย/คลุกคลี ฟังสังเกต สอบถาม 2) คิด วิเคราะห์ 3) ลองทำ 4) ประเมินผล จุดเริ่มต้นของแต่ละบุคคลอาจไม่เหมือนกันแต่ขั้นที่ 2-4 จะเหมือนกันทุกคน

บุญศิริ อนันตเศรษฐ (2544) ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างจิตสำนึกของผู้เรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ดีของผู้เรียนต่อตนเอง เพื่อน ผู้สอน และการเรียนรู้ ส่วนผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ที่ปรึกษาและแหล่งของความรู้ กระบวนการเรียนการสอนมีลักษณะเด่นคือ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในส่วนของการประเมินผล ผู้วิจัยได้ใช้การประเมินแบบเน้นกระบวนการเพื่อประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ระหว่างเทอมของผู้เรียน เมื่อได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการดังกล่าวกับผู้เรียน 2 กลุ่ม จำนวน 47 คน เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้เรียนต่อจากนั้นผู้วิจัยได้เลือกผู้เรียน 15 คน เป็นกรณีศึกษาเพื่อศึกษาในเชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนที่มีพัฒนาการในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความภาคภูมิใจในตนเองที่มีสาเหตุเชื่อมโยงกับแรงจูงใจภายในคือ ความพึงพอใจที่ตนเองได้พัฒนาได้ ถ้าพยายามอย่างจริงจัง นอกจากนี้การศึกษาพฤติกรรมของผู้เรียนในเชิงลึกยังพบว่า ยังมีปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ ความกระหายอยากเรียนรู้ ความสนใจ ความชอบ ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษา หรือการเรียนในภาพรวม พื้นฐานภาษาที่ดีพอสมควรการมีวินัยในตนเองและความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องเวลา ซึ่งในความเชื่อของผู้เรียน ผู้สอน และวิธีการเลี้ยงดูในครอบครัวสามารถส่งเสริมให้เกิดปัจจัยเหล่านี้ได้

อัญชลี ขาดิทธิสาร (2542) วิจัยการพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิธีการพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งได้แก่ การเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด และนักปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลซึ่งเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นคนช่างสังเกต ได้แก่ การจัดประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสทำด้วยตนเอง การใช้วิธีการบอกแล้วให้ทำด้วยตนเอง
2. การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นคนช่างคิด ได้แก่ การจัดประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลคิดด้วยตนเอง ให้บุคคลคิดเองหรือทำด้วยตนเอง

3. การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นนักปฏิบัติ ได้แก่ การให้บุคคลทำด้วยตนเอง จัดประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลได้ทำด้วยตนเอง การใช้วิธีบอกให้ดูตัวอย่าง แล้วให้ทำด้วยตนเอง

การพัฒนาควรคำนึงถึงความแตกต่างกันของบุคคล เช่น ประสบการณ์และความรู้เดิม ลักษณะของบุคคล (ความช่างสังเกต ความกระตือรือร้น ความขยัน อดทน เอาใจจริงเอาใจ ความมีวินัย) สิ่งที่ได้รับจากการวิจัยคือ การที่บุคคลลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้เกิดคุณลักษณะของการเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด และการเป็นนักปฏิบัติ ผู้เสนอเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขให้กับผู้เรียน ลักษณะของคนที่มีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความเพียรพยายามเอาใจจริงเอาใจและมีความอดทนจะมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นรินทร์ บุญชู (2532) ได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้แบบวัดลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ดัดแปลงมาจากแบบวัด SDLRS<Self-Directed Learning Readiness Scale>Form A พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับสูงเพียง 2 ด้านคือ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้านเรียงจากมากไปน้อยคือ การมองอนาคตในแง่ดี ความรักในการเรียน มโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และอิสระในการเรียนรู้ ส่วนการศึกษาดัชนีพบว่า เพศคณะที่ศึกษา และผลการศึกษา ส่งผลให้นักศึกษามีความแตกต่างกันในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองส่วนตัวแปรอื่น ๆ อีก 3 ด้าน คือ เหตุผลที่เข้าศึกษา วิธีเรียน และการประกอบอาชีพขณะศึกษาไม่ส่งผลให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องนี้

ส่องเหล่า เทพชาวันะ (2534) ได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาทางไกลในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนครปฐมโดยการใช้แนวคิดของ Guglielmino เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ กลาง สูง และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาทางไกลที่เรียนเพียง 1 ภาคเรียนกับนักศึกษาทางไกลที่เรียนมาแล้ว 2 ภาคเรียน โดยใช้เครื่องมือของนรินทร์ บุญชูที่ดัดแปลงมาจากแบบวัด SDLRS<Self-Directed Learning Readiness Scale>Form A ของ Guglielmino พบว่านักศึกษาทางไกลในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนครปฐมมีองค์ประกอบรวมลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับสูง

และเมื่อวิเคราะห์รายองค์ประกอบ พบว่ามีเพียง 2 ด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง นอกนั้นอีก 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ ความรักในการเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคตในแง่ดี และความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาทางไกลทั้งหมด และแยกวิเคราะห์ในกลุ่มนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ กลาง และสูง ปรากฏว่าไม่พบความสัมพันธ์ แต่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างนักศึกษาที่เริ่มลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2533 ของกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ ทั้งในองค์ประกอบรวมลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และรายองค์ประกอบ 4 ด้านคือ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนในกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลาง และสูง ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิธร กุลศิริสวัสดิ์ (2537) ได้ศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม จำแนกตาม เพศ อายุ หลักสูตร ผลการศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง อาชีพที่คาดหวังของนักศึกษา ขนาดของวิทยาลัยเกษตรกรรม และประเภทสถานศึกษาโดยดัดแปลงเครื่องมือของ นรินทร์ บุญชู ที่ดัดแปลงมาจาก แบบวัด SDLRS<Self-Directed Learning Readiness Scale>Form A ของ Guglielmino พบว่า โดยภาพรวมนักศึกษา มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้รายองค์ประกอบ 8 ด้านพบว่า มีถึง 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับสูงคือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้, การมองอนาคตในแง่ดี, ความรักในการเรียน, มโนคติต่อตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ, การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางคือ ความสามารถใช้ทักษะหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา, ความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจำแนกตาม เพศ อายุ หลักสูตร ผลการศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง อาชีพที่คาดหวังของนักศึกษา ขนาดของวิทยาลัยเกษตรกรรม และประเภทสถานศึกษา พบว่ามีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

หากจำแนกตาม อายุ หลักสูตร และระดับผลการศึกษา พบว่ามีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.003 และ 0.007 ตามลำดับ

ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2541) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภทกิจกรรมที่ทำการศึกษามี 3 ประการ การศึกษาในทัศนสถานศึกษาการอบรมวิชาชีพสำหรับประชาชน การเรียนภาคฤดูร้อนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (อบรมวิชาชีพ) และการอบรมภาคฤดูร้อนเพื่อสอบเข้ามหาวิทยาลัย (ค่ายอบรมฯ) โดยใช้เครื่องมือของ นรินทร์ บุญชู ที่ดัดแปลงมาจาก แบบวัด SDLRS<Self-Directed Learning Readiness Scale>Form A ของ Guglielmino พบว่าโดยภาพรวมความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นองค์ประกอบพบว่าความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง เฉลี่ยสูงสุดคือ การมองอนาคตในแง่ดี รองลงมาคือรักการเรียนรู้ และต่ำสุดคือการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนประเภททัศนสถานเห็นคุณค่าในตนเอง สูงกว่าผู้เรียนอีกสองประเภทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนทั้งสามประเภทไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองไม่สัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่สัมพันธ์กับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชลี เจียประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง (SDLR) แบบภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบ SDLR จำแนกตามภาวะผู้นำ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 128 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทย มี SDLR อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกองค์ประกอบพบว่า SDLR เฉลี่ยสูงสุด คือรักการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และต่ำสุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทยแสดงแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าเชิงเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบ SDLR จำแนกตามแบบภาวะผู้นำ และปัจจัยพื้นฐานไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์กร ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจากกลุ่มตัวอย่าง 123 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .01$, $p < .05$)

Guglielmino (1977 อ้างใน นรินทร์ บุญชู, 2532) ได้ศึกษาลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เริ่มต้นด้วยให้กลุ่มตัวอย่างระบุงค์ประกอบสำคัญที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติ และบุคลิกส่วนตัวที่สำคัญ และนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้าง SDLRS (Self – Directed Learning Readiness Scale) แบบสอบถามนี้ได้สร้างขึ้นในลักษณะที่ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับตนเอง พร้อมกับตัวเลือกลักษณะมาตราประมาณค่า (Likert – type) จำนวน 41 ข้อ หลังจากหวัข้อต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วได้นำเครื่องมือนี้ไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ในรัฐจอร์เจีย คานาดา และรัฐเวอร์จิเนีย เป็นผู้ตอบ และนำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อใช้คัดเลือกข้อความต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขและประมาณองค์ประกอบ บ่งชี้ว่าการที่บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นั้น จะต้องมีความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ คือ

1. เปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to Learning Opportunities) ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความภูมิใจเมื่อเรียนสำเร็จ ชอบศึกษา ค้นคว้าจากห้องสมุด ยอมรับคำติติงในความผิดพลาดของตนเอง และมีความพยายามในการทำความเข้าใจในเรื่องที่ยาก ๆ

2. มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Self Concept as an Effective Learner) ได้แก่ ความสามารถที่จะเรียนเมื่อต้องการจะเรียน เมื่อตัดสินใจเรียนแล้วสามารถแบ่งเวลาให้กับการเรียนได้ แม้จะมีงานอื่นมากก็ตาม โดยรู้ว่าเมื่อไรที่จะเรียนในการเรียนสามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้หัวข้อใหม่ ๆ มีความสุขกับการแก้ปัญหาที่ยาก ๆ และรู้ว่าเมื่อต้องการข้อมูลจะไปได้จากที่ไหน

3. มีความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and Independence in Learning) ได้แก่ ความไม่ทอดทิ้งแม้จะไม่ค่อยเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ชอบที่จะเรียน ไม่มีปัญหาในการทำ ความเข้าใจจากการอ่าน และสามารถทำงานด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี

4. มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (Informed Acceptance of Responsibility for One's Own Learning) ได้แก่ การยอมรับตนเองว่าเป็นผู้มีความฉลาดพอควร มีความเชื่อว่าการคิดอยู่เสมอว่าตนเองเป็นใคร กำลังทำอะไร เป็นสิ่งสำคัญต่อการศึกษาตนเอง

5. มีความรักในการเรียน (Love of Learning) ได้แก่ ความชื่นชอบต่อบุคคลที่ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ มีความต้องการจะเรียนและปรารถนาให้มีเวลามากกว่านี้ มีความสนุกสนานในการค้นคว้า และมีความกระหายในการเรียนรู้

6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ มีความคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี สามารถหาแนวทางในการเรียนสิ่งใหม่ ๆ ได้หลายทาง

7. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive Orientation to the Future) ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงเรื่องในอนาคต คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย และรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไรเพิ่มเติม

8. มีความสามารถใช้ทักษะในการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ไขปัญหา (Ability to Use Basic Study Skills and Problem – Solving Skill) มีทักษะในการอ่าน การเขียน การฟัง และการจำ มีความสนุกกับการแก้ปัญหาและคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

Guglielmino แห่งมหาวิทยาลัยจอร์เจียได้ทำงานวิจัยเรื่อง Development of the Self - Directed Learning Readiness Scale ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techinque) เริ่มต้นด้วยให้กลุ่มองค์ประกอบสำคัญที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองรวมถึงความสามารถ เจตคติ และบุคลิกส่วนตัวที่สำคัญ และนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบวัดลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning Readiness Scale) ที่เรียกว่า SDLRS แบบสอบถามนี้ได้สร้างขึ้น

ในลักษณะที่ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับตนเองพร้อมกับเลือกตัวเลขลักษณะมาตราประมาณค่า (Likert - type) จำนวน 41 ข้อ หลังจากหัวข้อต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ได้นำเครื่องมือนี้ ไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ในรัฐจอร์เจียคานาดา และรัฐเวอร์จิเนียเป็นผู้ตอบแล้วนำ คำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อใช้คัดเลือกข้อความต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขและประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบวัด (Parameter of the test) ได้ค่าความเชื่อมั่น .78 หลังจากนั้นกุกลีเอลมิโนได้ปรับปรุงเครื่องมือ ซึ่งเดิมมี 41 ข้อ ปรับขยายเป็น 58 ข้อ (นรินทร์ บุญชู, 2532 อ้างถึง Guglielmino, 1977) ซึ่งได้รับความนิยม และความน่าเชื่อถือในการนำไปดังกล่าวข้างต้น

Geraldine (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งได้ปฏิบัติงานในตึกอุบัติเหตุ และหอผู้ป่วย อายุรศาสตร์ ศัลยกรรม โดยให้ตัวแปรอิสระเป็นสถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีของการทำงาน และระดับการศึกษา ส่วนตัวแปรตามเป็นความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองซึ่งวัดโดยใช้ SDLRS ของกุกลีเอลมิโน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลมีระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีของการทำงานและระดับ การศึกษา

Fisher (1981); Caplan (1977); Fox and West (1984) เห็นพ้องกันว่านักเรียนแพทย์ ต้องเปลี่ยนการเรียนรู้จากครูโดยตรงไปเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การศึกษาของการแพทย์จะช่วยให้ การเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดแบบฝึกฝนเฉพาะในหลักสูตรซึ่งจำลองปัญหาจริงที่จะเกิดขึ้น ในการรักษาและฝึกเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสะดวกขึ้น

Caplan (1977) บันทึกว่าคณะมีอำนาจชักจูงนักศึกษา คณะต้องมีการสาธิตพื้นฐานของ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่องต่อนักศึกษา Mager (1986) ใช้รูปแบบจำลอง ในการบรรยายขบวนการ Caplan แนะนำว่าคณะที่ให้กำลังใจนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้มีการอ่าน วารสารและเทคโนโลยีใหม่และค้นคว้าเพื่อนำมาเป็นหัวข้อของการวิจารณ์ในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำ

Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

William, Steers and Terborg (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่มและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

Schnake *et al.* (1993: 352) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบดั้งเดิม ผู้นำแบบพิเศษ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าผู้นำแบบดั้งเดิมมีส่วนสนับสนุนการอธิบาย ค่าความแปรปรวนที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ลักษณะได้มากกว่าผู้นำแบบพิเศษ

Deluga (1995: 1652 - 1669) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยได้ทดลองหัตถ์งาน จำนวน 29 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 63 คน ที่ทำงานในแผนกวิศวกรรม โดยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแบบวัดคุณลักษณะผู้นำ จากการวิเคราะห์ทดสอบพบว่าทำให้เหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Koh, Steers, and Terborg (1995: 319 - 333) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจของครูต่อผู้นำ และผลการเรียนของนักเรียนในสิงคโปร์ โดยศึกษาในโรงเรียน 89 แห่งในประเทศสิงคโปร์ ใช้การสุ่มตัวอย่างกับครู จำนวน 846 คน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจของครู นอกจากนี้ได้พบว่าลักษณะผู้นำแบบนี้มีผลทางอ้อมต่อผลการเรียนของนักเรียน

ทวนชัย ช่องสว่าง (2542) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของคนในองค์กรของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างและการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) ผลของการศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนอกจากสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (3) ปัจจัยทางด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผลของการศึกษาคือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (4) ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำของการศึกษาคือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพรรณ นีวจันทิก (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานของบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน) มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ

ขององค์การให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

รัตนกรณ์ ชนะขำ (2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลของการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นรายบุคคลต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพจากมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจต่ำ จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคล ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคล ผลจากการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคล มีการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคล มีการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่ต่างจากเดิม และนักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Sullivan and Mahalik (2000: 54-59) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาถึงการเพิ่มการตระหนักถึงความสามารถของตนในเพศหญิง โดยมีกระบวนการกลุ่ม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อสำรวจว่ากลุ่มทางอาชีพซึ่งรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 4 อย่างต่อการตระหนักถึงความสามารถของตนด้านอาชีพ และบันทึกกระบวนการทางสังคมของเพศหญิงที่มีผลต่อการเพิ่มการตระหนักถึงความสามารถของตนในการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยมีสมมติฐานของการวิจัยคือ การตระหนักถึงความสามารถของตนในการตัดสินใจทางอาชีพและการสำรวจการประกอบอาชีพและการดำเนินการสามารถเพิ่มขึ้นได้ในเพศหญิงซึ่งมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ออกแบบโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลของกลุ่มที่เข้ารับการทดลองกับกลุ่มที่ควบคุม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ เพศหญิง 61 คน และใช้มาตรวัดการตัดสินใจในอาชีพ (CDS=The Career Decision scale) ซึ่งทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะต้องทำแบบทดสอบ CDS ก่อนการเข้าโปรแกรม จากนั้นมีการทดสอบด้วยมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจ

เลือกอาชีพ (CDMSES=THE Career Decision Making Self-Efficacy Scale) และแบบสำรวจอาชีพ (VECS= Vocational Exploration and Commitment Subscale) หนึ่งสัปดาห์หลังจากเข้ารับการทดลองทั้ง 2 กลุ่มต้องทำการวัด CDMSES และ VECS อีกครั้ง ผลจากการศึกษาในครั้งนี้คือ มีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ในกลุ่มทดลองนั้นมีค่าเฉลี่ยของคะแนน CDMSES และ VECS สูงขึ้นและสูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่าในกลุ่มการให้การศึกษาทางอาชีพได้ผลด้านทั้ง 4 แห่ง ที่มีอิทธิพลต่อการตระหนักถึงความสามารถของตนเป็นการประยุกต์การเพิ่มการตระหนักถึงความสามารถของตนในการตัดสินใจทางอาชีพ

Luzzo and Taylor (1993: 31-34) ทำการศึกษาผลของการชักจูงด้วยคำพูดต่อการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 จำนวน 88 คน เป็นเพศชาย 40 คน เพศหญิง 44 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ได้รับการชักจูงด้วยคำพูดมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

Eden and Aviram (1993: 352-360) ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบที่ประสบความสำเร็จกับการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจะให้ชมวีดิทัศน์ที่เป็นตัวแบบซึ่งประสบความสำเร็จในการทำงาน จากนั้นมีการอภิปรายรายการแสดงบทบาทสมมติในกลุ่มเล็ก ให้ผู้รับการปฏิบัติซ้อมทำพฤติกรรมของตัวแบบ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น สำหรับอีกกลุ่มจะไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติ หลังจากนั้นวัดการรับรู้ความสามารถของตนแบบทั่วไป และสอบถามเรื่องกิจกรรมการหางาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติจะเพิ่มกิจกรรมการหางานและได้งานเร็วกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า การได้เห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อการกระตุ้นความพยายามให้มากขึ้นเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ได้ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่าง หัวหน้า – ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้างกับกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำการโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้โมเดลประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ตามการรับรู้ของลูกจ้าง การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า – ลูกน้อง การผูกมัดตนเองกับองค์กร

พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีขององค์การและพฤติกรรมตามบทบาท และตัวแปรที่สังเกตได้ 17 ตัว กลุ่มประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์การ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมตามบทบาทของลูกจ้าง และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า – ลูกน้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีขององค์การ

เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์การ ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลร่วมในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ความสำเร็จในวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งกับอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กันในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การ การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการที่องค์การเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานจากการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การ ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีกับองค์การ เกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพัน ร่วมกันสร้างสรรค์ ทุ่่มความสามารถเพื่อตอบสนององค์การ จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ยิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังในเรื่องของความพยายามในการทำงานกับผลของความพยายามนั้น เช่น การได้รับการส่งเสริมและได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือการขึ้นเงินเดือนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการรับรู้ถึงการยอมรับ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

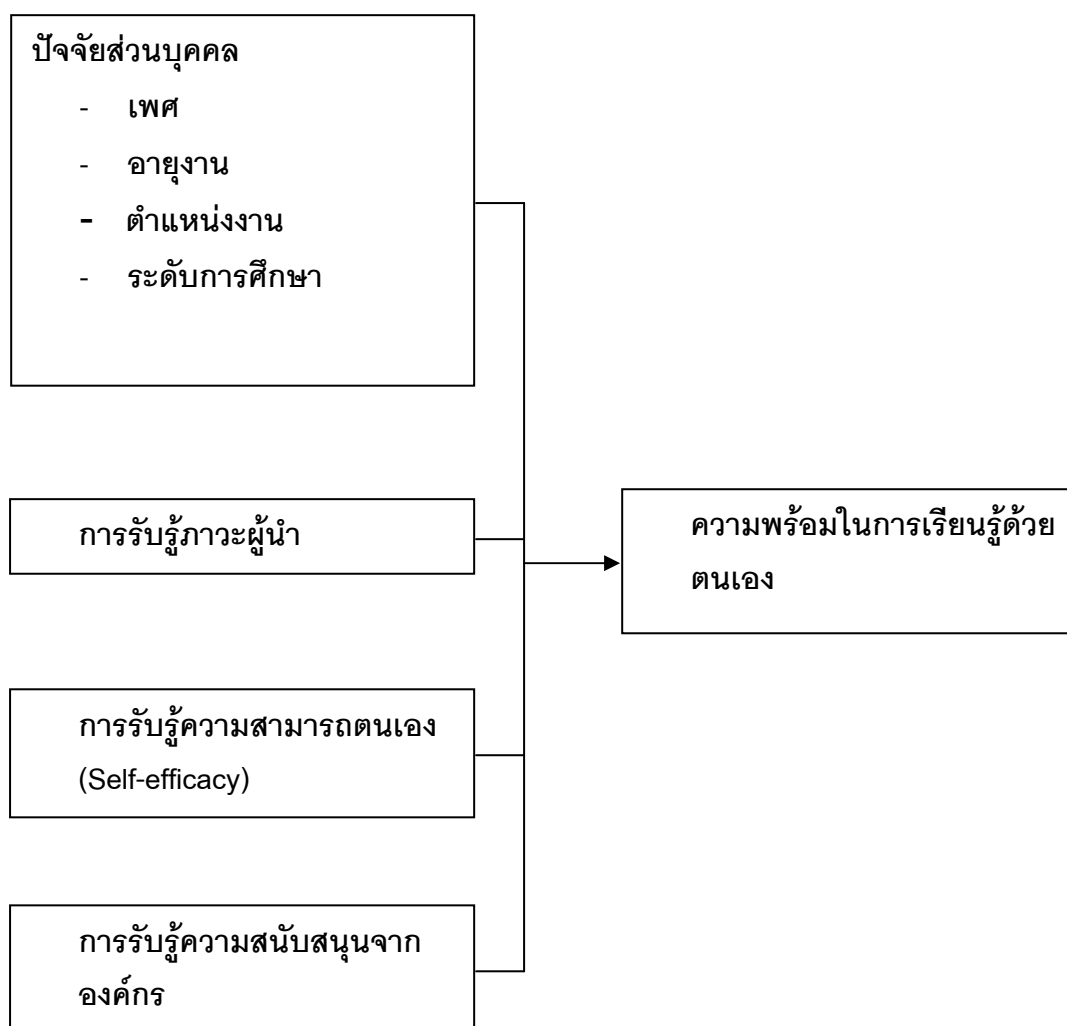
Shore and Tetrick *et al.*; Herzberg. (n.d อ้างใน จันทร์พา ทัดภูธร, 2543) ความรู้สึกจากการได้รับสิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการได้รับการสนับสนุนจากองค์การต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรหลายท่านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่บุคคลมีต่อองค์กร เมื่อได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเกิดขึ้น และเป็นการผูกมัดตนเองกับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ

Eisenberger *et al.* (1986) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในครูจำนวน 361 คน พบว่าความต้องการการยกย่องนับถือและความสำเร็จในชีวิต และองค์กรต้องมีความพร้อมในการเพิ่มความพยายามที่จะให้รางวัลที่ยิ่งใหญ่แก่พนักงาน พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าขององค์กรที่ให้การสนับสนุนและการได้รับการดูแลความเป็นอยู่ที่ดี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 36 ข้อ เกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กร และการได้รับการสนับสนุน หรือไม่ได้รับการสนับสนุนพบว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับความเชื่อที่เขาได้จากการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของครูพบว่า มีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงานและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงนำมาสร้างกรอบความคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 7 กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุงาน
 - 1.3 ตำแหน่งงาน
 - 1.4 ระดับการศึกษา
2. การรับรู้ภาวะผู้นำ
3. การรับรู้ความสามารถตนเอง
4. การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรตาม

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. การเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้
2. อคติในทัศนคติในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ
3. การริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้
4. ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง
5. รักในการเรียนรู้
6. มีความคิดสร้างสรรค์
7. การมองอนาคตในแง่ดี
8. มีความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่างกัน
2. พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน
3. การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรสามารถร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนขององค์กรของพนักงาน ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของโรงงานผลิตน้ำมันพืชแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร
ฝ่ายผลิต	83
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	13
ฝ่ายวิศวกรรม	28
ฝ่ายสำนักงาน	16
รวม	140

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM ของ Misumi ที่แปลโดย ศิริพร วีระชัยกุล พานิช (2535: 41) ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4 แบบคือ PM Pm Mp pm เพื่อวัดพนักงานโดยตรง

1. P ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลของงาน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 และ 19

2. M ผู้นำที่มุ่งสัมพันธภาพ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18 และ 20

การแปลความหมายคะแนนด้านภาวะผู้นำ

1. ภาวะผู้นำแบบ PM คือผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมด้าน P (Performance) และ M (Maintenance) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมแต่ละด้าน

2. ภาวะผู้นำแบบ PM คือผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมด้าน P (Performance) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน P (Performance) และมีคะแนนพฤติกรรมด้าน M (Maintenance) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน M (Maintenance)

3. ภาวะผู้นำแบบ Mp คือผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมด้าน P (Performance) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน P (Performance) และมีคะแนนพฤติกรรมด้าน M (Maintenance) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน M (Maintenance)

4. ภาวะผู้นำแบบ pm คือผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมด้าน P (Performance) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน P (Performance) และมีคะแนนพฤติกรรมด้าน M (Maintenance) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มในพฤติกรรมด้าน M (Maintenance)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัด Self-directed Learning Readiness Scale (SDLRS) ของ Guglielmino ซึ่งแปลโดย ศศิธร กุลศิริสวัสดิ์ (2537) จำนวน 55 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ ข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 8 ข้อ ข้อ 10 11 12 13 14 15
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 12 ข้อ ข้อที่ 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 28 29 30 31 32 33
5. ความรักในการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ ข้อที่ 34 35 36 37 38 39 40 41 42
6. ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 43 44 45 46
7. การมองอนาคตในแง่ดี จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 47 48 49 50 51 52 53

8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 54 55

การกำหนดคะแนนคำตอบอัตราการประมาณค่า	ต่ำมาก	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.00 - 1.49
	ต่ำ	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.50 - 2.49
	ปานกลาง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	2.50 - 3.49
	สูง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.50 - 4.49
	สูงมาก	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.50 - 5.00

เกณฑ์การให้คะแนน

จริงมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
จริงมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
จริง	เท่ากับ	3	คะแนน
จริงน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นมี ดังต่อไปนี้

- 3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำ เท่ากับ .9031
- 3.2 การรับรู้ความสามารถตนเอง เท่ากับ .8815
- 3.3 การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ .8321
- 3.4 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เท่ากับ .8542

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 % ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องและความคลาดเคลื่อนในการตอบจากข้อคำถามที่ตั้งเกณฑ์ไว้

3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วบันทึก แล้วบันทึกลงในแบบฟอร์มการลงรหัส เพื่อเตรียมไปวิเคราะห์ผล

4. นำข้อมูลที่ลงรหัสไว้แล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่าง
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. การทดสอบ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสะดวกในการแปลผล และความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

- t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
 F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
 $\bar{X}$ = คะแนนเฉลี่ย (Mean)

- S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- SS = ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Standard Deviation)
- MS = ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean of Square)
- df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- P = ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- * = ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และ สถานภาพทางการสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช จำแนกตาม เพศ อายุ
อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

(n=140)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	113	80.7
หญิง	27	19.3
<u>อายุ</u>		
21 - 29 ปี	65	46.4
30 - 40 ปี	54	38.6
41 - 58 ปี	21	15.0
<u>อายุงาน</u>		
1 - 2 ปี	52	37.1
3 - 9 ปี	60	42.9
10 - 24 ปี	28	20.0
<u>ตำแหน่งงาน</u>		
ระดับปฏิบัติการ	93	66.4
ผู้ช่วยหัวหน้างาน	21	15.0
หัวหน้างานขึ้นไป	26	18.6
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าม. 3	32	22.9
ม.3-ม.6	74	52.9
ป.ตรี ขึ้นไป	34	24.2

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช จำนวน 140 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพทางการสมรสได้ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

อายุ พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 29 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุ 41 - 58 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15

อายุงาน พบว่า พนักงานที่ทำการศึกษส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 - 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา มีอายุงาน 1 - 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และอายุงาน 10 - 24 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 93 คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ หัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 18.6 และผู้ช่วยหัวหน้างาน จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 15.9

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-มัธยมมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และน้อยกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการรับรู้ภาวะผู้นำมิติมุ่งผลงานและมิติมุ่งสัมพันธภาพแบ่งเป็น 4 กลุ่ม

การรับรู้ภาวะผู้นำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มุ่งเน้นผลงานสูง – มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง (PM)	55	39.30
มุ่งเน้นผลงานสูง – มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ (Pm)	13	12.10
มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง – มุ่งเน้นผลงานต่ำ (Mp)	25	17.90
มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ – มุ่งเน้นผลงานต่ำ (mp)	47	33.60

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและเปอร์เซ็นต์ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช เมื่อแยกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ 4 แบบ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง รองลงมาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีรูปแบบภาวะผู้นำมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ - มุ่งเน้นผลงานต่ำ ส่วนพนักงานจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 เป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง - มุ่งเน้นผลงานต่ำ และสุดท้ายมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม	140	3.39	.456	ปานกลาง
1. ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้	140	3.95	.498	สูง
2. ด้านในภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	140	3.00	0.781	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	140	3.34	0.705	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	140	3.35	0.542	ปานกลาง
5. ด้านความรักในการเรียนรู้	140	3.50	0.660	สูง
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	140	3.20	0.543	ปานกลาง
7. ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	140	3.70	0.528	สูง
8. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	140	3.10	0.771	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้านคือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความรักในการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาและด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 6 แสดง จำนวนคน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับคะแนน ในรายข้อคำถามเกี่ยวกับ
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
I ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้								
1	ข้าพเจ้าคิดว่าห้องสมุดและหนังสือเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ*	-	-	7	47	86	4.56	สูงมาก
		-	-	5.0%	33.5%	61.5%		
2	ข้าพเจ้าไม่มีวันที่จะแก่เกินไปในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	59	21	38	7	15	3.73	สูง
		42.1%	15.0%	27.1%	5.1%	10.7%		
3	ตัวข้าพเจ้าเท่านั้นที่จะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ข้าพเจ้าเลือกเรียนรู้	39	25	63	10	3	3.62	สูง
		27.9%	17.9%	45.0%	7.1%	2.1%		
4	ข้าพเจ้าไม่ได้สนใจการเรียนรู้สักเมื่อเทียบกับผู้อื่นในที่ทำงาน*	-	1	14	66	59	4.3	สูง
		-	.7%	10.0%	47.1%	42.2%		
5	ข้าพเจ้าไม่ชอบเมื่อมีคนชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดในสิ่งที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่*	-	-	17	77	46	4.21	สูง
		-	-	12.1%	55.0%	32.9%		
6	ข้าพเจ้ามีความพยายามในการค้นหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ดีเมื่อเทียบกับผู้ร่วมทีมงาน	1	11	72	42	14	3.41	ปานกลาง
		.7%	7.9%	51.4%	30.0%	10.0%		
7	ข้าพเจ้าไม่ชอบคำถามที่มีคำตอบที่ถูกต้องมากกว่าหนึ่งคำตอบ*	-	1	51	65	23	3.79	สูง
		-	.7%	36.4%	46.4%	16.4%		
8	ข้าพเจ้าจะดีใจมากหากข้าพเจ้าได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-	46	39	54	1	3.93	สูง
		-	32.9%	27.9%	38.6%	.7%		
9	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างทอ่งแท้ไม่ใช่เรียนรู้แค่ผิวเผิน	48	47	42	3	-	4.00	สูง
		34.3%	33.6%	30.0%	2.1%	-		
รวม		28.69%	32.20%	27.32%	9.22%	2.62%		สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
II ด้านมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ								
10	การเรียนรู้ถึงวิธีการเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า	37	46	55	2	-	3.84	สูง
		26.4%	32.9%	39.3%	1.4%	-		
11	ข้าพเจ้าสามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่คิดว่าควรจะทำ	25	35	72	7	1	3.54	ปานกลาง
		17.9%	25.0%	51.4%	5.0%	.7%		
12	ข้าพเจ้าทราบดีว่าเมื่อไรที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มากขึ้น	20	37	80	2	1	3.52	ปานกลาง
		14.3%	26.4%	57.1%	1.4%	.7%		
13	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้สิ่งใดข้าพเจ้าจะหาทางเรียนรู้ให้ได้	17	42	74	7	-	3.49	ปานกลาง
		12.1%	30.0%	52.9%	5.0%	-		
14	ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนรู้อะไรก็ตามข้าพเจ้าสามารถจะจัดเวลาที่จะเรียนรู้สิ่งนั้นได้ไม่ว่าจะมีภารกิจมากมายเพียงใดก็ตาม	12	22	74	27	5	3.06	ปานกลาง
		8.6%	15.7%	52.9%	19.3%	3.6%		
15	ข้าพเจ้าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในการเรียนที่มีผู้สอนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง	11	32	72	24	1	3.20	ปานกลาง
		7.9%	22.9%	51.4%	17.1%	.7%		
	รวม	14.52%	25.48%	50.72%	8.21%	1.07%		ปานกลาง
III ด้านความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้								
16	ข้าพเจ้าทราบดีว่าข้าพเจ้าต้องการเรียนอะไร	16	32	81	10	1	3.37	ปานกลาง
17	ในแต่ละปีข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหลายอย่างด้วยตนเอง	13	42	61	23	1	3.31	ปานกลาง
		9.3%	30.0%	43.6%	16.4%	.7%		
18	ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ	22	44	71	3	-	3.61	ปานกลาง
		15.7%	31.4%	50.7%	2.1%	-		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
19	ข้าพเจ้าสนุกที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	25 17.9%	29 20.7%	80 51.1%	6 4.3%	- -	3.52	ปานกลาง
20	เมื่อพบกับบางสิ่งที่ไม่เข้าใจ ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงไปจากสิ่งนั้น*	- -	- -	15 10.7%	74 52.9%	51 36.4%	1.74	ต่ำ*
21	ถ้าต้องการข้อมูลบางอย่างที่ยังไม่มี ข้าพเจ้าทราบดีว่าจะไปหาได้ที่ไหน	12 8.6%	22 15.7%	76 54.3%	24 17.1%	6 4.3%	3.07	ปานกลาง
22	ข้าพเจ้าทำงานด้วยตนเองไม่ดีนัก*	- -	- -	31 22.1%	76 54.3%	33 23.6%	4.01	สูง
23	แม้ข้าพเจ้าจะมีความคิดที่ดีแต่ดูเหมือนไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้*	1 .7%	1 .7%	53 37.9%	65 46.4%	20 14.3%	3.73	สูง
24	ข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจในเรื่องที่อ่าน*	- -	2 1.4%	29 20.7%	76 54.3%	33 23.6%	4.00	สูง
25	การเรียนรู้ในงาน ข้าพเจ้าหวังที่จะให้ผู้สอนบอกรายละเอียดอย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร*	- -	- -	71 50.7%	43 30.7%	26 18.6%	3.68	สูง
26	ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำ ของทีมงานในการเรียนรู้ V ด้านความรักในการเรียนรู้	7 5.0%	17 12.1%	47 33.6%	57 40.7%	12 8.6%	2.64	ปานกลาง
34	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะได้เป็นคนที่มีความเจริญก้าวหน้า	39 27.9%	38 27.1%	60 42.9%	2 1.4%	1 .7%	3.80	สูง
35	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับความคิดที่ว่าผู้เรียนคือผู้นำ	30 21.4%	33 23.6%	61 43.6%	11 7.8%	5 3.6%	3.53	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
36	ข้าพเจ้าชื่นชอบ คนที่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	35	45	55	5	-	3.79	สูง
		25.0%	32.1%	39.3%	3.6%	-		
37	ยิ่งได้เรียนรู้มาก ข้าพเจ้าก็ยิ่งรู้สึกว่าโลกนี้น่าตื่นเต้น	32	33	66	7	2	3.63	ปานกลาง
		22.9%	23.6%	47.1%	5.0%	1.4%		
38	การเรียนรู้เป็นเรื่องน่าสนุก	26	37	68	9	-	3.57	ปานกลาง
		18.6%	26.4%	48.6%	6.4%	-		
39	ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ดี	22	37	68	13	-	3.49	ปานกลาง
		15.7%	26.4%	48.6%	9.3%	-		
40	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	25	43	67	5	-	3.63	ปานกลาง
		17.9%	30.7%	47.9%	3.6%	-		
41	ข้าพเจ้าสนุกสนานในการค้นหาคำตอบ สำหรับคำถามต่างๆ	19	29	70	22	-	3.32	ปานกลาง
		13.6%	20.7%	50.0%	15.7%	-		
42	สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องเรียนรู้มีมากมายจน ข้าพเจ้าอยากให้แต่ละวันมีมากกว่า 24 ชั่วโมง	12	14	51	53	10	2.75	ปานกลาง
		8.6%	10.0%	36.4%	37.9%	7.1%		
	รวม	17.54%	24.53%	44.92%	11.58%	1.43%		สูง
VI ด้านความคิดสร้างสรรค์								
43	ข้าพเจ้าชอบทดลองสิ่งใหม่ๆ แม้ไม่แน่ใจว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมาเป็นอย่างไรก็ตาม	13	24	62	34	7	3.01	ปานกลาง
		9.3%	17.1%	44.3%	24.3%	5.0%		
44	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการคิดค้น หรือหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้	7	27	79	27	-	3.10	ปานกลาง
		5.0%	19.3%	56.4%	19.3%	-		
45	ข้าพเจ้าสามารถคิดค้นวิธีการที่หลากหลาย สำหรับการเรียนรู้หัวข้อใหม่ๆ	3	23	79	34	1	2.95	ปานกลาง
		2.1%	16.4%	56.4%	24.3%	.7%		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
46	การยึดการเรียนรู้วิธีการทำงานที่ใช้ได้ผลมาแล้ว ดีกว่าการลองวิธีใหม่ๆ*	-	-	50	76	14	3.74	สูง
		-	-	35.7%	54.3%	10.0%		
	รวม	6.61%	26.79%	48.21%	16.694	1.43%		ปานกลาง
					%			
VII ด้านการมองอนาคตในแง่ดี								
47	การเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการในการดำเนินชีวิต	29	41	61	9	-	3.64	ปานกลาง
		20.7%	29.3%	43.6%	6.4%	-		
48	ข้าพเจ้าชอบคิดถึงอนาคต	30	39	63	7	1	3.64	ปานกลาง
		21.4%	27.9%	45.0%	5.0%	.7%		
49	ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ	20	39	60	21	-	3.41	ปานกลาง
		14.3%	27.9%	42.9%	15.0%	-		
50	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ	33	34	68	5	-	3.68	ปานกลาง
	ตรวจข้อชีวิต	23.6%	24.3%	48.6%	3.6%	-		
51	ข้าพเจ้าพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้ในปัจจุบัน กับเป้าหมายในอนาคตที่วางแผนไว้	17	36	81	5	1	3.45	ปานกลาง
		12.1%	25.7%	57.9%	3.6%	.7%		
52	ข้าพเจ้าไม่ชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทาย*	-	-	25	93	22	3.98	สูง
		-	-	17.9%	66.4%	15.7%		
53	การเรียนรู้ไม่ได้ทำให้ชีวิตข้าพเจ้าแตกต่างไปจากเดิม*	-	-	31	62	47	4.11	สูง
		-	-	22.1%	44.3%	33.6%		
	รวม	20.20%	35.10%	39.70%	4.80%	0.20%		สูง
VIII ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา								
54	ข้าพเจ้าชอบใช้วิธีของข้าพเจ้าในการสำรวจตรวจสอบปัญหาต่างๆ	5	19	78	29	9	2.87	ปานกลาง
		3.6%	13.6%	55.7%	20.7%	6.4%		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
55	ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้น ด้านการศึกษา ค้นคว้า ได้แก้ทักษะการฟัง อ่าน เขียน และจำ	21	29	69	17	4	3.33	ปานกลาง
	รวม	9.29%	17.14%	52.5%	16.43%	4.64%	3.10	ปานกลาง
	รวมทั้งหมด	11.58%	17.78%	41.73%	20.31%	8.6%		ปานกลาง

* เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 แสดงค่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมในระดับการระดับความเป็นจริงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.58 ระดับความเป็นจริงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.78 ระดับความเป็นจริงปานกลางคิดเป็นร้อยละ 41.73 ระดับความเป็นจริงน้อยคิดเป็นร้อยละ 20.31 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกันจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงานจำแนกตามเพศ

(n = 140)

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม	ชาย	113	3.36	.45	-1.856	.066
	หญิง	27	3.54	.45		
ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้	ชาย	113	3.92	.49	-1.651	.101
	หญิง	27	4.09	.51		
ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ชาย	113	3.02	.78	.601	.549
	หญิง	27	2.92	.80		
ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ชาย	113	3.33	.73	-.406	.686
	หญิง	27	3.39	.63		
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ชาย	113	3.31	.53	-1.998	.048
	หญิง	27	3.54	.57		
ด้านความรักในการเรียนรู้	ชาย	113	3.44	.65	-2.216	.028
	หญิง	27	3.75	.66		
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ชาย	113	3.19	.55	-.611	.542
	หญิง	27	3.26	.54		
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	ชาย	113	3.69	.54	-.933	.352
	หญิง	27	3.79	.49		
ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	ชาย	113	2.99	.75	-3.717*	.000
	หญิง	27	3.57	.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ระหว่างพนักงานชายและหญิง ความพร้อมในการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบ ความพร้อมในการเรียนรู้รายด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้และด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา พบว่าพนักงานชายกับพนักงานหญิงมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งสามด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอีก 5 ด้านคือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

(n = 140)

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.149	.075	.355	.702
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	28.795	.210		
รวม	139	28.944			
1. ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.366	.183	.735	.481
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	34.137	.249		
รวม	139	34.503			
2. ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.080	.040	.065	.937
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	84.780	.619		
รวม	139	84.861			
3. ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.173	.087	.172	.842
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	68.961	.503		
รวม	139	69.134			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.249	.124	.419	.658
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	40.625	.297		
รวม	139	40.874			
5. ด้านความรักในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.282	.141	.320	.726
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	60.276	.440		
รวม	139	60.557			
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.970	.485	1.660	.194
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	40.017	.292		
รวม	139	40.987			
7. ด้านการมองอนาคตในแง่ดี					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.014	.007	.025	.975
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	38.805	.283		
รวม	139	38.819			
8. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.489	.244	.408	.666
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	82.111	.599		
รวม	139	82.600			

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 1-2 ปี 3 - 9 ปี และ 10 - 24 ปี ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน แยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี 3 - 9 ปี และ 10 - 24 ปี มีความแตกต่างระหว่างระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงานจำแนก ตามตำแหน่งงาน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.301	1.650	8.818*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	25.643	.187		
รวม	139	28.944			
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.146	.573	2.354	.099
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	33.357	.243		
รวม	139	34.503			
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	7.293	3.647	6.44*	.002
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	77.567	.566		
รวม	139	84.861			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.558	1.779	3.716*	.027
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	65.576	.479		
รวม	139	69.134			
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.134	1.067	3.773*	.025
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	38.740	.283		
รวม	139	40.874			
5. ความรักในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.641	1.320	3.123*	.047
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	57.917	.423		
รวม	139	60.557			
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.045	2.022	7.500*	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	36.942	.270		
รวม	139	40.987			
7. การมองอนาคตในแง่ดี					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.069	.535	1.940	.148
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	37.750	.276		
รวม	139	38.819			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	8.467	4.233	7.823*	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	74.133	.541		
รวม	139	82.600			

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานแยกเป็น 8 ด้านดังนี้ พบว่าด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้าน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช.หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไป พบว่า มีข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ผลดังตาราง 10-16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.7147	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	21	(2) 3.3170		-	
ระดับปฏิบัติการ	93	(3) 3.3205			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไปการมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมสูงกว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งผช.หัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านมโนภาพของตนเอง
ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป
ผช. หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.4744	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	21	(2) 2.9683		-	
ระดับปฏิบัติการ	93	(3) 2.8763			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้าน
มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่าพนักงานตำแหน่ง
หัวหน้างานขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านมโนภาพของตนเองในด้านการ
เป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าตำแหน่งผช.หัวหน้างานและตำแหน่งปฏิบัติการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่ม
ในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป
แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.6731	-	*	*
ผช.หัวหน้างานระดับ	21	(2) 3.2619		-	
ปฏิบัติการ	93	(3) 3.2634			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้าน
ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน พบว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป
มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่า
ตำแหน่งปฏิบัติการและตำแหน่งผช.หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.6090	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	21	(2) 3.3206		-	
ระดับปฏิบัติการ	93	(3) 3.2867			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน พบว่า แห้งหัวหน้างานขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าตำแหน่งผช.หัวหน้างาน และตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรักในการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช.หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านความรักในการเรียนรู้					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.7863	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	93	(2) 3.4398		-	
ระดับปฏิบัติการ	21	(3) 3.4094			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรักในการเรียนรู้ของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรักในการเรียนรู้สูงกว่าตำแหน่งผช.หัวหน้างานและตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช.หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไปแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.5577	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	21	(2) 3.1190		-	
ระดับปฏิบัติการ	93	(3) 3.1210			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าตำแหน่งผช.หัวหน้างานและตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไป แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหา					
หัวหน้างานขึ้นไป	26	(1) 3.5962	-	*	*
ผช.หัวหน้างาน	21	(2) 2.8333		-	
ระดับปฏิบัติการ	93	(3)3.0215			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาสูงกว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งผช.หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพนักงานจำแนก ตามระดับการศึกษา

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.483	2.241	12.554*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	24.461	.179		
รวม	139	28.944			
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.328	1.664	7.312*	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	31.175	.228		
รวม	139	34.503			
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4.110	2.055	3.487*	.033
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	80.751	.589		
รวม	139	84.861			
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.432	.716	1.449	.238
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	67.702	.494		
รวม	139	69.134			
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	5.250	2.625	10.095*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	35.624	.260		
รวม	139	40.874			
5. ความรักในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	5.649	2.824	7.047*	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	54.909	.401		
รวม	139	60.557			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
6. ความคิดสร้างสรรค์					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.054	1.527	5.515*	.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	37.933	.277		
รวม	139	40.987			
7. การมองอนาคตในแง่ดี					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.142	1.071	4.001*	.020
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	36.677	.268		
รวม	139	38.819			
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	19.383	9.691	21.003*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	63.217	.461		
รวม	139	82.600			

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาพบว่า มีความแตกต่างของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏผลดังตาราง 18 – 26

ตารางที่ 18 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.7065	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 3.3103		-	
น้อยกว่าม.3	32	(3) 3.2522			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่าง พบว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ระดับม.3- ม.6 และความรู้้น้อยกว่าม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 4.2190	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 3.8784		-	
น้อยกว่าม.3	32	(3) 3.8264			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 19 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ระดับ ป.ตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้สูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ม.3- ม.6 และระดับความรู้น้อยกว่า ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านมโนภาพของตนเอง ของพนักงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.2990	-		*
ม.3- ม.6	32	(2) 2.8829		-	
น้อยกว่าม.3	74	(3) 2.9583			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 20 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับระดับความรู้ ม.3 - ม.6 และระดับความรู้ น้อย ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
3. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.6814	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 3.2847		-	
น้อยกว่าม.3	34	(1) 3.1563			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 21 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง สูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ ม.3- ม.6 และพนักงานที่มีระดับความรู้ น้อยกว่า ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.6814	-	*	*
ม.3- ม.6	32	(2) 3.2847		-	
น้อยกว่าม.3	74	(3) 3.1563			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างพบว่า โดยพนักงานที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ต่ำกว่า ม.3 - ม.6 และน้อยกว่า ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
5. ความคิดสร้างสรรค์					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.8529	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 3.3731		-	
น้อยกว่าม.3	32	(3) 3.4167			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 23 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ ม.3- ม.6 และระดับความรู้ต่ำกว่า ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการมองอนาคตในแง่ดีของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
6. การมองอนาคตในแง่ดี					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.4485	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 3.1588		-	
น้อยกว่าม.3	32	(3) 3.0391			-

จากตารางที่ 24 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในด้านการมองอนาคตในแง่ดีของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการมองอนาคตในแง่ดีสูงกว่าพนักงานที่มีความรู้ระดับ ม.3 - ม.6 และระดับความรู้ต่ำกว่า ม.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธี LSD

องค์ประกอบที่	n	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้		
			1	2	3
7. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา					
ป.ตรี ขึ้นไป	34	(1) 3.9160	-	*	*
ม.3- ม.6	74	(2) 2.6139		-	
น้อยกว่าม.3	32	(3) 2.6830			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 25 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับที่มีระดับความรู้ ป.ตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความรู้ต่ำกว่า ม.3 และระดับความรู้ ม.3- ม.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงค่า เปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจำแนกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.802	1.601	9.017*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	24.142	.178		
รวม	139	28.944			
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.636	.212	.852	.468
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	33.867	.249		
รวม	139	34.503			
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	50.581	16.860	66.891*	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	34.280	.252		
รวม	139	84.861			
3. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.827	1.276	2.657	.051
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	65.307	.480		
รวม	139	69.134			
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.813	.938	3.350*	.021
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	38.061	.280		
รวม	139	40.874			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
5. ความคิดสร้างสรรค์					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	6.505	2.168	5.456*	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	54.052	.397		
รวม	139	60.557			
6. ความรักในการเรียนรู้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.485	1.162	4.213*	.007
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	37.502	.276		
รวม	139	40.987			
7. การมองอนาคตในแง่ดี					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.919	.306	1.100	.352
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	37.900	.279		
รวม	139	38.819			
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	6.137	2.046	3.639*	.015
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	136	76.463	.562		
รวม	139	82.600			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านย่อย 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้าน
มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มี ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศีกษาหา
ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
และด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งโดยรวม
และแยกเป็นรายด้านกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 25-30
ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของพนักงานที่มี
การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
PM	(1) 3.6184	-	*	*	*
Pm	(2) 3.2111		-		
Mp	(3) 3.3246			-	
mp	(4) 3.2166				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของ
พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า พนักงานที่รับรู้
ภาวะผู้นำแบบ PM มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำ
แบบ mp Mp Pm อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านมโนภาพของตนเอง
 ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำของ
 ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
PM	(1) 3.6364	-	*	*	*
Pm	(2) 2.7436		-		
Mp	(3) 3.1600			-	
mp	(4) 2.2447				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านมโนภาพ
 ของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบของ
 ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีความพร้อม
 ในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ Mp Pm mp ตามลำดับ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านด้านความ
 รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำของ
 ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
PM	(1) 3.5194	-		*	*
Pm	(2) 3.2436		-		
Mp	(3) 3.1600			-	
mp	(4) 3.2872				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองของพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองในด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองสูงที่สุดและพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ Pm mp และ Mp ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
PM	(1) 3.7402	-	*	*	*
Pm	(2) 3.4786		-		
Mp	(3) 3.4800			-	
mp	(4) 3.2343				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความคิดสร้างสรรค์สูงที่สุดและ Mp Pm mp ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านด้านความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
PM	(1) 3.3909	-	*	*	*
Pm	(2) 3.0192		-		
Mp	(3) 3.0200			-	
mp	(4) 3.1277				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้าน
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า
พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความคิด
สร้างสรรค์ที่สูงที่สุดและ Mp Pm mp ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความสามารถ
ในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ของพนักงาน
ที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	รูปแบบภาวะผู้นำ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
PM	(1) 3.3545	-	*	*	*
Pm	(2) 2.8077		-		
Mp	(3) 2.9800			-	
mp	(4) 2.9468				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน 4 รูปแบบพบว่า พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาที่สุดและพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำแบบ Mp mp Pm ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(n = 140)

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	r	sig
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม	0.746*	0.000
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้	0.64*	0.000
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	0.31*	0.000
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.516*	0.000
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	0.668*	0.000
5. ความรักในการเรียนรู้	0.588*	0.000
6. ความคิดสร้างสรรค์	0.626*	0.000
7. การมองอนาคตในแง่ดี	0.600*	0.000
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	0.501*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(n = 140)

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	r	sig
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวม	0.511*	0.000
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้	0.379*	0.000
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	0.563*	0.000
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.267*	0.001
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	0.323*	0.000
5. ความรักในการเรียนรู้	0.448*	0.000
6. ความคิดสร้างสรรค์	0.355*	0.000
7. การมองอนาคตในแง่ดี	0.316*	0.000
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	0.285*	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนั้นด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 5 อายุงานการรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการของ Stepwise เมื่อ อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวพยากรณ์และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P
	b	β		
อายุงาน	-1.35	-.137	-2.566	.011*
การรับรู้ความสามารถตนเอง	.730	.636	10.744	.000*
การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร	.240	.244	4.106	.000*
ค่าคงที่ = .274	R = .785	R ² = .616	F = 72.815	

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ร้อยละ 61.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถอธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และอายุงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัย สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	ค่า นัยสำคัญ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน ทางการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน ทางการวิจัย
1. พนักงานของโรงงานผลิตน้ำมันพืชมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน			
1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน	.066		✓
1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยแตกต่างกัน	.147		✓
1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน	.002	✓	
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน	.000	✓	
2. พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันมีความความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน	.000	✓	
3. การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.000	✓	
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.000	✓	
5. อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง			
- อายุงาน	.011	✓	
- การรับรู้ความสามารถตนเอง	.000	✓	
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.000	✓	

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชแห่งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ มีคุณลักษณะดังนี้

เพศ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

อายุ พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษามีอายุ 21 - 29 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมามีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

อายุงาน พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษามีอายุงาน 3 - 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมามีอายุงาน 1 - 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 93 คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 18.6

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษามีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2

จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานจะเห็นได้ว่าเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.3 ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกันมาก โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จากฝ่ายผลิตควบคุมคุณภาพ วิศวกรรม และฝ่ายสำนักงาน เนื่องจากการผลิตเป็นหัวใจของบริษัทฯ ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร ซึ่งการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานส่วนใหญ่จึงคัดเลือกเพศชาย

อายุงาน พบว่า พนักงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 - 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคืออายุงาน 1 - 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานนาน เนื่องจากบริษัท ดำเนินกิจการมานานกว่า 15 ปีและมีนโยบายการบริหารงานที่ให้พนักงานเป็นศูนย์กลางการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานดี การจัดสวัสดิการดูแล มีกิจกรรมในการปรับตัวเข้าหากันระหว่างคนเก่าและคนใหม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร มีผลให้อัตราการลาออกไม่สูง ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยเป็นการรับมาเพิ่มเนื่องจากมีการขยายกำลังการผลิต

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาตรี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และน้อยกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-มัธยมศึกษาปีที่ 6 จะทำงานกับเครื่องจักรที่มีความซับซ้อนโดยอยู่ในความควบคุมของหัวหน้างานซึ่งมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีความรู้ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จะทำงานในแผนกบรรจุและคลังสินค้าซึ่งลักษณะงานไม่ซับซ้อน แต่จะมีพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 บางท่านที่มีศักยภาพองค์กรจะส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทักษะความรู้เพิ่มเติม เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีเกี่ยวกับเครื่องจักร การใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ทำงานกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ จะเห็นได้ว่าองค์กรจะจัดสรรงานโดยยึด ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานเป็นหลัก

การรับรู้ภาวะผู้นำ ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชเมื่อแยกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ 4 ด้าน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง – มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง รองลงมาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ – มุ่งเน้นผลงานต่ำ ส่วนพนักงานจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 เป็นการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง - มุ่งเน้นผลงานต่ำ และสุดท้ายมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.07 จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีมิติการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง – มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง เนื่องจากบริษัทเปิดดำเนินการมานานกว่า 15 ปี พนักงานจำนวนไม่มาก พนักงานทุกคนมีความคุ้นเคยและสนิทสนมกัน รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นในเรื่องบทบาท การอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาซึ่งกันและ

การทำงานเป็นทีม ของพนักงาน นอกจากนี้จะมีพนักงานที่มีศักยภาพซึ่งทำงานมานาน ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนการรับรู้มิติภาวะผู้นำแบบแบบมุ่งเน้นผลงานต่ำ - มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ pm จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 คือผู้นำมิติมุ่งผลงานต่ำและมิติมุ่งสัมพันธภาพต่ำ อาจเกิดจากหัวหน้างานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหาร อีกทั้งยังขาดความชำนาญในการควบคุมเครื่องจักร และพนักงานระดับปฏิบัติการมีความชำนาญในการควบคุมเครื่องจักรมากกว่า ทำให้การบริหารจัดการยังทำได้ไม่เต็มที่ การทำงานที่ยังไม่เต็มศักยภาพ และต้องเพิ่มการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องพัฒนาหัวหน้างานกลุ่มนี้ทั้งในมิติด้านการทำงานและมิติด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกันจากผลการวิจัยไม่พบว่า พนักงานของโรงงานผลิตน้ำมันพืช พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เท่า ๆ กัน อีกทั้งการเรียนรู้เป็นเรื่องความต้องการและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลการวิจัยจากผู้ที่ได้ศึกษาไว้ดังนี้

การเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับการศึกษาของ Box (1982); Grey (1986); Young (1986) ที่สรุปว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการเรียนรู้ และสร้อยทิพย์ อุจวาที (2539) ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพบว่า เพศต่างกันมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ศิริธร กุลศิริสวัสดิ์ (2537) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมพบว่าเพศต่างกันมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Mourad (1978) Sabbaghian (1980) พบว่าเพศหญิงมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่าเพศชาย นอกจากนั้น นรินทร์ บุญชู (2532) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สุภมาส ทองใส (2536) ศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา และวิมลพรรณ กุลดัตถ์นาม (2538) ศึกษาเกี่ยวกับ

รื้อทาสมาชิกการศึกษานอกโรงเรียนพบว่า เพศชายมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่า เพศหญิง ส่วน Dixon (1992) ศึกษาเกี่ยวกับนักโทษที่เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพของทัณฑสถานพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกันจาก ผลการวิจัยไม่พบว่า พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปได้ว่าการเรียนรู้ของบุคคลขึ้นกับความต้องการ แรงจูงใจ และความสนใจของแต่ละบุคคลไม่ขึ้นกับอายุของการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ระหว่างกลุ่มระดับปฏิบัติการ กลุ่มผช. หัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างระหว่างระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งยิ่งสูง ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการแก้ปัญหาต้องขอความช่วยเหลือและหาข้อมูลมีผลทำให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างกันพบว่า พนักงานของ บริษัทผลิตน้ำมันพืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบระดับ มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ระหว่างกลุ่มการศึกษาน้อยกว่า ม.3 การศึกษา ม.3- ม.6 และการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปได้ว่าการค้นคว้าหาข้อมูลและการเริ่มต้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ จำเป็นต้องให้พนักงานที่มีความรู้เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากข้อมูลที่น่าสนใจส่วนใหญ่เป็นภาษาต่างประเทศ พนักงานที่มีความรู้ด้านภาษาน้อยกว่า จะมีข้อจำกัดในการเรียนรู้มากกว่าพนักงานที่มีความรู้ด้านภาษามากกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่มีความรู้ด้านภาษามากกว่ามีความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่าตามไปด้วย

นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับ ความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภมาส ทองใส (2536) ที่พบว่าผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีระดับความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ศศิธร กุลสิริสวัสดิ์ (2537) พบว่านักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมที่เรียนหลักสูตร ปวส. มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ สูงกว่านักศึกษาที่เรียนในหลักสูตร ปวช. และ Mourad (1978) พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สร้อยทิพย์ อุจวาที (2539) ที่พบว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีปัจจัยพื้นฐานหลายด้านใกล้เคียงกัน อาจเนื่องจากเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ กำหนดวุฒิอย่างต่ำระดับปริญญาตรี (สร้อยทิพย์ อุจวาที, 2539: 96) สำหรับสภาการศึกษาไทยไม่ได้กำหนดเกณฑ์ดังกล่าว จึงมีผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทยที่เลื่อนตำแหน่งมาจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 14.80 ในขณะที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 26.60 ส่งผลให้มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกัน ประกอบกับการจำแนกระดับการศึกษานี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือสร้อยทิพย์ อุจวาที (2539) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรีและปริญญาโท-เอก จึงอาจส่งผลให้การวิจัยไม่สอดคล้องกันในตัวแปรด้านระดับการศึกษา ส่วนผลงานวิจัยของ วิมลพรรณ กุลตถินาม (2538) สูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ Bejot (1981); Grey (1986); Dixon (1992) พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน โดยพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษา พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งผลงาน (P Performance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างกัน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำ สอดคล้องกับของนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลกับการปฏิบัติงานโดยตรงไว้ดังต่อไปนี้

Misumi and Tasaki (1965 cited in Misumi, 1988) ได้ศึกษากลุ่มคนงานในเมืองถ่านหินพบว่า ในกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ หัวหน้างานระดับต้นและหัวหน้างานระดับกลาง โดยส่วนมากมีภาวะผู้นำแบบ P ในกลุ่มที่มีผลงานสูง หัวหน้างานระดับต้น และระดับกลางมีภาวะผู้นำแบบ PM หรือ M และ Misumi (1989) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในประเทศญี่ปุ่น ทั้งจากการวิจัยในภาคสนาม และการวิจัยในห้องทดลองที่ศึกษามามากกว่า 20 ปี พบว่าภาวะผู้นำแบบ PM มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มอัตราการเกิดอุบัติเหตุ ที่มงาน การติดต่อสื่อสาร สุขภาพจิต คะแนนของการประชุมกลุ่มในที่ทำงาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และเมื่อจัดอันดับประสิทธิภาพตามแบบภาวะผู้นำแล้ว พบว่าภาวะผู้นำแบบ PM มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบ P หรือแบบ M และภาวะผู้นำแบบ pm มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ซึ่งได้ผลเหมือนกันทั้งในการศึกษาในเมืองถ่านหิน สถาบันขับรถ โรงงานเคมีภัณฑ์ ธนาคาร โรงเรียน และองค์การรัฐบาล

Brown and Moberg (1980: 170-172) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ถ้าผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธ์ภาพต่ำคือ มีความเป็นเพื่อน ความจริงใจ การยอมรับ และให้ความอบอุ่นเพียงเล็กน้อย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกดดันในการทำงาน ทำให้การปรับตัวในการทำงานไม่ดีตามไปด้วย

ศิริพร อีระชัยกุลพานิช (2535) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM ของ Misumi ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำแบบ PM สูงกว่าขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีภาวะผู้นำแบบ P และแบบ pm ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำแบบ M สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำแบบ P และ pm

ศศิธร คำพา (2540) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM ของ Misumi ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจพยาบาลวิชาชีพโดยเฉลี่ยตามลักษณะแบบภาวะผู้นำของพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำแบบ PM มีความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด และภาวะผู้นำแบบ PM มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัชพร พรหมพันธุ์(2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM ของ Misumi กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานพบว่า ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการปรับตัวในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยที่พบอาจเนื่องมาจากว่าพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชเป็นองค์การที่ดำเนินการมาเป็นระยะเวลามากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างได้จากทุกแผนกคือ แผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกบุคคล แผนกคลังสินค้าและแผนกควบคุมคุณภาพ ซึ่งลักษณะงานแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวเป็นงานที่ต้องใช้การติดตามและตรวจสอบ การบัญชาการหรือสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสามารถทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด หรือบางแผนกต้องใช้เทคนิคเฉพาะด้านในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานประเภทนี้อาจจะต้องการผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบพฤติกรรมมุ่งผลงานสูง จึงจะสามารถทำให้พนักงานใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่วนลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้บริการเพื่อประสิทธิภาพผลงานที่ดี ลักษณะงานที่ต้องสนับสนุนการทำงานให้งานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งลักษณะงานแบบนี้จะต้องมีผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งสัมพันธภาพ ซึ่งนับว่าการที่พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี นั้นหมายถึง พนักงานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีพฤติกรรมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง มีพฤติกรรมที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Bandura ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเอง

ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่า ตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สัมพันธ์กับ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงาน ได้รับความสนับสนุนจากองค์กร ได้การยกย่องและมองเห็นคุณค่า รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ด้วยวิธีช่วยเหลือจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำ การให้ความรู้ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง

ผลการศึกษาในเรื่องการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร จันทรพา ทัดภูธร (2543) ได้ ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่าง หัวหน้า – ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้างกับกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับ ปฏิบัติการประจำการโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ โมเดลประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้าง การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า - ลูกน้อง การผูกมัดตนเองกับองค์กร พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี ขององค์กร และพฤติกรรมตามบทบาท และตัวแปรที่สังเกตได้ 17 ตัว กลุ่มประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การสนับสนุน จากองค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์กร ส่งผลทางตรง ต่อพฤติกรรมตามบทบาทของลูกจ้าง และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของ องค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า – ลูกน้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี ขององค์กร

เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และการรับรู้ ความสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลร่วมในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมมติฐานที่ 5 อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเองและการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน ได้ร้อยละ 61.6 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยเรื่องของการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถอธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และอายุงาน ตามลำดับ จากผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน

ด้านอายุงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ซึ่งเป็นไปได้ว่าการที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนมากขึ้นทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร อีกทั้งเมื่อเพิ่มปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ยิ่งทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น

ในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Hackett and Campbell (1987: 203-215) ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าการประสบความสำเร็จในงาน จะมีผลทำให้การรับรู้ความสามารถของตนในงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยทำการทดลองกับนักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 92 คน โดยให้นักศึกษากลุ่มนี้ทำงานที่เป็นกลาง ไม่มีเพศใดเก่งกว่าเพศใด ซึ่งกิจกรรมที่ให้ปฏิบัติคือ ให้แก้ปัญหาคำที่ถูกลำนำจัดเรียงอักษรใหม่ กลุ่มหนึ่งจะได้รับปัญหาที่ง่ายเพื่อให้เป็นกลุ่มที่ “ประสบความสำเร็จ” กลุ่มหนึ่งจะได้รับปัญหาที่ยากเพื่อให้เป็นกลุ่มที่ “ล้มเหลว” การประเมินความสามารถนี้ เป็นการประเมินทั้งในด้านความมั่นใจในการทำงาน และระดับความยากของงานที่บุคคลคิดว่าสามารถจะปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังวัดความสนใจในงานด้วยเช่นกัน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประสบความสำเร็จมีการประเมินความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และความสนใจในงานเพิ่มเช่นกัน ในขณะที่กลุ่มที่ล้มเหลว มีการประเมินตนเองต่ำลง และความสนใจในงานลดลง เมื่อเทียบระหว่างสองกลุ่มนี้พบว่า กลุ่มสำเร็จประเมินตนเองว่ามีความสามารถ ความพยายาม ความซื่อสัตย์ ประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มล้มเหลว และพบว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความยากน้อยกว่ากลุ่มล้มเหลว

ในด้านการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และ 0.05 และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลร่วมในการทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสำเร็จในวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งกับอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กันในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์การ ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องโอกาสที่จะได้รับ การพัฒนาในองค์การ การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการที่ องค์การเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานจากการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การก่อให้เกิดเจตคติที่ดี กับองค์การเกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพัน ร่วมกันสร้างสรรค์ ทুমเทความสามารถเพื่อตอบสนอง องค์การจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ยิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความคาดหวังในเรื่องของความพยายามในการทำงานกับผลของความพยายามนั้น เช่น การได้รับการส่งเสริมและได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือ การขึ้นเงินเดือนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการรับรู้ถึงการยอมรับ ไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Shore and Tetrick, 1991. Eisenber *et al.*, 1986, 1997, 2001; Herzberg. 1999 จันทรพา ทัดภูธร, 2543) ความรู้สึกจากการได้รับสิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็น ความต้องการทางสังคม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการได้รับการรับรู้ความสนับสนุน จากองค์การต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากข้อมูลการศึกษาการสนับสนุนจากองค์การหลายท่าน พบว่าการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่บุคคลมีต่อองค์การ เมื่อได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงเกิดขึ้น และเป็นการผูกมัดตนเองกับองค์การพร้อมที่จะทุ่มเท ความพยายามความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายและเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ

ผลจากการวิจัยที่พบ ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ การรับรู้ความสามารถตนเองและการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้นองค์กรควรมีแนวทาง ในการปฏิบัติหรือบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และจะส่งผลให้องค์กร มีความเข้มแข็งและดำเนินกิจกรรมอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำตามทฤษฎี PM ของ Misumi ที่แปลโดย ศิริพร ชีระชัยกุลพานิช (2535: 41) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ PM Pm Mp pm เพื่อวัดพนักงานโดยตรง

1. P ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลของงาน จำนวน 10 ข้อ
2. M ผู้นำที่มุ่งสัมพันธภาพ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัด Self-directed Learning Readiness Scale (SDLRS) ของ Guglielmino จำนวน 55 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 8 ข้อ
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 12
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง จำนวน 7 ข้อ
5. ความรักในการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ
6. ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ
7. การมองอนาคตในแง่ดี จำนวน 7 ข้อ
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา จำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้วิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย F-test การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการ LSD การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ผช.หัวหน้างาน และหัวหน้างานขึ้นไปของบริษัทผลิตน้ำมันพืช ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ด้านอายุพนักงานพบว่า พนักงานที่ทำการศึกษาล้วนมีอายุ 21 - 29 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุ 41 - 58 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ด้านอายุงานพบว่า พนักงานที่ทำการศึกษาล้วนมีอายุงาน 3 - 9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมามีอายุงาน 1 - 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และ อายุงาน 10 - 24 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ด้านตำแหน่งงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 93 คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ หัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 18.6 และผู้ช่วยหัวหน้างาน จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 15.9 ด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำการศึกษาล้วนมีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-มัธยมมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และน้อยกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ด้านสถานภาพทางการสมรสพบว่า พนักงานที่ทำการศึกษาล้วนมีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 69 คิดเป็นร้อยละ 49.3

2. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความรักในการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา และด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3. แบบของภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช พบว่า จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืช เมื่อแยกตามการรับรู้ภาวะผู้นำ 4 แบบ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง รองลงมาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีรูปแบบภาวะผู้นำมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ - มุ่งเน้นผลงานต่ำ ส่วนพนักงานจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 เป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง - มุ่งเน้นผลงานต่ำ และสุดท้ายมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

4. พนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืชมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า พนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานแยกเป็น 8 ด้านดังนี้ พบว่า ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา พบว่า มีความแตกต่างของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกัน มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันพบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านย่อย 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มี ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ mp และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถตนเองกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

9. ด้านอายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 61.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถอธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และอายุงาน ตามลำดับ นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ด้านอายุงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารขององค์กรโดยพิจารณาจากผลการศึกษาดังนี้

ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อวิเคราะห์ Self-directed Learning Readiness Scale (SDLRS) ของ Guglielmino จำนวน 55 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ปรากฏว่ามีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับสูง คือ องค์ประกอบ 1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ องค์ประกอบ 5. ความรักในการเรียนรู้ องค์ประกอบ 7. การมองอนาคตในแง่ดี และมี 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางคือ องค์ประกอบ 2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบ 3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์ประกอบ 4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง องค์ประกอบ 6. ความคิดสร้างสรรค์ และองค์ประกอบ 8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ส่วนระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมขององค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะการดำเนินกิจกรรมของโรงงาน เป็นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนบริษัทจึงน่าจะปรับในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมพนักงานให้มีกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการระดมความคิด หรือทำให้พนักงานเป็นศูนย์กลางของการทำงาน เช่น การค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เสนอวิธีแก้ปัญหา รวมไปถึงการนำเสนอผลงานในแต่ละรอบของการประชุม โดยให้ระดับบริหารเป็นผู้แนะนำและสนับสนุนส่วนที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ควรจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูล หรือมีแหล่งที่รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งในการค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็นในการและเพื่อสนับสนุนให้พนักงานรู้จักวิธีค้นหาข้อมูล และเปิดโลกการเรียนรู้ของพนักงาน

3. ควรจัดให้พนักงานได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน การใช้อินเทอร์เน็ตโดยเฉพาะพนักงานระดับผู้ช่วยหัวหน้างาน

ด้านการรับรู้ภาวะผู้นำ

จากจำนวนและเปอร์เซ็นต์ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชเมื่อแยกตามภาวะผู้นำ 4 ด้าน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง รองลงมาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 มีรูปแบบภาวะผู้นำมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ - มุ่งเน้นผลงานต่ำ ส่วนพนักงานจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 เป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง - มุ่งเน้นผลงานต่ำ และสุดท้ายมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลงานสูง - มุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.07

1. ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้มีทักษะในการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นทั้งผลงานและมุ่งเน้นคน รวมไปถึงการสร้างค่านิยมว่างานยิ่งยากยิ่งท้าทายความสามารถ ผนวกในเรื่องการมีวินัย การเข้าใจผู้อื่น

2. ควรส่งเสริมในเรื่องความเสียสละ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควบคู่กับการทำงาน หัวหน้าควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชานอกเหนือจากเรื่องงานควรเพิ่มความใส่ใจในความเป็นอยู่ อุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้สัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น

3. การมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการปรับในเรื่องวิธีการทำงานไปตามความเหมาะสม หรือมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการบอกแผนงานที่ได้วางไว้หรือร่วมกันวางแผนงาน พนักงานจะได้ทราบถึงเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกันและทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4. ควรส่งเสริมในเรื่องการมีวินัยในการทำงานของหัวหน้างาน อีกทั้งต้องเพิ่มทักษะในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางวิศวกรรม ทักษะทางการผลิต ทักษะด้านการสอนงานเพื่อให้หัวหน้างานมีความสามารถในการบริหารงานจัดการได้ดียิ่งขึ้น

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1. ผู้บริหารควรแสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เช่น เมื่อมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาต้องพูดให้พนักงานมีความภาคภูมิใจอยากจะทำงานและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก ยกย่องชมเชยให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ดีควรเปลี่ยนแปลง แทนการวิจารณ์ มีการยกตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน ให้กำลังใจในการปรับปรุงตนเอง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1. ควรส่งเสริมในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการ เช่น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการเล่นกีฬา การให้โอกาสพนักงานไปดูงานในต่างสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้พบสิ่งแปลกใหม่ และนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน

2. ควรมีระบบการเสริมแรงหรือเพิ่มแรงจูงใจทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และทางนามธรรม เช่น การให้คำยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น

3. การได้รับการยอมรับว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานโดยส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ลักษณะประชากรในการศึกษา ในครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มประชากรในกลุ่มธุรกิจอื่น
2. ควรจะมีการนำปัจจัยอื่นที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น วัฒนธรรมในการเรียนรู้ขององค์กร ความคาดหวังในการทำงาน สมรรถนะในการจัดการความรู้
3. น่าจะมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการที่ผู้วิจัยท่านอื่น ๆ จะศึกษาและนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป
4. น่าจะมีการศึกษาประชากรหลาย ๆ กลุ่ม ในแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างบูรณาการ เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ถ้าพนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างสูงมากเท่าใด ย่อมส่งผลให้พนักงานมีการปรับตัวได้เร็วขึ้น ซึ่งเป็นความอยู่รอดขององค์กร

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. **เรียนรู้วิธีสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชลมีเดีย จำกัด.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล . 2533. **ใช้ชีวิตด้วยจิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

จรัสศรี ไกรนที. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องที่มีต่อการตอบแทนลูกจ้าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. 2541. **รายงานการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท**.
สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เชาวลิตร ตนานนท์ชัย. 2547. **หนังสือพิมพ์สยามรัฐ**

ทวนชัย ช่องสว่าง. 2542. **ภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของคนในองค์การของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

นรินทร์ บุญชู. 2532. **ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล นธสุรเศรษฐ์. 2531. **แนวโน้มของการศึกษาทางไกลของประเทศไทย.**

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน**

ธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

บุญศิริ อนันตเศรษฐ์. 2544. **การพัฒนากระบวนการการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้าง**

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ประเวศ วะสี. 2544. **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: หอมชาวบ้าน.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร:

บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

พรนพ พุกพันธุ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พรพรรณ นีวจันทิก. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับ**

ความผูกพันต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอที จำกัด

(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เยาวลักษณ์ ปานพลอย. 2545. **ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนา**

ตนเองในองค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

และองค์กร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รัตนกรณ์ ชนะข้า. 2541. **ผลการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเป็นรายบุคคลต่อการรับรู้**

ความสามารถของตนในการตัดสินใจ เลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 3. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักขณา สรวิวัฒน์. 2544. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรัญญา มุรินทร์. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แรงสนับสนุน
ทางสังคมและพฤติกรรมการดูแลตนเองของครูวัยหมดประจำเดือนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศศิธร กุลสิริสวัสดิ์. 2537. **ระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของนักศึกษา
วิทยาลัยเกษตรกรรมกรมอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริพร ธีรชัยกุลพานิช. 2535. **ภาวะผู้นำตามทฤษฎีพีเอ็มของมิชุนีของหัวหน้างานระดับต้น
ในโรงงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ คณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม
แลพโซเท็กซ์ จำกัด.

สมคิด บางโม. 2538. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.

สมิต สัจญกร. 2536. การพัฒนาพนักงาน. **วารสารเพิ่มผลผลิต**. 32(4): 19-22.

สมคิด อิศระวัฒน์. 2532. การเรียนรู้ด้วยตนเอง. **การศึกษานอกระบบ** 4 (พฤษภาคม -
สิงหาคม 2532): 73-79.

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. 2524. **การเรียนรู้ด้วยตนเอง**. สงขลา: โรงพิมพ์ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนภาคใต้. แปลจาก M.S. Knowles. 1975. **Self-Directed Learning : A Guide
for learner and Teacher**. New York: Association Press.

ส่องหล้า เทพเชาว์นะ. 2534. **ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาทางไกล
จังหวัดนครปฐม.** : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุณี เชื้อสุวรรณ. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล.** วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภามาส ทองใส. 2536. **การศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอก
ระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุโท เจริญสุข. 2519. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา.

อัญชลี ชาทิกิตติสาร. 2542. **การพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย.**
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุ้นตา นพคุณ. 2527. **การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.**
กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

อัญชลี เจียประเสริฐ. 2542. **การศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง
และแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทย.** วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Andrews, M.C. and K.M. Kacmar. 2001. Discriminating among organizational. politics,
justice, and support", *Journal of Organisational Behaviour*. Aug 2005 Volume :
33 Issue: 8 Page: 570 - 582.

Bandura, A. 1986. **Social foundations of thought and action : A social cognitive.**

Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Betz, N. E. & Hackett, G. 1986a. Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. **Journal of Social and Clinical Psychology** 4: 279-289.

_____. 1986b. Applications of selfefficacy theory to understanding career choice behavior. **Journal of Social and Clinical Psychology** 4: 279-289.

Caplan, R.M. 1977. Relating undergraduate medical education to continuing medical education. **Journal od Medical Education** 52 August: 674-676.

Deluga, R. J. 1995. The relationship between Attributional Charisma Leadership and Organization Citizenship Behavior. **Journal of Applied Social Psychology** Vol.26: 1652-1669.

Daft, R.L. 1999. **Leadership Theory and Practice.** The Dryden Press.

Eden, D. and A. Aviram. 1993. Self-efficacy training to speed reemployment: Help people to help themselves. **J Applied Psychology** 78 (3): 352-360.

Eisenberger, Cummings, Armeli and Lynch 1977 Perceived organizational support. **Journal of Applied psychology** 82: 812-820.

Eisenberger, R., S. Armeli, B. Rexwinkel, D.L. Patrick and L. Rhoades. 2001 Reciprocation of perceived organization support. **Journal of psychology** 86 (1): 42-51.

Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison and D. Sowa. 1986. "Perceived organizational support". **Journal of Applied Psychology** 71: 500-507.

- Fisher, W.R. 1981. Medical student research: A program of self education.
Journal of medical education 56: 96-98.
- Fox, R.D. and R.F. West. 1984. **Medical students' strategies for self-directed learning.**
MOBIUS 4 (2): 20-26.
- George, J.M. and A.P. Brief. 1982. Felling good-Doing good: A conceptual analysis of
the mood at work-organizational spontaneity relationship. **Psychology Bulletin**
112: 310-329.
- Geraldine. 1993. **RESEARCH FOR THE 1993 NSF SURVEYS OF SCIENTISTS AND
ENGINEERS** (Online). <http://srsstats.sbe.nsf.gov/docs/research/9-31.pdf>,
May 20, 2006.
- Greenberg, M.S. and D. Bar-Tal. 1976. Indebtedness as a motive for acquisition of
helpful information. **Representative Research in Social Psychology** 7: 19-27.
- Griffin, C. 1983. **Curriculum Theory in Adult Lifelong Education.** London: Crom Helm.
- Guglielmino. 1977. Development of self-directed learning readiness scale.
Dissertation Abstract international 39: 1260-A.
- Hackett, G. and N. K. Campbell. 1987. Task self-efficacy and task interest as a function
of performance on a gender neutral task. **Journal of Vocational Behavior.**
- Hanucharumkul. 1988. **Social support, Self-care and quality of life in cancer patient
receiving radiotherapy in Thailand.** Doctoral dissertation, Wayne State
University.

- Knowles, M. 1975. **Self-directed learning: a guide for learners and teachers.**
New York: n.p.
- Koh, W., R.M. Steers, and J.R. Terborg. 1995. The Effect of Transformation Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. **Journal of Organization Behavior** Vol. 16: 319-333.
- Krowka, M.J. and O.C. Peck. 1979. Continuing medical education as viewed by medical student. **Journal of medical education** 54 January: 53-54.
- Luzzo, D.A. and M. Taylor. 1993. Effects of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshman California Association for Counseling and Development journal 14: 31-34.
- Maddux, J. (Ed.). 1995. **Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application.** New York: Plenum.
- McGregor. 1957. **the human side of enterprise.** Management Review (November).
- Misumi. 1989. Research on Leadership and Group Decision in Japanese Organizations. **Applied Psychology: An International Review** 25: 819-32.
- Schnake, M., M.P. Dumler, and D.S. Cochran. 1993. **The Relationship between "Traditional" Leadership, "Super" Leadership, and Organizational Citizenship Behavior.** n.p.
- Schultz, D. P. and E. S. Schultz. 1998. **Psychology and work today : An Introduction to Industrial and Organization Psychology.** New Jersey: Prentice-Hall inc.

- Skager. 1978. **Life long and educational practice**. Hamburg Pergamon Press and the UNESCO Institute of education.
- Sullivan, K. and J.R. Mahalik. 2000. Increasing career self-efficacy for women : Evaluating a group intervention. **Journal of Counseling and Development** 78: 54-62.
- Todd, D. 1987. Continuing medical education. **Annals Academy of the National Academy of medical sciences** 16 (2): 366-369.
- Wayne, S.J., L.M. Shore, and R.C. Liden. 1997. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. **Academy of Management Journal** 40(1): 82-111.
- Webster, N. 1968. **Webster new Twentieth Century Dictionary of the English Language**. (2 nd ed.). New York: The World Publishing Co.
- William, L.K., R.M. Steers, and J.R.Terborg. 1995 "The Effects of Tranformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore" **Journal of Organizational Behavior**. 66 (January 1995).
- Witt, A.L. 1991. Exchange Ideology as a Moderator of Job Attitudes -Organizational Citizenship Behaviors Relationships. **Journal of Applied Social Psychology**, 21 (18): 1490-1501.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งแบบสอบถามนี้มีข้อความให้ท่านพิจารณาเป็นรายข้อว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามทุกข้อโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่านจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง

1. เพศ

(.....) ชาย (.....) หญิง

2. อายุงาน.....ปี.....เดือน

3. อายุ.....ปี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....

5. ระดับการศึกษาสูงสุด.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

คำชี้แจงในส่วนนี้มีคำถาม 20 ข้อโปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วเติมเครื่องหมาย

× ลงในช่องที่ตรงกับท่าน ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1*	ในแต่ละสัปดาห์หัวหน้าได้แจ้งให้ ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ					
2*	เมื่อข้าพเจ้าร้องขอให้หัวหน้าปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หัวหน้าได้พยายามทำตามที่ข้าพเจ้าขอร้อง					
3*	ข้าพเจ้าเคยได้รับการอธิบายคำสั่ง และวิธีการทำงานเพิ่มเติมจาก หัวหน้างานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
4*	หัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามที่จะเข้าใจ แนวความคิดของข้าพเจ้า					
5*	เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานให้ ข้าพเจ้าทำ หัวหน้าได้กำหนดวันที่ ต้องทำให้เสร็จไว้ อย่างชัดเจน					
6*	หัวหน้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
7*	ข้าพเจ้าเคยเสียเวลาทำงานเนื่องจาก การจัดการและการวางแผนที่ไม่ เหมาะสมของหัวหน้า					
8	หัวหน้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความ ยุติธรรม					

ลำดับ ที่	ข้อความคำถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	หัวหน้าต้องการให้ข้าพเจ้ารายงาน ความก้าวหน้าในการทำงานของข้าพเจ้า					
10	ข้าพเจ้าสามารถพูดเรื่องงานกับ หัวหน้าได้โดยสะดวก					
11	หัวหน้าของข้าพเจ้ามีแผนงานแน่นอน ที่จะบรรลุความสำเร็จในแต่ละเดือน					
12	หัวหน้าให้ความสนใจในปัญหา ส่วนตัวของข้าพเจ้า					
13	หัวหน้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำงานให้ สำเร็จในช่วงเวลาที่กำหนด					
14	ข้าพเจ้าสามารถไว้วางใจหัวหน้าได้					
15	หัวหน้าให้ความสนใจเกี่ยวกับโอกาสที่ จะก้าวหน้าในการทำงานของข้าพเจ้า					
16	หัวหน้ามีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน ของข้าพเจ้า					
17*	เมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดีข้าพเจ้าจะได้รับ คำชมจากหัวหน้า					
18	งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า จะมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยละเอียด และต้องดำเนิน ไปตามนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้					
19	หัวหน้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำงาน อย่างสุดความสามารถที่ข้าพเจ้ามีอยู่					
20	โดยทั่วไปแล้วหัวหน้าสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง ในส่วนนี้มีข้อความ 17 ข้อ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วเติม

เครื่องหมาย × ลงในช่องที่ตรงกับท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ ที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ถ้าใช้ความพยายามมากพอ					
2*	หากองค์กรของข้าพเจ้าจะเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงานใหม่ข้าพเจ้าคิดว่าจะเกิดปัญหามาก สำหรับข้าพเจ้า					
3*	เป็นการยากที่จะแสวงหาวิธีการและความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในงาน เพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ					
4	ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ ต้องการได้					
5	ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ที่ ไม่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6*	การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรเป็นสิ่งที่ยากสำหรับข้าพเจ้า					
7*	ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าสามารถปรับปรุงและ พัฒนาวิธีการทำงานของข้าพเจ้าให้ทันต่อ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ อยู่บ่อยๆขององค์กรได้					
8	ความรู้ของข้าพเจ้าช่วยให้สามารถ รับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้					

ลำดับ ที่	ข้อความถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบข้าพเจ้าสามารถแก้ไขได้ ถ้าข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามอย่างจริงจัง					
10*	เมื่อมีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานข้าพเจ้า มัก ไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้ดีเหมือนเดิม					
11*	ข้าพเจ้าวิตกกังวลทุกครั้งที่ต้องมีการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร					
12	เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ข้าพเจ้าสามารถทำให้สงบได้และ เชื่อว่าตนเองสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี					
13	เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ข้าพเจ้าสามารถหาทางออกในการ แก้ปัญหาได้หลายรูปแบบ					
14*	องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่บ่อยๆ จนทำให้ข้าพเจ้าขาดความมั่นใจในการทำงาน					
15*	เมื่อมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ข้าพเจ้ามักหวั่นใจว่าจะทำงานนั้นไม่สำเร็จ					
16	เมื่ออยู่ในสภาวะที่มีปัญหาข้าพเจ้าสามารถ คิดหาทางออกที่ดีได้					
17	ข้าพเจ้าสามารถรับมือได้กับทุกเรื่องที่ผ่านมาในชีวิต					

ส่วนที่ 4

คำชี้แจง แบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรในส่วนนี้มีข้อคำถาม 17 ข้อ โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วเติมเครื่องหมาย × ลงในช่องที่ตรงกับท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	องค์กรของข้าพเจ้าให้การยอมรับ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
2	องค์กรของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ					
3	องค์กรของข้าพเจ้าเปิดโอกาส ให้ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ					
4	องค์กรของข้าพเจ้าเห็นคุณค่าในสิ่งที่ข้าพเจ้า ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้องค์กรดีขึ้น					
5	องค์กรของข้าพเจ้ารับฟังข้อเสนอแนะ ของข้าพเจ้าในการปฏิบัติงาน					
6	องค์กรสนับสนุนความคิดของข้าพเจ้า ในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
7*	องค์กรของข้าพเจ้ามองข้ามสิ่งที่ข้าพเจ้า ทุ่มเทเป็นพิเศษเพื่องานของข้าพเจ้า					
8	องค์กรของข้าพเจ้า จัดทำคู่มือเพื่อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
9	องค์กรของข้าพเจ้าให้คำยกย่อง ชมเชยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ลำดับ ที่	ข้อความคำถาม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	องค์กรของข้าพเจ้าให้ความเอาใจใส่ ต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง					
11*	องค์กรของข้าพเจ้าจะเลยข้อร้องเรียน ของข้าพเจ้า					
12	องค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญ ต่อเป้าหมายและค่านิยมของข้าพเจ้า					
13*	องค์กรของข้าพเจ้าให้ความสนใจ ต่อข้าพเจ้าเพียงเล็กน้อย					
14	องค์กรของข้าพเจ้าแสดงความเต็มใจ ที่จะช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าต้องการ ความช่วยเหลือ					
15	องค์กรของข้าพเจ้า จัดสวัสดิการ ในการดูแลสุขภาพของข้าพเจ้า					
16	องค์กรของข้าพเจ้าจัดหลักสูตรฝึก อบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน					
17	องค์กรของข้าพเจ้าสนับสนุนบุคลากร ที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้า ในอาชีพ					

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 55 ข้อ

คำชี้แจงโปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วเติมเครื่องหมาย × ลงในช่องที่ตรงกับท่าน
ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1*	ข้าพเจ้าคิดว่าห้องสมุดและหนังสือเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ					
2	ข้าพเจ้าไม่มีวันที่จะแก่เกินไปในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
3	ตัวข้าพเจ้าเท่านั้นที่จะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ข้าพเจ้าเลือกเรียนรู้					
4*	ข้าพเจ้าไม่ได้สนใจการเรียนรู้สักเมื่อเทียบกับผู้อื่นในที่ทำงาน					
5*	ข้าพเจ้าไม่ชอบเมื่อมีคนชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดในสิ่งที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่					
6	ข้าพเจ้ามีความพยายามในการค้นหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ดีเมื่อเทียบกับผู้ร่วมทีมงาน					
7*	ข้าพเจ้าไม่ชอบคำถามที่มีคำตอบที่ถูกต้องมากกว่าหนึ่งคำตอบ					
8	ข้าพเจ้าจะดีใจมากหากข้าพเจ้าได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
9	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่าง ท่องแท้ไม่ใช่เรียนรู้แค่ผิวเผิน					
10	การเรียนรู้ถึงวิธีการเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า					
11	ข้าพเจ้าสามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่คิดว่าควรจะทำ					
12	ข้าพเจ้าทราบดีว่าเมื่อไรที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มากขึ้น					
13	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้สิ่งใดข้าพเจ้าจะหาทางเรียนรู้ให้ได้					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
14	ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนรู้อะไรก็ตามข้าพเจ้าสามารถจะจัดเวลาที่จะเรียนรู้สิ่งนั้นได้ไม่ว่าจะมีภารกิจมากมายเพียงใดก็ตาม					
15	ข้าพเจ้าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในการเรียนที่มีผู้สอนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
16	ข้าพเจ้าทราบว่าข้าพเจ้าต้องการเรียนอะไร					
17	ในแต่ละปีข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหลายอย่างด้วยตนเอง					
18	ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ					
19	ข้าพเจ้าสนุกที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
20*	เมื่อพบกับบางสิ่งที่ไม่เข้าใจข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงไปจากสิ่งนั้น					
21	ถ้าต้องการข้อมูลบางอย่างที่ยังไม่มี ข้าพเจ้าทราบว่าจะไปหาได้ที่ไหน					
22*	ข้าพเจ้าทำงานด้วยตนเองไม่ได้นัก					
23*	แม้ข้าพเจ้าจะมีความคิดที่ดีแต่ดูเหมือนไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้					
24*	ข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจในเรื่องที่อ่าน					
25*	การเรียนรู้ในงาน ข้าพเจ้าหวังที่จะให้ผู้สอนบอกรายละเอียดอย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร					
26	ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำ ของทีมงานในการเรียนรู้					
27*	ข้าพเจ้าต้องการใช้เวลาพอสมควรในการเริ่มศึกษาเรื่องใหม่					
28	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่า ข้าพเจ้าเรียนหรือทำสิ่งใดได้ดีหรือไม่					
29	ข้าพเจ้าเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของข้าพเจ้าเอง ไม่มีใครมารับผิดชอบแทนได้					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
30	ข้าพเจ้าไม่เคยทอดทิ้งการเรียนสิ่งที่ยาก ถ้าเป็นเรื่องที่ข้าพเจ้าสนใจ					
31	ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า ควรเรียนอะไร และจะเรียนอย่างไร					
32*	ข้าพเจ้าไม่เรียนรู้ ไม่ใช่ความผิดของข้าพเจ้า					
33	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆด้วยตนเองได้ดีกว่าเพื่อนร่วมทีม					
34	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะได้เป็นคนที่มีความเจริญก้าวหน้า					
35	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับความคิดที่ว่าผู้เรียนคือผู้นำ					
36	ข้าพเจ้าชื่นชอบ คนที่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ					
37	ยิ่งได้เรียนรู้มากข้าพเจ้าก็ยิ่งรู้สึกว่าโลกนี้น่าตื่นเต้น					
38	การเรียนรู้เป็นเรื่องน่าสนใจ					
39	ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ดี					
40	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
41	ข้าพเจ้าสนุกสนานในการค้นหาคำตอบ สำหรับคำถามต่างๆ					
42	สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องเรียนรู้มีมากมายจน ข้าพเจ้าอยาก ให้แต่ละวันมีมากกว่า 24 ชั่วโมง					
43	ข้าพเจ้าชอบทดลองสิ่งใหม่ๆ แม้ไม่แน่ใจว่าผลลัพธ์นั้น จะออกมาเป็นอย่างไรก็ตาม					
44	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการคิดค้น หรือหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
45	ข้าพเจ้าสามารถคิดค้นวิธีการที่หลากหลาย สำหรับ การเรียนรู้หัวข้อใหม่ๆ					
46*	การยืดการเรียนรู้วิธีการทำงานที่ใช้ได้ผลมาแล้ว ดีกว่า การลองวิธีใหม่ๆ					
47	การเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการในการดำเนินชีวิต					
48	ข้าพเจ้าชอบคิดถึงอนาคต					
49	ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่สัญญาณ ให้หยุดทำ					
50	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้อยู่เสมอตลอดชีวิต					
51	ข้าพเจ้าพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้ในปัจจุบัน กับ เป้าหมายในอนาคตที่วางแผนไว้					
52*	ข้าพเจ้าไม่ชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทาย					
53*	การเรียนรู้ไม่ได้ทำให้ชีวิตข้าพเจ้าแตกต่างไปจากเดิม					
54	ข้าพเจ้าชอบใช้วิธีของข้าพเจ้า ในการสำรวจ ตรวจสอบปัญหาต่างๆ					
55	ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้น ด้านการศึกษา ฉันคิดว่า ได้แก่ ทักษะการฟัง อ่าน เขียน และจำ					

ภาคผนวก ข
การทดสอบเครื่องมือ

ตารางผนวกที่ ข1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายด้าน

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้	.7466
2. มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	.8230
3. ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.7581
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	.7390
5. ความรักในการเรียนรู้	.8679
6. ความคิดสร้างสรรค์	.6299
7. การมองอนาคตในแง่ดี	.7677
8. ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	.5922

ตารางผนวกที่ ข2 แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลำดับข้อที่	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.3747
2	.5023
3	.4405
4	.3408
5	.1757
6	.5342
7	.2881
8	.7109
9	.6253
10	.5827
11	.6270
12	.5873
13	.6305
14	.5904
15	.6658

ตารางผนวกที่ ๗2 (ต่อ)

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
16	.5676
17	.5458
18	.7493
19	.6403
20	.3043
21	.5015
22	.3796
23	.2929
24	.4513
25	.4658
26	.5451
27	.2557
28	.4157
29	.4336
30	.6387
31	.6163
32	.2805
33	.3844
34	.4720
35	.5145
36	.5843
37	.7090
38	.6762
39	.6218
40	.7187
41	.7073
42	.5919
43	.5255
44	.5857
45	.5630

ตารางผนวกที่ ข2 (ต่อ)

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
46	.1332
47	.4762
48	.5174
49	.4868
50	.6773
51	.6192
52	.3585
53	.4515
54	.4770
55	.5320

ตารางผนวกที่ ข3 แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
1	.3303
2	.6206
3	.6161
4	.6876
5	.4339
6	.6821
7	.2720
8	.7692
9	.5379
10	.7663
11	.6525
12	.4169
13	.5387

ตารางผนวกที่ ข3 (ต่อ)

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
14	.7026
15	.5985
16	.4782
17	.6180
18	.2690
19	.8089
20	.7076

ตารางผนวกที่ ข4 แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
1	.5298
2	.4236
3	.5299
4	.5454
5	.5527
6	.4014
7	.6826
8	.5199
9	.5058
10	.4714
11	.7647
12	.5609
13	.4091
14	.5891
15	.6669
16	.3145
17	.4894

ตารางผนวกที่ ๗5 แสดงค่าความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร

ลำดับข้อที่	ค่าItem Total Correlation (r)
1	.7099
2	.5333
3	.6656
4	.6770
5	.6268
6	.7366
7	.5074
8	.4313
9	.6325
10	.5782
11	.4784
12	.6681
13	.4124
14	.6666
15	.5740
16	.7638
17	.7736

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล

นางสุภัทรา สันติวัฒนา

วัน เดือน ปี ที่เกิด

6 ธันวาคม 2506

สถานที่เกิด

จ. ราชบุรี

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี จากราชภัฏนครปฐม

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้จัดการฝ่าย

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บ. ไทยร่วมใจน้ำมันพืช จำกัด