



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

สาขา

จิตวิทยา

ภาควิชา

เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป
แช่เยือกแข็ง

The Influence of Perceived Self-Efficacy, Organizational Support and Leadership on
Self-Development of First-Line Supervisors at the Frozen Foods Industrial Factory

نامผู้วิจัย นางสาวธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพกานา สมุทรานนท์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วดี สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
สำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

The Influence of Perceived Self-Efficacy, Organizational Support and Leadership on
Self-Development of First-Line Supervisors at the Frozen Foods Industrial Factory

โดย

นางสาวธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2552

ชัยฤทธิ์ พิระภักไพศาล 2552: อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง ปรินญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่ กศ.ศ. 146 หน้า

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ กับการพัฒนาตนเอง 3) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้าน 4 ด้าน (ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์) อยู่ในระดับสูงด้วย การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน 2 ด้าน (ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตสังคม) อยู่ในระดับปานกลาง และมีด้านการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย และด้านสติปัญญาความสามารถ) อยู่ในระดับสูง ที่เหลืออีก 2 ด้าน (ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม) อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์) การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านจิตสังคม ด้านการปฏิบัติงาน) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 72.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Thanyapat Peerapakpaisarn 2009: The Influence of Perceived Self-Efficacy, Organizational Support and Leadership on Self-Development of First-Line Supervisors at the Frozen Foods Industrial Factory. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Phuangphet Wacharayoo, Ed.D. 146 pages.

The objectives of this research were to study: 1) the level of perceived self-efficacy, organizational support, leadership and self-development; 2) the relationship of perceived self-efficacy, organizational support, leadership and self-development, and 3) the influence of perceived self-efficacy, organizational support and leadership on self-development. Samples were 186 first-line supervisors at a Frozen Foods Industrial Factory. Data were collected by questionnaires and analyzed by a statistical package program.

The results were as the follows. 1) The first-line supervisors had a high level of perceived self-efficacy (performance accomplishments, vicarious experience, verbal persuasion and emotional arousal), a moderate level of organizational support (benefits & welfare, socioemotional) and of the rest the performance factor was at the high level, moderate level of transformational leadership and transactional leadership but at the low level in laissez-faire leadership; while in self-development physical and intelligence were at the high level but emotion & mind and social were at the moderate level. 2) Perceived self-efficacy, organizational support and transformational leadership were positively related to self-development with significance at the statistical level of .001 3) Perceived self-efficacy (vicarious experience and emotional arousal), organizational support (socioemotional and performance), transformational leadership and laissez-faire leadership could predict 72.8 percent of self-development at .001 level of significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อย่างดียิ่งของ
รองศาสตราจารย์ ดร. พวงเพชร วัชรอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. ทิพทินนา สมุทรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ
ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์
ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์ได้มอบให้ จึงขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์
ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอขอบคุณผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือก
แข็ง จังหวัดปทุมธานี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บรวบรวม
แบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ พร้อมกันนี้ขอขอบคุณทุกท่าน
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ภาควิเศษ รุ่นที่ 12 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และมีน้ำใจที่ดีต่อกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งทุก ๆ คนใน
ครอบครัวที่ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัย เป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย
ตลอดมา

ธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล

ตุลาคม 2552

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	10
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร	21
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	29
แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
สรุปแนวความคิดและทฤษฎีสู่กรอบแนวความคิดในการวิจัย	56
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	58
สมมติฐานการวิจัย	59
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	71
ผลการวิจัย	71
ข้อวิจารณ์	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	104
สรุปผลการวิจัย	104
ข้อเสนอแนะ	107
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	112
ภาพผนวก	120
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ภาคผนวก ข ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รายด้านและทั้งฉบับ	132
ภาคผนวก ค ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานที่ทำการศึกษา	142
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	146

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและต่ำ	16
2	จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานระดับต้น จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	72
3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง	74
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	76
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	78
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	79
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	83
9	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	85
10	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	87
11	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	89
12	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	91
13	สรุปตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
1 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง	133
2 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร	135
3 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านของแบบสอบถามภาวะผู้นำ	137
4 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	140

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ซึ่งได้แก่ ปัญญา จีวรภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ	12
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	13
3	ผลของรูปแบบที่แตกต่างกันของพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	14

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งหมายถึง “กระบวนการที่ทำให้โลกมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบเก็บข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบดาวเทียมเพื่อการติดต่อสื่อสาร โทรคมนาคม” ทำให้มนุษย์ทั่วโลกสามารถรับรู้ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว พร้อมกันทั้งโลก (วรวิทย์ จินดาพล, 2542: 2) และด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนี้เอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย มีวิกฤตการณ์หลายลักษณะ หนึ่งในวิกฤตที่เกิดขึ้น คือ การแข่งขันสูง และสิ่งที่จะทำให้ก้าวสู่ชัยชนะได้ คือ การใช้กลยุทธ์ในการ ดำเนินการเพื่อครองการได้เปรียบคู่แข่ง โดย “มนุษย์” ที่อยู่ในองค์กรเป็นผู้คิด ซึ่งเริ่มจาก ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร เรื่อยลงมาถึงผู้บริหารระดับต่าง ๆ จนมาถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง (พยอม วงศ์สารศรี, 2551: 77) จึงกล่าวได้ว่า “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด เป็นผู้ขับเคลื่อน ผลักดัน ให้เกิดการชนะคู่แข่ง ฉะนั้น การพัฒนาคนให้ เป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริงในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องกระทำเป็นอันดับแรก

หากองค์กรใดสามารถทำให้ได้มา มีการพัฒนา และสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการได้ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสและศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจษฎา นกน้อย, 2550: 43) นอกจากนี้มี รายงานจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เป็นอันมากที่พบว่า การพัฒนาเกิดขึ้นได้ตลอดเวลากับทุกคนที่อยู่ในวัยทำงาน เพียงแต่ ๆ ละบุคคลมีการพัฒนาได้ดีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ในแต่ละบุคคลที่นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลมีความเชื่อว่า ตนมีความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเอง ก็จะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะทำ กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งพยายามที่จะรับรู้และศึกษาข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น เป็นผลให้เกิดการพัฒนาได้ ซึ่ง สิริอร วิชชาวุธ (2544: 60) กล่าวถึง งานวิจัยของการ์แลนด์และคณะ พบว่า คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักมีผลงานดีในงานหลากหลายอย่างกว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ฉะนั้น จะเห็นว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะทำให้เกิดการ

พัฒนาตนเอง และทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานของบุคคลและองค์กร ซึ่งความสามารถของตนเองนี้ จะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ด้วย

การสนับสนุนจากองค์กรมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งจัดเป็น ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่าย ๆ ที่ ให้นั้นกระทำด้วยความเชื่อว่า ฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ (Gouldner 1960 cited in Eisenberger *et al.*, 2001: 42) ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน กับองค์กร ซึ่งองค์กรจะตระหนักและเห็นคุณค่าจากการทุ่มเทการทำงาน of พนักงาน โดยให้ พนักงานได้แสดงออกในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร และได้รับการ ใหัรางวัลในทางสังคมเป็นข้อแลกเปลี่ยน ด้วยหลักการนี้ จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Eisenberger *et al.*, 2001: 44) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการนำของผู้บริหารในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถและนำทักษะที่มีอยู่มาใช้พัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น ซึ่งผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจ เห็นได้จากผลกำไรเพิ่มขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น การครองส่วนแบ่งของ ตลาดมีมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น (จุฬารักษ์ โสตะ, 2546: 49) จึงเห็นได้ว่า ผู้นำใน องค์กรสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะก่อให้เกิด การปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (สงวน นิติยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ, 2541: 83) และบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ คนที่เรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง เห็นว่าประสบการณ์ทุกประสบการณ์เป็นประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่ แต่ในห้องเรียนหรือห้องสัมมนาเท่านั้น บุคคลเหล่านี้ คือ คนที่มองหาวิธีปรับปรุงตนและองค์กร โดยเริ่มต้นจากการเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วิทยากร เขียงกุล, 2547: 32-33) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความอ่อนด้อยหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของผู้นำและบุคลากรในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์กร นั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการให้โอกาสบุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2543: 85)

การพัฒนาตนเองนี้จึงนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง เป็นการเรียนรู้ด้วย ตนเองของบุคคล ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยการมีความต้องการ และมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ จึงจะ เกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992: 3) ซึ่งพนักงานจะต้องจูงใจตัวเอง

อย่างไม่หยุดหย่อน ต้องอุทิศตัวเองเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และต้องพยายามอยู่ตลอดเวลาที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงสุด (พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา และ จีระ หงส์ลดารมภ์, 2549: 165) อันจะส่งผลให้องค์การสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองจริงหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะส่งเสริมให้หัวหน้างานระดับต้นเกิดการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อยังประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร โดยจะศึกษาที่โรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี

โรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เพราะเป็นทั้งผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ โดยมีกระบวนการผลิตอย่างครบวงจร และมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าสำเร็จรูปด้วยกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน ใช้เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีระดับสูง ประสานกับความชำนาญของบุคลากรของโรงงาน สามารถผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปที่มีคุณภาพและได้รับใบรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001, 14001, มอก. 18001 และได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย จนเป็นที่ยอมรับและเป็นที่เชื่อถือจากผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของสินค้าประเภทนี้จำเป็นต้องมีการดำเนินการอยู่ตลอดเวลาด้วยความรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที และด้วยโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่มีหน่วยงานที่หลากหลาย และสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้การบังคับบัญชาในแต่ละส่วนขององค์กรมีความแตกต่างกัน ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงบ่งชี้ได้ว่า บุคลากรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถให้มีความพร้อมสำหรับรองรับกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับปรัชญาและพันธกิจขององค์กร และการศึกษาในที่แห่งนี้จะทำให้คำตอบในสิ่งที่ผู้วิจัยใคร่ศึกษาได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เพื่อ

1. ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง
3. ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจนำข้อมูลจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นให้สามารถรักษาผลงานให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องไปพร้อมกับเป็นโรงงานที่ได้รับรางวัลในการดำเนินการอย่างมีคุณภาพแล้วนั้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี ในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 360 คน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ใช้การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียว คือ วัดระดับความมั่นใจ (Strength) เนื่องจากเป็นมิติในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่นิยมใช้กันมากในงานวิจัยส่วนใหญ่ในองค์กร ทั้งยังสามารถวัดได้ครอบคลุมและใช้วัดได้ในทุก ๆ งาน โดยผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้านตามทฤษฎีของ Bandura (1986) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์

3. การสนับสนุนจากองค์กร ได้ดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ Eisenberger (1986) ในการสร้างแบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำ ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 รูปแบบ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Bass and Avolio (1991) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

5. การพัฒนาตนเอง จากแนวความคิดที่ได้รวบรวมมา (ปรับปรุงมาจาก Koan, 1980 และเรียม ศรีทอง, 2542) โดยผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี

หัวหน้างานระดับต้น หมายถึง ผู้ควบคุมการทำงาน หรือตำแหน่งเทียบเท่า ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบในการที่จะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง โดยมีผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิต

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรู้และเข้าใจตนเองของหัวหน้างานระดับต้น จากการประเมินตนเองว่า มีความพยายาม ความสามารถอยู่ในระดับใดและเพียงพอที่จะจัดการหรือกระทำพฤติกรรมใด ๆ บางอย่างให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เพียงใด เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน อุตสาหะ และทุ่มเทความพยายามในการทำงาน จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเรียนรู้จากความพ่ายแพ้ และมองเห็นความสำเร็จ ซึ่งสามารถแบ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานซึ่งได้รับมอบหมายมาให้สำเร็จ ลุล่วง มีความรับผิดชอบ เข้าใจงานที่ทำ มีความพยายาม กระตือรือร้น และชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสนใจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง แล้วนำมาเป็นแบบอย่างในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งตั้งใจจริงในการทำงานให้สำเร็จ และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างรวดเร็ว

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูด หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า สามารถรับรู้คำพูดที่ชักจูง ชี้นำ และทำให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานของตนเองแล้วสามารถแนะนำผู้อื่นในการทำงานให้ถูกต้องได้

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสามารถในการกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ มีความอดทน อุตสาหะ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถกระตุ้นตนเองในการคิดเชิงบวกหรือเกิดการมองโลกในแง่ดีแทนการมองในแง่ร้าย

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า ได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนางานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในงาน ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและผลจากการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ โดยสามารถแบ่งการสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดีจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า องค์กรให้การยอมรับ เห็นคุณค่าของผลงานและผลจากการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ให้การยกย่องเมื่อทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า ได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและคำแนะนำในการทำงาน รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ สร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่หัวหน้างานระดับต้นใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน และสนับสนุนให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน แบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการที่จะตั้งใจทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กร

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นแสดงต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลตอบแทนในการจงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรางวัลจากภายนอก และหัวหน้างานระดับต้นจะเข้าใจความต้องการของผู้ตามที่จะช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นแสดงว่า ไม่มีความพยายามรับรู้ และไม่รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหา

การพัฒนาตนเอง หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง และเสริมสร้างตนเองให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเพิ่มความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง โดยแบ่งองค์ประกอบในการประเมินการพัฒนาตนเองออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการดูแลและสำรวจสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยที่ดีของตน มีการสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งการแต่งกาย การวางตัว กริยาท่าท่วงท่า น้ำเสียง

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี โดยสามารถควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ได้ดี รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง พยายามปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่ดีของตน มีความเมตตา กรุณา ไว้วางใจผู้อื่น และซื่อสัตย์สุจริต

การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นตามความเหมาะสม มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ทำประโยชน์ต่อผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการแสวงหาความรู้ และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลรอบข้าง มีความคิดที่เป็นอิสระในการทำงาน มีการวางแผน และยอมรับความแปลกใหม่

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Bandura (1986: 391) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลนั้นมีอยู่ แต่ขึ้นอยู่กับตัดสินว่า ตนสามารถทำได้หรือไม่ด้วยทักษะที่มีอยู่ โดย Bandura (1989 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549: 57-58) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคน ๆ เดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของ

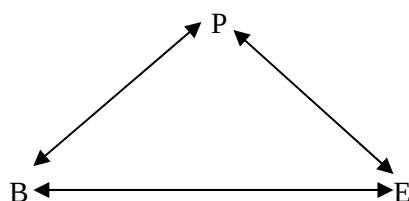
ตนเองในสภาวะการนั้น ๆ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ บุคคลก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

Schultz and Schultz (2002: 166) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำ ประสิทธิภาพ และสมรรถนะในการจัดการกับความต้องการของชีวิต

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรู้และเข้าใจตนเองของบุคคล จากการประเมินตนเองว่า มีความพยายาม ความสามารถอยู่ในระดับใด และเพียงพอที่จะจัดการหรือกระทำพฤติกรรมใด ๆ บางอย่างให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เพียงใด เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน อุตสาหะ และทุ่มเทความพยายามในการทำงาน จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเรียนรู้จากความพ่ายแพ้และมองเห็นความสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy Theory)

แนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นทฤษฎีที่ Albert Bandura อาจารย์และนักจิตวิทยาชาวแคนาดาได้ศึกษาและพัฒนามาจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวคิดของพฤติกรรมนิยมและแนวคิดของวิทยาศาสตร์ทางปัญญา ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 Bandura ได้ขยายแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้น และเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็น ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญา จีวรภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ดังภาพที่ 1 (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549: 47-48)

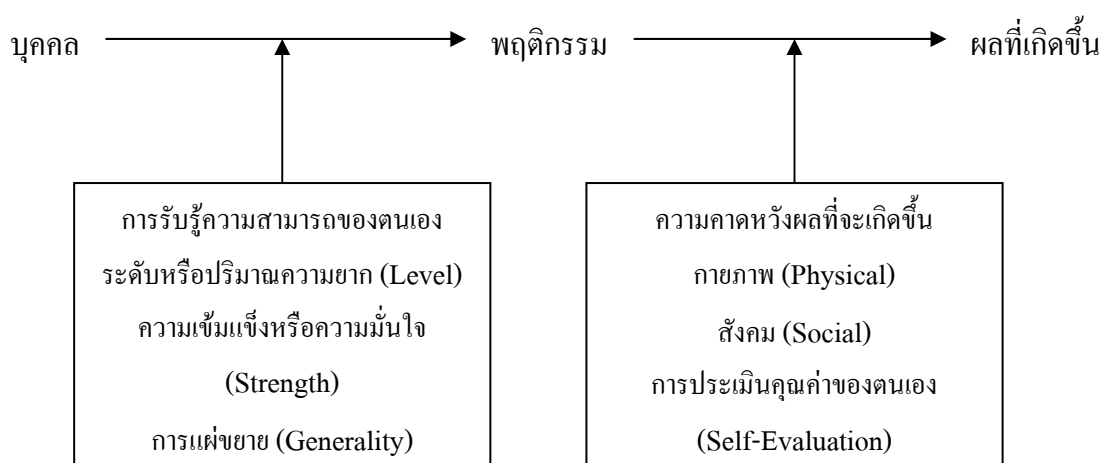


ภาพที่ 1 การกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ซึ่งได้แก่ ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน ก็ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนั้นจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (Bandura, 1989 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549: 49)

ในระยะแรกงานของ Bandura ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น Bandura จะเสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่า เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตน ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมา Bandura ได้ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ นั่นเอง (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549: 57)

Bandura (1997: 21-22) เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1997: 22)

จากภาพที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองในการจัดการหรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้แตกต่างกันในระดับความยาก ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และการแผ่ขยาย ในขณะที่ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น เป็นการตัดสินใจว่า ผลที่คาดว่าจะได้รับอันใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งเป็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นทางกายภาพ สังคม และการประเมินคุณค่าของตนเอง และหากต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม จะต้องทำให้บุคคลนั้นมีความหวัง และเกิดความเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลนั้น ๆ ดังแสดงในภาพที่ 3

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลี่ยงที่จะไม่กระทำ	รู้สึกหมดคุณค่าในตนเอง เกิดความหมดหวัง ไม่ กระทำ

ภาพที่ 3 ผลของรูปแบบที่ต่างกันของพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1997: 20)

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ หรือไม่ขึ้นอยู่กับรับรู้
ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ที่จะได้รับหลังจากกระทำพฤติกรรม
นั้น ๆ ซึ่งหากมีเพียงด้านหนึ่งด้านใดสูงหรือต่ำ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรม
นั้น ๆ โดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงและคาดว่าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำสูง บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำ
พฤติกรรมนั้นสูง แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่เพียงพอ
และคาดว่า ถ้าตนกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลลัพธ์ต่ำ บุคคลนั้นจะเกิดความกลัว หมด
หวัง และมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ซึ่ง
Bandura (1977: 81-82) ได้เสนอว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจาก 4 แหล่ง ดังต่อไปนี้

1. การประสบความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishments) เป็นแหล่งที่มา
ของการรับรู้ความสามารถที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของบุคคล
โดยตรง ความสำเร็จจากการกระทำหลายครั้ง จะช่วยเพิ่มความสามารถของตนเอง โดยบุคคลจะ

เชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำได้ ส่วนบุคคลที่ประสบความล้มเหลวหลายครั้ง ก็จะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง

2. การมีประสบการณ์จากการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Experience) เป็นการสังเกตบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนที่ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้รู้สึกว่าตนก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมทำนองเดียวกันได้เช่นกัน และหากสังเกตเห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนประสบความล้มเหลว ทั้ง ๆ ที่บุคคลได้พยายามเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้รู้สึกว่าตนเองก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่า มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้ จะทำให้บุคคลมีกำลังใจ มีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น ซึ่งการใช้วิธีพูดชักจูงที่จะให้ได้ผลนั้น ควรเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ คำนึงถึงความสามารถและทักษะที่แท้จริงของบุคคล การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง จะเป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังและลดความน่าเชื่อถือในตัวของผู้ชักจูงลงไป

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) บุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการถูกกระตุ้นทางอารมณ์และสภาวะทางกายภาพ การเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด เป็นการกระตุ้นทางลบของบุคคล ทำให้เกิดการตื่นตัวมากเกินไป ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ บุคคลก็จะแสดงออกได้ไม่ดี บุคคลจะคาดการณ์ว่าตนจะสามารถทำได้สำเร็จ เมื่ออยู่ในสภาวะทางกายปกติ ไม่เครียด และไม่เหนื่อยอ่อน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนได้ดีขึ้น และมีการแสดงออกที่ดีขึ้นด้วย

ถ้าบุคคลมีประวัติประสบความสำเร็จในการทำงาน มีประสบการณ์ทางบวก เช่น มีความพึงพอใจแทนที่จะเป็นความกังวลกลัวในขณะที่ทำงาน เคยเห็นผู้อื่นทำได้สำเร็จในงานนั้น และได้รับการกระตุ้นเร้าจากบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับตนเองให้กล้าที่จะทำงานนั้น ๆ บุคคลจะเกิดการรับรู้ตนเองว่า มีความสามารถจะทำให้สำเร็จได้ หรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จเป็นตัวทำให้เกิดความสำเร็จ (Success Breeds Success) แต่บุคคลจะไม่ประสบความสำเร็จตลอดเวลา มีบ้างเป็นบางครั้งที่จะประสบความล้มเหลว บุคคลจะต้องสามารถยืดหยุ่นและมีความเชื่อว่า ถึงแม้จะประสบความล้มเหลวในครั้งนี้ ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในครั้งต่อไปได้เสมอ (สิริอร วิชาวุธ, 2544: 91)

ตารางที่ 1 บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและต่ำ

การรับรู้ความสามารถของตนเองสูง	การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ
● ตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง ● แสดงออกถึงความผูกพันในงานสูง ● หุ่่มเทก่าล้งกายและใจในการทำงานมาก ● ยืนหยัดที่จะทำต่อ ● มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จ ● มองโลกในแง่ดี ● รับทำงานที่ยาก ● ชอบการผจญภัย ● เปิดตัวกว้าง ● เห็นว่าความสามารถเป็นทักษะที่พัฒนาได้ ● เห็นว่าการประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นเพราะขาดทักษะหรือการลงแรง ● เน้นการปรับปรุงตนเองและการทำงานให้บรรลุผล ● สามารถยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความยุ่งยาก ● รู้สึกว่าสามารถจัดการและทำให้สำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น ● อาศัยความเข้มแข็ง ● มีประสบการณ์ความเร้าร้อนทางอารมณ์น้อย ● มีระบบประสาทอัตโนมัติที่มีสุขภาพสมบูรณ์	● ตั้งเป้าหมายในการทำงานต่ำ ● แสดงออกถึงความผูกพันในงานน้อย ● หุ่่มเทก่าล้งกายและใจในการทำงานน้อย ● เมื่อพบอุปสรรคมักเลิกล้มที่จะทำ ● มองเห็นภาพของการประสบความสำเร็จล้มเหลว ● มองโลกในแง่ร้าย ● หลีกเลียงงานที่ยาก ● ไม่ค่อยชอบการผจญภัย ● จำกัดตนเอง ● เห็นว่าความสามารถเกิดขึ้นเองในตัว ● เห็นว่าการประสบความสำเร็จล้มเหลวเกิดจากการขาดความสามารถ ● เน้นการเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเมินผลการปฏิบัติงาน ● ความรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการกับการถูกข่มขู่ ● รู้สึกว่าไม่สามารถจัดการและทำให้สำเร็จได้มากกว่าผู้อื่น ● มีแต่ข้อบกพร่อง ● มีความเครียด ความกังวลใจและความซึมเศร้าอยู่บ่อย ๆ ● ประสบกับความเสียหายทางระบบประสาทอัตโนมัติ

ที่มา: สิริอร วิชชาวุธ (2544: 91)

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลถึงวิธีการกระทำ ความพยายาม การอดทนต่ออุปสรรคมากขึ้นเพียงใด โดย วิลาสลักษณ์ ชวีวุฒิ (2542: 31-32) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร มีแบบแผนในการคิดอย่างไร และมีการตอบสนองทางด้านอารมณ์อย่างไร เมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นตัวกำหนดในเรื่องต่อไปนี้

1. กระบวนการรู้คิด (Cognitive Process) การรับรู้ความสามารถของตนมีผลกระทบต่อแบบแผนการคิดที่สามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ บุคคลจะตีความสถานการณ์และคาดการณ์ในอนาคตอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเองอย่างไร คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูง จะมองสถานการณ์ที่พบว่าเป็นโอกาส จะมองภาพความสำเร็จและให้เป็นสิ่งที่น่าสนใจทางกระทำของตน ส่วนคนที่ตัดสินว่าตนเองด้อยความสามารถจะตีความสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนว่าเป็นความเสี่ยง และมีแนวโน้มจะมองเห็นภาพความล้มเหลวในอนาคต การคิดในทางลบของผู้ที่รู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถจะทำลายแรงงูใจในตนเองและทำลายผลการปฏิบัติงานด้วย

2. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) ความสามารถที่จะจูงใจตนเองและกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายจะมีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด ขณะที่คาดการณ์ในอนาคต จะทำให้เกิดแรงจูงใจและการควบคุมการกระทำของตนเองได้ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองและตั้งเป้าหมายไว้สูง จะมีแรงจูงใจในการกระทำและจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่สงสัยในความสามารถของตนเอง

3. กระบวนการด้านความรู้สึก (Affective Process) การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถมีผลกระทบต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ โดยผ่านการควบคุมตนเองทางด้านการคิด การกระทำ และความรู้สึก ในด้านความคิด ความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความสนใจและการตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบได้ และมีผลต่อการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ด้วย ด้านการกระทำ การรับรู้ความสามารถของตนจะจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ โดยการส่งเสริมการกระทำที่มีประสิทธิผล

เพื่อเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ได้ ส่วนด้านความรู้สึก จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าคุณสามารถทำให้สภาวะทางอารมณ์ของคุณที่ไม่ดีให้ดีขึ้นได้หรือไม่

4. กระบวนการเลือก (Selection Process) บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมและสภาพการณ์ที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง และบุคคลจะกระทำกิจกรรมและเลือกสิ่งแวดล้อมที่แน่ใจว่ามีความสามารถที่จะจัดการได้ ผู้ที่ยังมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกกิจกรรมที่ยังมีความท้าทาย

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมิติ 3 มิติ (Bandura, 1977: 84-85)

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งจะผันแปรตามระดับความยากของงานหรือกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติได้

มิติที่ 2 ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ เป็นความมั่นใจของบุคคลที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่ระดับความยากหรือเมื่อมีอุปสรรคต่าง ๆ คือ หากบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ ก็จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจมาก บุคคลก็จะมีความบากบั่นมานะมาก แม้ว่าอาจจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้มาก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย เป็นการตัดสินใจว่าตนมีความสามารถในการกระทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ และประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติทั้ง 3 มิติ ได้มีการกล่าวถึง วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่นิยมใช้กันมาก (วิลาสลักษ์ ชั่ววลี, 2542: 34) คือ การวัดความมั่นใจ โดยการถามว่า ผู้ตอบมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นหรือไม่ คำตอบมักจะเป็นว่า “ไม่มีความมั่นใจ” (0) จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” (10) หรือใช้สเกลแบบ 0% ถึง 100%

สำหรับการวัดที่นิยมรองลงมา คือ การวัดความยากของงานที่คิดว่าปฏิบัติได้ มักเป็นการถามว่า สามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นได้หรือไม่ คำตอบจะเป็นแบบ “ได้” และ “ไม่ได้”

การวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสม คือ มีทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกันว่า สามารถปฏิบัติงานตามข้อคำถามนั้น ๆ ได้หรือไม่ ในกรณีที่ตอบว่า “ได้” ก็ประเมินตนเองบนสเกลว่า มีความมั่นใจในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงมีคำตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบ คือ “ได้” และ “ไม่ได้” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือบนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนนก็รวมโดยคำตอบของความมั่นใจ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบ ตอบ “ได้” ในสเกลระดับความยาก

ส่วนการวัดการตัดสินใจความสามารถของตนที่แผ่ขยายไปยังกิจกรรมอื่น อาจทำได้ 3 ลักษณะ (Maibach and Murphy, 1995 อ้างใน วิชาสถิติ, 2542: 34) คือ 1) การวัดภายในขอบเขตกิจกรรมเดียวกัน เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิเสธการชักชวนของเพื่อนให้เสพยาเสพติด กับการปฏิเสธการชักชวนของผู้อื่น 2) การวัดขอบเขตกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการควบคุมการรับประทานอาหารกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเพิ่มการออกกำลังกาย และ 3) การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยคำนึงเรื่องเวลาหรือสภาพการณ์

จากการศึกษารวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ ความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง โดยการประเมินตนเองว่า มีความพยายามและความสามารถเพียงพอที่จะจัดการหรือกระทำพฤติกรรมใด ๆ บางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านกระบวนการคิด การตั้งใจ ความรู้สึก และการเลือกที่จะหลีกเลี่ยงหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่วัดได้ตรงตามทฤษฎีของ Bandura จะมีการวัดในมิติของการวัดระดับความยาก การวัดความมั่นใจ การวัดแบบผสม และการวัดการแผ่ขยาย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียว คือ การวัดความเข้มแข็งหรือความมั่นใจของ Bandura เนื่องจากเป็นมิติในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่นิยมใช้กันมากในงานวิจัยส่วนใหญ่ในการวัดในบริบทขององค์กร ทั้งยังสามารถวัดได้ครอบคลุมและใช้วัดได้ในทุก ๆ งาน โดยประเมินจากการรับรู้ความสามารถของตนเองใน 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรู้และเข้าใจตนเองของหัวหน้างานระดับต้น จากการประเมินตนเองว่า มีความพยายาม ความสามารถอยู่ในระดับใดและเพียงพอที่จะจัดการหรือกระทำพฤติกรรมใด ๆ บางอย่างให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เพียงใด เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน อุตสาหะ และทุ่มเทความพยายามในการทำงาน จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเรียนรู้จากความพ่ายแพ้ และมองเห็นความสำเร็จ

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานซึ่งได้รับมอบหมายมาให้สำเร็จ ลุล่วง มีความรับผิดชอบ เข้าใจงานที่ทำ มีความพยายาม กระตือรือร้น และชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสนใจและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง แล้วนำมาเป็นแบบอย่างในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งตั้งใจจริงในการทำงานให้สำเร็จ และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างรวดเร็ว

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูด หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า สามารถรับรู้คำพูดที่ชักจูง ชี้นำ และการให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานของตนเองแล้วสามารถแนะนำผู้อื่นในการทำงานให้ถูกต้องได้

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นประเมินตนเองว่า มีความสามารถในการกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ มีความอดทน อุตสาหะ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถกระตุ้นตนเองในการคิดเชิงบวกหรือเกิดการมองโลกในแง่ดีแทนการมองในแง่ร้าย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรไว้ดังนี้

Gouldner (1960 cited in Eisenberger *et al.*, 2001: 42) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งได้ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นเป็นอย่างดี บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จะก่อให้เกิดการตอบสนองด้วยการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นเป็นอย่างดี ผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนอาจไม่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น เงิน การบริการ และข้อมูลข่าวสาร หรือด้านอารมณ์สังคม เช่น การยอมรับ การให้ความเคารพ และความชื่นชม

Eisenberger *et al.* (1986: 500) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาว่าองค์กรให้คุณค่าในการทุ่มเทการทำงาน ห่วงใยในความเป็นอยู่ของพนักงาน และการให้รางวัลที่เป็นผลจากการทุ่มเททำงาน

Witt (1991: 1490) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์กรที่ให้การสนับสนุนผลการปฏิบัติงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร

จากความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนางานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในงาน ได้รับผลตอบแทน การปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและผลจากการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

แนวคิดและทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งจัดเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้นั้นกระทำด้วยความเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้กำหนดการตอบแทนไว้เฉพาะเจาะจง แต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม (Gouldner 1960 cited in Eisenberger *et al.*, 2001: 42)

โดยมองว่า การจ้างงาน คือ การใช้ความพยายามและความภักดีของคนให้แสดงออกมาเป็นผลงานที่ต้องการแก่องค์กร และได้รับการให้รางวัลในทางสังคมเป็นข้อแลกเปลี่ยน ด้วยหลักการนี้ ทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างควรที่จะปฏิบัติต่อกันในแบบเดียวกัน เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนในแบบที่ต้องการทั้งสองฝ่าย และเกิดผลที่ดีด้วยกันทั้งคู่

ดังนั้น แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการตอบสนองผลประโยชน์ ค่านิยมแนวปฏิบัติเกิดขึ้นโดยองค์กร จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger *et al.* (2001) ได้ตั้งสมมติฐานความเชื่อของพนักงาน เพื่อยืนยันว่า ค่านิยมขององค์กรอยู่บนพื้นฐานการตอบแทนสิ่งที่เป็นการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานต่อองค์กร และความคาดหวังของพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนในการพยายามช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ (Rhoades and Eisenberger, 2002: 698)

นอกจากนี้ ได้มีผู้วิจัยหลายท่านได้ตั้งข้อสังเกตว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะมององค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคล การกระทำต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยตัวแทนขององค์กร มักถูกมองว่าเป็นการกระทำด้วยความตั้งใจขององค์กรมากกว่าการสันนิษฐานว่าเป็นการกระทำโดยตัวแทนขององค์กรเอง ซึ่งพิจารณาจาก (Levinson, 1965 cited in Eisenberger *et al.*, 1986: 500)

1. กฎระเบียบขององค์กร ศีลธรรม และนโยบายทางการเงินโดยผ่านการกระทำของตัวแทนที่องค์กรจัดตั้งขึ้น
2. ประเพณี นโยบาย บรรทัดฐานที่ทำให้เกิดความต่อเนื่อง และกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

3. อำนาจของตัวแทนจากองค์การที่มีเหนือพนักงานในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน

จากมุมมองนี้กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนของพนักงานต่อนายจ้าง ก่อให้เกิดการสันนิษฐานว่า องค์การเป็นเสมือนบุคคลหนึ่งที่จะแสดงออกถึงเรื่องกฎระเบียบ ศีลธรรม และความรับผิดชอบทางการเงินขององค์การที่แสดงออกมาผ่านนโยบายขององค์การ บรรทัดฐาน และวัฒนธรรมขององค์การ จนเป็นพฤติกรรมขององค์การที่ปรากฏต่อตัวพนักงานแต่ละคน โดยพนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนจากองค์การ ซึ่งจะแสดงว่าองค์การมีลักษณะแบบมีเมตตาหรือแบบโหดร้าย และการที่พนักงานจะชอบหรือไม่ชอบองค์การ เป็นตัวบ่งบอกถึงความรู้สึกว่าองค์การชอบหรือไม่ชอบพนักงาน

รูปแบบการสนับสนุนจากองค์การ

โดยปกติแล้ว องค์การมักให้คุณค่ากับการอุทิศตนของพนักงานและความภักดีต่อองค์การที่พนักงานมีให้ ซึ่ง Eisenberger *et al.* (1998: 289) ได้กล่าวว่า การที่องค์การตระหนักและเห็นคุณค่าจากการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน สามารถพิจารณาให้การสนับสนุนโดย

การให้การยอมรับและการเคารพ การให้ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีระบบที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ดี และมีระบบที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

การช่วยให้พนักงานบรรลุความต้องการความมีคุณค่า ด้วยการยึดถือความผูกพันที่องค์การมีต่อพนักงาน โดยสนใจต่อความเป็นอยู่ดีของพนักงาน และพอใจในความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงาน

การช่วยให้พนักงานบรรลุความต้องการด้านความผูกพันทางใจในการเป็นสมาชิก ด้วยการกระทำที่ทำให้พนักงานเชื่อว่า องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ด้วยการแสดงความเห็นใจ และสนับสนุนด้วยสิ่งต่าง ๆ

การสนับสนุนทางจิตสังคมโดยการได้รับการยอมรับทางสังคม ด้วยการสื่อสารให้พนักงานทราบว่า องค์การตระหนักในพรสวรรค์ และทักษะที่เหนือกว่ามาตรฐานของพนักงาน และด้วยการแสดงให้พนักงานเห็นว่า พนักงานกำลังปฏิบัติภายใต้บรรทัดฐานและการให้คุณค่าขององค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การดำเนินการต่าง ๆ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ประเมินว่า องค์กรตระหนักถึงคุณค่า การให้การยอมรับ และการสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากน้อยเพียงใด พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงและมีความรู้สึกพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนขององค์กร จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

Rhoades and Eisenberger (2002: 699-701) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

1. ปัจจัยด้านองค์กร คือ

1.1 ความยุติธรรมในองค์กร เป็นการพิจารณาถึงความยุติธรรมในการกำหนดการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่พนักงานในองค์กร ซึ่ง Shore and Shore (1995 cited in Rhoades and Eisenberger, 2002: 699) ได้เสนอแนะว่า การที่องค์กรแสดงออกถึงความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานในองค์กร จะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นอย่างมาก โดยแสดงถึงความเป็นอยู่ดีและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน

1.2 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน พนักงานสร้างการรับรู้โดยภาพรวมที่จะพิจารณาว่า องค์กรให้คุณค่าต่อการทำงานของพนักงานอย่างไร ซึ่งจะสร้างมุมมองโดยทั่วไปที่จะพิจารณาระดับของหัวหน้างานที่ให้คุณค่าต่อการทำงานของพนักงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ดีของพนักงาน เนื่องจากหัวหน้าเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น พนักงานจะพิจารณาถึงการกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้าที่ดีหรือไม่ดีต่อพนักงาน เป็นภาพสะท้อนกลับถึงการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ พนักงานมีความเข้าใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานจะถูกส่งต่อไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป จึงทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้ากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3 รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ แสดงถึงการตระหนักรู้ถึงการเสียสละในการทำงานของพนักงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งรางวัลและสภาพการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานเช่นกัน อันได้แก่

1.3.1 การยอมรับและเห็นความสำคัญ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง

โอกาสในการที่จะได้รับรางวัลที่น่าพอใจ เป็นการสื่อว่าองค์กรให้คุณค่าในทางบวกต่อการทำงานและก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.2 ความมั่นคงในการทำงาน

การสร้างเชื่อมั่นว่า องค์กรปรารถนาที่จะรักษาพนักงานไว้ เป็นสิ่งที่แสดงถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะปัจจุบันที่มีการลดขนาดองค์กร

1.3.3 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

พนักงานรับรู้ได้ว่า สามารถควบคุมการทำงานของตนได้โดย การจัดทำตารางเวลางาน วิธีการทำงาน และการให้งานมีความหลากหลาย ซึ่งเป็นการแสดงว่าองค์กรให้ความเชื่อใจว่าพนักงานจะมีการตัดสินใจที่ดีในการทำงานของตนให้สำเร็จ เป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.4 ความเครียดจากบทบาทหน้าที่

ความเครียดเป็นความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าจะ ไม่สามารถจัดการกับสภาพการทำงานที่กดดันได้ จากการที่พนักงานสันนิษฐานว่า แหล่งที่ก่อความเครียดที่สัมพันธ์กับงานในสถานการณ์ที่เป็นการควบคุมจากองค์กร หรือเป็นผลจากความกดดันภายนอก ซึ่งจะลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การขาดข้อมูลหรือความไม่ชัดเจนของข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบในงาน และความไม่เหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3.5 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมในงาน เป็นการสื่อสารว่าเป็นการกระทำที่ได้ใคร่ครวญแล้วว่าเป็นการลงทุนให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้เพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.6 ขนาดองค์กร

พนักงานจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยในองค์กรใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีนโยบายและวิธีการทำงานที่เป็นทางการสูง จะลดความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ

2.1 บุคลิกภาพ อารมณ์ความรู้สึกในทางบวกและลบสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานตีความการปฏิบัติขององค์กรว่าเป็นแบบใจดีมีเมตตาหรือโหดร้าย บุคลิกภาพอาจจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำต่าง ๆ ขององค์กร เช่น อารมณ์ดีในทางบวกจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร ทำให้พนักงานเกิดความประทับใจและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ส่วนพฤติกรรมที่ก้าวร้าวหรือขาดงาน เป็นผลจากอารมณ์ที่ไม่ดีในทางลบจะบั่นทอนความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ ความมีสติ อันได้แก่ ความสามารถในการครองตน ความรอบคอบ ความคิดใคร่ครวญ ความรับผิดชอบ และความพยายาม ก็เป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่น่าไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางกลับกันจะทำให้เกิดการปฏิบัติจากองค์กรที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานอายุน้อยที่รู้สึกไม่พึงพอใจในองค์กรจะมีแนวโน้มในการลาออกจากองค์กรสูง พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง

ผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อพฤติกรรมของพนักงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นสื่อที่สะท้อนถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ โดย Rhoades and Eisenberger (2002: 699) ได้กล่าวถึง กระบวนการทางจิตใจซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังนี้

1. บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนการตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทนที่จะห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์การ และช่วยเหลือให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. การห่วงใย การให้การยอมรับและการเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์การจะสนองความต้องการด้านอารมณ์ ทำให้พนักงานเข้าร่วมการเป็นสมาชิกองค์การและมีบทบาททางสังคม
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่า องค์การตระหนักและให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบนพื้นฐานของความรู้สึกมีพันธะต่อองค์การ ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ทำตามปกติ และงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างน่าพึงพอใจ (Eisenberger *et al.*, 2001: 43) รวมถึงกิจกรรมที่นอกเหนือบทบาทตามปกติ ซึ่งตามแนวความคิดของ George and Brief (1992 cited in Eisenberger *et al.*, 2001: 43) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา การกระทำที่ช่วยปกป้ององค์การจากความเสี่ยง รวมไปถึงการนำเอาความรู้และทักษะที่มีอยู่มาเอื้อประโยชน์ให้แก่องค์การ

จะเห็นได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์การให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำความรู้และทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการคิดริเริ่มหาแนวทางในการพัฒนามาใช้กับองค์การ (Eisenberger *et al.*, 1990 cited in Eisenberger *et al.*, 2001: 44)

สรุปการสนับสนุนจากองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างองค์การกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์การให้กับผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์การมีให้ ดังนั้น การที่องค์การเอาใจใส่ในความ

เป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
 ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีกับองค์กร มีความรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์กร
 ซึ่งยังผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาตนเองทั้งทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ และตอบแทนองค์กร
 ด้วยการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด
 และทฤษฎีของ Eisenberger มาใช้ในการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากการรับรู้
 ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน และ
 เป็นแนวความคิดที่เป็นตัวชี้วัดการสนับสนุนจากองค์กรในการสร้างเป็นแบบสอบถามใช้ได้กับ
 องค์กรทั่วไป และมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์กร โดย
 จำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 3 ด้าน โดยได้นิยามความหมายให้สอดคล้อง
 กับองค์กรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า ได้รับความช่วยเหลือ
 และอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนางานด้วยการ
 เพิ่มพูนความรู้ ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และการมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยใน
 งาน ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและผลจากการทุ่มเทความ
 พยายามในการทำงาน รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้น
 รับรู้ว่า ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เกี่ยวกับชีวิตความเป็น
 อยู่และการมีสุขภาพที่ดีจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า องค์กร
 ให้การยอมรับ เห็นคุณค่าของผลงานและผลจากการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ให้การยก
 ย่องเมื่อทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่า
 ได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนา
 งานและคำแนะนำในการทำงาน รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ สร้างบรรยากาศการ
 ทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้นำคำกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการบางท่านมาเสนอไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุม (2542: 17) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542: 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

พรนพ พุกพันธุ์ (2544: 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหารโดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดลูกน้อง และดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Bass (1998: 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Dubrin (2001: 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจและสนับสนุนผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Daft (2005: 5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนในการกระตุ้นจูงใจ ผลักดัน และสนับสนุนให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก พอสรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำได้เป็น 4 แนวทางใหญ่ ดังนี้ (เสาวนิต เสาธานนท์, 2542: 7-8)

1. การศึกษาอำนาจ — อิทธิพลของผู้นำ (Power - Influence Approach)
2. การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach)
3. การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach)
4. การศึกษาสถานการณ์ของผู้นำ (Situation Approach)

การศึกษาอำนาจ — อิทธิพลของผู้นำ

การศึกษาอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิด และการใช้อำนาจของผู้นำ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่ 1) แหล่งของอำนาจผู้นำ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ และในสถานการณ์ใดที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ 2) การเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำเกิดขึ้นได้อย่างไร นอกจากนั้นการที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อม ๆ กับการวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การศึกษภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลของผู้นำ

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เป็นทฤษฎีซึ่งแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างกันของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำ มีดังนี้ 1) มีพลังและความทะเยอทะยานสูง 2) มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น 3) มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง 4) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 5) มีความเฉลียวฉลาด 6) มีความรอบรู้ในการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 197)

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับผู้นำกว้างขึ้น แต่ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยหันไปให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำมากขึ้น ซึ่งเป็นขั้นของการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งอยู่ในขั้นที่ 2 ของวิวัฒนาการทฤษฎีความเป็นผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรม หรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้นำมีพฤติกรรมใดบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้นำ และเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระดับ ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำ เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมหรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยของกลุ่มที่สอง จะมุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของการบริหาร

ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (2544: 190-191) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เริ่มต้นที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในต้นปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา และผลงานวิจัยเป็นที่รู้จักในชื่อ Ohio State Studies ผลงานของกลุ่มนี้ทำให้เรามีแบบสอบถามวัดพฤติกรรมของผู้นำมากมายและพบว่ามีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ คือ ปัจจัยด้านจิตใจของผู้ร่วมงาน

(Consideration) และปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน (Structures) ซึ่ง Fleishmen and Harris ได้อธิบายรายละเอียดของสองปัจจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านจิตใจของผู้ร่วมงาน หมายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การนับถือ และสัมพันธภาพที่อบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในกลุ่ม โดยการแสดงออกเหล่านี้ต้องเป็นไปด้วยความจริงใจ รวมทั้งสมาชิกซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเองที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบแบบแผน กิจกรรมของกลุ่ม และความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดบทบาท และคาดหวังสมาชิกแต่ละคนให้ทำตามบทบาท มีการกำหนดงาน วางแผนล่วงหน้า วางแนวทางเพื่อดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้ผลผลิต ปัจจัยด้านนี้จึงเป็นปัจจัยที่เน้นความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

การศึกษาสถานการณ์ของผู้นำ

การศึกษาสถานการณ์ของผู้นำ เป็นการศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น ได้มุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่ของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ ลักษณะงาน ความคาดหวังและข้อเรียกร้องของผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกองค์การ การรวมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้แยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ดังนั้นการวิจัยประเภทนี้ จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์การ ต่างระดับ เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สองมุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่า ไม่มีพฤติกรรมใดหรือแบบของผู้นำใดที่จะเหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับแบบ หรือพฤติกรรมให้เป็นที่ไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีที่สุด

นอกจากการศึกษาทั้ง 4 แนวทางนี้ ยังได้มีพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมหรือบริบทขององค์การต่าง ๆ ใน

ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีที่กล่าวดังนี้ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ โดยมี Burns and Bass เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่า เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agent) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 32)

Mushinsky (1997 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 32) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burn's Theory of Transforming Leadership)

Burns (1978 อ้างใน เสาวนิต เสาวนานนท์, 2542: 112) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการในอันซึ่งผู้นำและผู้ตาม ได้กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริตหรือคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่จะปลุกสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบและมนุษยธรรม ไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โกรธ หรือมีแต่ความเกลียด ซึ่ง Burns เชื่อว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นใคร อยู่ในตำแหน่งไหนก็ได้ในองค์กร แต่จะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา พอกับการมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะมีเกิดให้เห็นทุกวันด้วยพฤติกรรมของคนธรรมดา แต่ไม่ใช่ธรรมดาเหมือนทั่ว ๆ ไป

นอกจากนั้น Burns ได้เน้นให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการไม่ใช่กลุ่มของพฤติกรรมที่รักษาตัวรอด โดยภาวะผู้นำ คือ กระแสของการมีสัมพันธ์ระหว่างกันหรืออยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจ โต้ตอบอย่างต่อเนื่องและปรุงแต่งหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็นการโต้ตอบที่เป็นไปตามคาดหวังหรือต่อต้านให้เป็นไปตามความต้องการหรือทิศทางที่ผู้นำต้องการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมองได้ทั้งอย่างแคบ เช่น ระหว่างบุคคล หรือมองทั้งระบบในภาพรวมของการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม และสร้างแบบอย่างของสถาบันขึ้นมาใหม่ ในการวิเคราะห์จากมุมมองแบบกว้างนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องกำหนดกรอบ สร้างแรงกดดัน และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ จะทำให้ผู้นำทำงานได้ยาก แต่ในขณะเดียวกันก็มีคุณอนันต์ในการที่แต่ละกลุ่มจะแข่งขันกันทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

Burns ยังเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2545: 35) คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslows Need Hierachy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรม

ของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass's Theory of Transforming Leadership)

ในปี ค.ศ. 1985 Bass ได้ขยายแนวความคิดของ Burns โดยนำแนวความคิดของ Burns มาใช้กับการบริหารองค์การ โดยที่ Bass ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มักจะพิจารณาวิธีพัฒนารักษาคุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์การ วิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงาน และวิธีการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นั้น จะพยายามในเรื่องการยกระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตาม ลูกน้องหรือผู้รับบริการ ให้ตระหนักถึงผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงาน การที่จะยกระดับได้ผู้นำจะต้องมองการณ์ไกล เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถอธิบายได้ว่า อะไรถูก อะไรผิด ไม่ใช่ทำในสิ่งที่คนทั้งหลายไม่พอใจ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536: 57-58)

Yukl (2006: 264) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตามว่า ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และยอมรับ (Respect) ในตัวผู้นำ และจะเกิดแรงจูงใจให้มากกว่าที่เคยทำตามปกติหรือตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งผู้ตามจะมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานให้สำเร็จและเทคนิคที่จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ
2. พยายามช่วยให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองหรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนและเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและทีมงาน
3. พัฒนาให้ผู้ตามมีความต้องการในระดับสูงขึ้น

Bass (1985 อ้างใน เสาวนิต เสาธานนท์, 2542: 113) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แต่มีความสามารถพิเศษเหนือคนอื่น ๆ เท่านั้น เพราะว่ามีผู้มีความสามารถพิเศษต่าง ๆ เช่น นักร้อง นักแสดง นักกีฬา ฯลฯ ความสามารถพิเศษดังกล่าวไม่มีผลใด ๆ ต่อลูกน้องหรือผู้ตาม ถึงแม้ว่าลูกน้องจะรู้ถึงชื่อเสียงเหล่านั้นดี Bass ได้เน้นให้เห็นว่า ความสามารถพิเศษเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่โดยความสามารถพิเศษเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะนับได้ว่าเป็น กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการกระตุ้นอารมณ์อย่างแรง ให้มีอารมณ์ร่วมกับผู้นำหรืออาจจะโดยการให้คำแนะนำ เช่น การเป็น โค้ช ครู และที่ปรึกษา เป็นต้น

หลังจากมีการศึกษาทฤษฎี และมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น ระยะเวลาหนึ่ง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โดย รัตติกรณ จงวิศาล (2550: 189) ได้เขียน เกี่ยวกับโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบไว้ดังต่อไปนี้

“โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ

ในปี ค.ศ. 1991 Bass and Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไประดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตัวเองตามไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL)

หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะ

ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการ

กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการท้าทายผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) หมายถึง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management-by Exception) หมายถึง เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบข้อยกเว้น แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception:

MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception:

MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ

เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ”

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Bass and Avolio โดยเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องภาวะผู้นำ และสามารถปรับประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่หัวหน้างานระดับต้นใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน และสนับสนุนให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการที่จะตั้งใจทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์การ

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นแสดงต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลตอบแทนในการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรางวัลจากภายนอก และหัวหน้างานระดับต้นจะเข้าใจความต้องการของผู้ตามที่จะช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง วิธีการที่หัวหน้างานระดับต้นแสดงว่า ไม่มีความพยายามรับรู้และไม่รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหา

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น เป็นเรื่องที่ต้องกระทำด้วยตนเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนในการสนับสนุนเพียงบางส่วน หรืออีกนัยหนึ่ง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

วัลนิกา จลาทบาง (2529 อ้างใน ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2542: 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดขึ้นและดีขึ้นจนทำให้เรามีสภาพจิตใจเหนือคนอื่นโดยเฉพาะในด้านความเข้าใจตนเอง การมีสติ การมีวินัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง เป็น 2 ประการ คือ

1. การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้
2. การพัฒนาตนด้วยตนเอง ตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

Meggison and Pedler (1992: 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ และรับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนอะไร เมื่อไร อย่างไร หรือผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ

ความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง และการเสริมสร้างตนเองให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองจะช่วยให้บุคคลมีทักษะที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีอุปสรรคมาขัดขวาง เนื่องจากสามารถที่จะปรับกลไกของการพัฒนาตนเองได้ โดยมีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยนำมาเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

เรียม ศรีทอง (2542: 205-206) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างเต็มศักยภาพ
2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ ฉะนั้น การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม
3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นอกจากจะส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและโลกมีจำนวนมากและทวีเพิ่มขึ้น ถ้าประชากรยังขาด

คุณภาพขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพึ่งพาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากรจะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงานและสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127-128) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 241-242) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตนเองโดยสรุปดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง
2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปเพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง การพัฒนาตนเองยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัวและเพิ่มความเข้มของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมให้มากขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการยอมรับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณลักษณะเป็นที่ต้องการของสังคมและนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่วางไว้

แนวทางในการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีหลายท่านได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ พอสรุปได้ดังนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 250-251) กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. สำรวจปัญหา เข้าใจปัญหาที่จำเป็นจะต้องดำเนินการแก้ไข
2. ค้นหาวิธีการแก้ไข โดยพิจารณาความเป็นไปได้ เช่น ไม่ขัดต่อบุคลิกภาพ ความเชื่อ และค่านิยมที่ยังเป็นที่หวงแหนและต้องการที่จะสงวนเก็บไว้เป็นคุณค่าของตนเอง
3. ขจัดปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง
4. ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้วางไว้

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532: 344) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันแก่เหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกับผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์ การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

ได้มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 250-251) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น ใช้แบบสำรวจ หรือแบบสอบถามรวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และการจดบันทึกประจำวันก็อาจเป็นวิธีการสำรวจตนเองได้วิธีหนึ่ง เนื่องจากสามารถที่จะกลับมาทบทวนพิจารณาถึงสิ่งที่ได้กระทำไปแล้ว

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่า ตัวตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็น เป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่เราเป็นคนที่ดีตรงไปตรงมา แต่เพื่อนกับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวังความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 26) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตน ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเอง เป็นการค้นหาเอกลักษณ์ของตน ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้ แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่ เพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์ตนเองอาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สถิติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นของการทำความรู้จักกับตนเอง

2. วางแผนเพื่อพัฒนาตน เพื่อให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน

3. พัฒนาตน จำแนกเป็น 2 ด้าน

- 3.1 ด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เป็นการแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝนทั้งกาย วาจา ภาษาท่าทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

3.2 นามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหุตา กว้างไกลทันกับการเปลี่ยนแปลง

เรียม ศรีทอง (2542: 197-204) กล่าวว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม และได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่า อยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่

2. การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้น มีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลพื้นฐานมักจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5. การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ แล้วให้กำลังใจหรือให้รางวัลในการตั้งใจทำดีของตนด้วย

7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากที่วางแผนไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลพบว่าสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

จากแนวทางและขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ จะต้องมีการสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเป็นการค้นหาเอกลักษณ์ของตนเอง และทำความเข้าใจตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้ จากนั้นแสวงหาแนวทางวิธีการในการพัฒนาตนเอง และทำการปรับปรุงพัฒนาตนเองทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นสุดท้าย คือ ทำการประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาตนเอง

แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งใช้วัดการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 238) ได้เห็นว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองเป็นหลักการของการที่บุคคลสามารถคิด และมองเห็นความจำเป็นในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและสังคม ซึ่ง Richard Koan (1980 อ้างใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2542: 239) ใช้คำว่า ความสูงสุดแห่งตน (Optimal Self) สำหรับบุคคลที่ได้พัฒนาตนไปสู่ระดับที่สูงที่สุดและได้ให้แนวคิดในการดำรงชีวิตในมนุษย์ที่พัฒนาแล้วว่าจะมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี และมีความคิดที่เป็นอิสระในการทำงาน
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถที่จะนำสิ่งดั้งเดิมเข้ามาสู่แนวปฏิบัติโดยสอดคล้องความคิดในปัจจุบัน ยอมรับความแปลกใหม่ รวมทั้งยอมที่จะให้สังคมไม่ยอมรับความคิดของตนที่อาจจะแปลกใหม่ไปจากเดิม

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตามความต้องการและความเหมาะสม

4. ด้านจิตใจ สามารถที่จะแสดงความจริงใจ มีเมตตา กรุณา และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

5. ด้านการควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ สามารถควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ได้ดี มีลักษณะของความเป็นผู้ปล่อยวางและไม่ยึดเหนี่ยวกับสิ่งใด เป็นผู้ที่เข้าใจธรรมชาติของชีวิตอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ยังได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาเกิดขึ้น คือ

1. องค์ประกอบทางด้านร่างกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตา การแสดงออกด้วยสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียงในการเจรจาและการสื่อความหมาย การแต่งกาย การรักษาความสะอาดของร่างกาย รวมไปถึงสุขภาพและสุขอนามัยของร่างกาย

2. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มีความสงบเยือกเย็น มีคุณธรรม จริยธรรมและความยุติธรรม เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออก ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตนเอง เช่น ไม่แสดงอาการทางอารมณ์อย่างรุนแรงเกินไป ฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ความอาฆาต ริษยาหรือเกลียดชังอารมณ์ที่ขุนมัว

4. องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ทำดีและการปฏิบัติตนต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้ดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ขจัดพฤติกรรมการเห็นแก่ตัว มีจรรยาบรรณทางสังคม ประพฤติตนตามปทัสถานทางสังคม เป็นต้น

5. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะ และศาสตร์ต่าง ๆ การมีความฉลาด และไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการเรียนรู้ถึงทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Williams and Kemp (1977) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาของเซฟฟิลด์ซิตี โพลีเทคนิค ประเทศอังกฤษ ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือ การพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเอง เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดยได้กำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็น และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมขององค์การ

2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้ ทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with People) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจคน

2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with Things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน

3. ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน

ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ เป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัว เป็นผู้มีความตั้งใจจริง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์

2. เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี

เรียบ ศรีทอง (2542: 197) ได้เสนอองค์ประกอบในการสำรวจพิจารณาตนเอง เพื่อจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมีการประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสภาพทางกาย ได้แก่ สุขภาพร่างกาย ลักษณะการแสดงออกทางกาย บุคลิกภาพโดยรวม

2. ด้านสภาพอารมณ์และจิตใจ ได้แก่ สุขภาพจิต นิสัยใจคอ การควบคุมตน

3. ด้านสังคม ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออกและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ด้านสติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน ได้แก่ ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ ความสามารถพิเศษ

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง และการเสริมสร้างตนเองให้เกิดการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน่วยงาน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาตนเอง และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองต่าง ๆ ของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยจะมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนั้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า แบบใดดีที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง มีหน่วยงานที่หลากหลายและสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีการใช้เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีระดับสูงในกระบวนการผลิตอย่างครบวงจร ประสานกับความชำนาญของบุคลากรของโรงงาน ทำให้หัวหน้างานระดับต้นต้องมีความรู้ในการดูแลการผลิต มุ่งเน้นให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และได้มาตรฐาน ฉะนั้น หัวหน้างานระดับต้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงประยุกต์แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาตนเองของ Koan (1980) และเรียบ ศรีทอง (2542) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดและองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดเหล่านี้มีองค์ประกอบที่สามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่จะใช้

ประเมินการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง และเสริมสร้างตนเองให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเพิ่มความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง

การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการดูแลและสำรวจสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยที่ดีของตน มีการสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งการแต่งกาย การวางตัว กริยาท่าทาง น้ำเสียง

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี โดยสามารถควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ได้ดี รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง พยายามปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่ดีของตน มีความเมตตา กรุณา ใจกว้างใจผู้อื่น และซื่อสัตย์สุจริต

การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นตามความเหมาะสม มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทำประโยชน์ต่อผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ หมายถึง หัวหน้างานระดับต้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการแสวงหาความรู้ และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลรอบข้าง มีความคิดที่เป็นอิสระในการทำงาน มีการวางแผน และยอมรับความแปลกใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งแสดงได้ดังต่อไปนี้

รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ด้านการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองสามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้ดี

เขวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดเชียงใหม่ ภูเก็ต และดอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 123 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรพร สอนเสริม (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กรโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเอง

อาณิญาณ์ คำภาแก้ว (2549) ได้ศึกษาถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า อายุ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน

วิชาการ และความคาดหวังในงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 29.1

อัญญาณี วิภากุล (2549) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานตรวจคนโดยสารระหว่างประเทศขาเข้า-ขาออก ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Eden and Aviran (1993) ได้ศึกษาถึงตัวแบบที่ประสบความสำเร็จกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 จะให้ชมวิดิทัศน์ที่เป็นตัวแบบซึ่งประสบความสำเร็จในการทำงาน หลังจากนั้นมีการอภิปรายรายการแสดงบทบาทสมมุติเป็นกลุ่มเล็ก โดยให้ผู้รับการปฏิบัติซ้อมทำพฤติกรรมของตัวแบบและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น กลุ่มที่ 2 จะไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติ หลังจากนั้น ทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป และสอบถามเรื่องกิจกรรมการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติจะเพิ่มกิจกรรมการทำงาน และได้งานเร็วกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า การได้เห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้การรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการกระตุ้นความพยายามให้มากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ประสบความสำเร็จ

McCollum (1999) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งศึกษาทั้งจากภาคทฤษฎีและการสังเกต โดยการสังเกตเบื้องต้นใช้ระยะเวลา 8 เดือน ในการทำการทดสอบก่อนและหลังการอบรมทำแบบฝึกปฏิบัติ และการศึกษานี้ จะใช้กลุ่มควบคุมคือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 24 คน เป็นผู้เข้าร่วมการอบรมในการเรียนรู้ถึงเทคนิคมาตรฐานของการพัฒนาตนเอง ผลการฝึกอบรมแสดงถึงความคิดและพฤติกรรมภาวะผู้นำมีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งทำการวัดโดยประเมินเป็นรายบุคคลและสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Xu (2007) ได้ศึกษาถึงรูปแบบที่ทำนายการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน : ผลกระทบของความแตกต่างของบุคคล และองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน เพื่อต้องการหาว่าปัจจัยใดที่จะทำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะพัฒนาดตนเอง โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา MBA นักศึกษาที่ทำงาน Part Time และคนทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ MBA จำนวนทั้งสิ้น 418 คน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของบุคคลมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน โดยบุคคลที่จะมีการพัฒนาดตนเองสูง จะมีลักษณะดังนี้ คือ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาสูง เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ มองอนาคตในเชิงบวก มีความหนักแน่นมั่นคง มีความเกี่ยวข้องกับงาน มีแรงจูงใจที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และมีความต้องการที่จะพัฒนาดตนเองสูง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์และทำนายการการพัฒนาดตนเอง ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้งานวิจัยยังพบอีกว่า ผลจากขีดความสามารถในการพัฒนาดตนเองของพนักงาน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยพนักงานที่การพัฒนาดตนเองได้สูงจะต้องการเงินเดือนเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรสูง

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปเป็นแนวทางในการวิจัยได้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาของรุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) ที่ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ด้านการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองสามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้ดี เช่นเดียวกับการศึกษาของอาณิญาท์ วิชากุล (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาของเขวาลักษณ์ ปานพลอย (2545) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดเชียงใหม่ ภูเก็ต และดอนเมือง จำนวน 123 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในการทำพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับการศึกษาของ Xu (2007) ที่ได้ศึกษาถึงรูปแบบที่ทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน : ผลกระทบของความแตกต่างของบุคคล และองค์ประกอบอื่น ๆ โดยทำการศึกษากับนักศึกษา MBA นักศึกษาที่ทำงาน Part Time และคนทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ MBA จำนวน 418 คน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์และเป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำนายการพัฒนาตนเองของ

พนักงาน ซึ่งผลจากขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของพนักงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

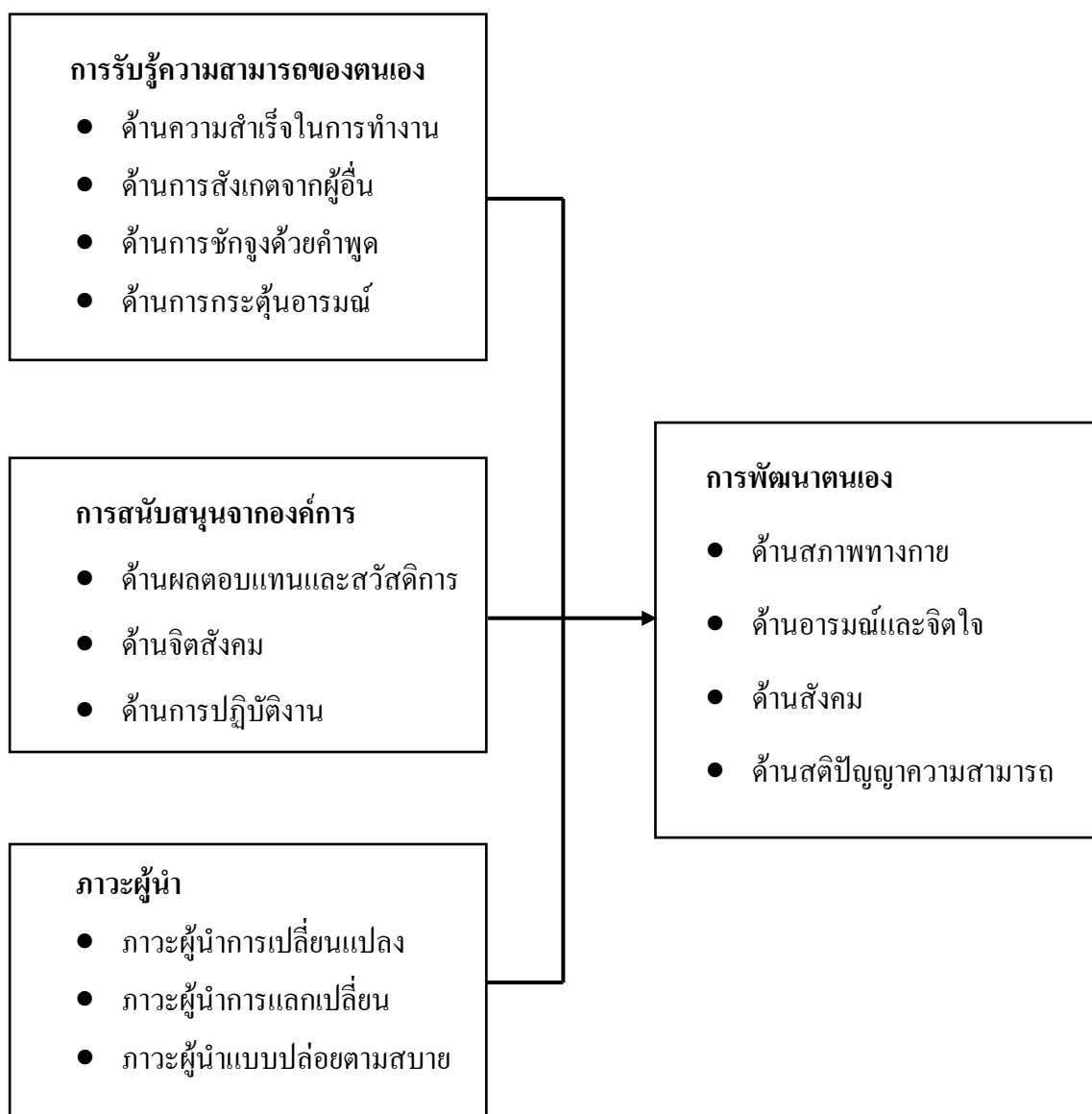
จากการศึกษาของวรพร สอนเสริม (2548) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 290 คน พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ McCollum (1999) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้กลุ่มควบคุม คือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานำไปสู่กรอบแนวความคิดในการวิจัยต่อไปนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูดมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

2. การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

2.1 การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

2.2 การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

2.3 การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

3.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมและการพัฒนาตนเองรายด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานระดับต้นทั้งหมดในปี พ.ศ. 2551 ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 360 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 360 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540: 63) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบให้เติมข้อความ และตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยการเรียบเรียงและปรับปรุงจากแนวความคิดและทฤษฎีของ Bandura (1986) ลักษณะข้อคำถามจะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-9
1.2 ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	จำนวน 7 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 10-16
1.3 ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	จำนวน 8 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 17-24
1.4 ด้านการกระตุ้นอารมณ์	จำนวน 10 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 25-34

หัวหน้างานระดับต้นจะประเมินตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะข้อคำถามทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการเรียบเรียงและปรับปรุงจากแนวคิดและทฤษฎีของ Eisenberger (1986) จำนวน 20 ข้อ ลักษณะข้อคำถามจะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-6
1.2 ด้านจิตสังคม	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 7-12
1.3 ด้านการปฏิบัติงาน	จำนวน 8 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 13-20

หัวหน้างานระดับต้นจะประเมินตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงที่สุด โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Bass and Avolio โดย รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 70 ข้อ โดยวัดรูปแบบภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 44 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-44
4.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	จำนวน 18 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 45-62
4.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	จำนวน 8 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 63-70

หัวหน้างานระดับต้นจะประเมินตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ บ่อยมาก บ่อย บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง ไม่เคยเลย โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิดของ Koan, 1980 และเรียม ศรีทอง, 2542 โดยมีลักษณะข้อคำถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านสภาพทางกาย	จำนวน 8 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-8
5.2 ด้านอารมณ์และจิตใจ	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 9-17
5.3 ด้านสังคม	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 18-23
5.4 ด้านสติปัญญา	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 24-32

หัวหน้างานระดับต้นจะประเมินตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงที่สุด โดยมีลักษณะข้อคำถามทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้ (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เหมาะสมกับการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาและไม่ถูกจัดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการทดสอบมาทำการวิเคราะห์รายข้อ เพื่อกำหนดหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) และกำหนดหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9176 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8276
1.2 ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8005
1.3 ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8408
1.4 ด้านการกระตุ้นอารมณ์	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8858

2. แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9419 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8311
2.2 ด้านจิตสังคม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8533
2.3 ด้านการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8905

3. แบบสอบถามภาวะผู้นำ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9635
3.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9102
3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9621

4. แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9194 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านสภาพทางกาย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8140
4.2 ด้านอารมณ์และจิตใจ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8332
4.3 ด้านสังคม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7837
4.4 ด้านสติปัญญาความสามารถ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8319

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 186 ฉบับ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานเป็นผู้ทำการแจกและติดตามกลับคืนให้ผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 4 สัปดาห์

2. นำแบบสอบถามที่กลับมาทั้งหมด 186 ฉบับ มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมดจำนวน 186 ฉบับ จากนั้นนำมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง การตรวจให้คะแนนจะถือเกณฑ์ ดังนี้ คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)
จริงที่สุด	5
จริง	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่จริง	2
ไม่จริงที่สุด	1

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)
บ่อยมาก	5
บ่อย	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคยเลย	1

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่จริง	2	4
ไม่จริงที่สุด	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) แบ่งออกเป็น 3 ช่วง (Interval) เท่ากัน (พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์, 2547: 13) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าว จึงนำมากำหนดช่วงคะแนน และความหมายของคะแนน คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีการกำหนดดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง

2. การสนับสนุนจากองค์กร มีการกำหนดดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง

3. ภาวะผู้นำ มีการกำหนดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับสูง

4. การพัฒนาตนเอง มีการกำหนดดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แทนด้วยสัญลักษณ์ *

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แทนด้วยสัญลักษณ์ **

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แทนด้วยสัญลักษณ์ ***

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ถูกรับด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom (df))
Overall F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
SEb	หมายถึง	ค่า Standard Error ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b)
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และ
อายุงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานระดับต้น จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	38.20
หญิง	115	61.80
รวม	186	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 24 ปี	57	30.60
25 - 30 ปี	98	52.70
31 - 36 ปี	21	11.30
มากกว่า 37 ปี	10	5.40
รวม	186	100.00
อายุต่ำสุด = 19 ปี	อายุสูงสุด = 44 ปี	
อายุเฉลี่ย = 27 ปี	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.83 ปี	
สถานภาพ		
โสด	125	67.20
สมรส	53	28.50
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	4.30
รวม	186	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ต่ำกว่า 4 ปี	137	73.70
5 - 9 ปี	41	22.00
10 ปีขึ้นไป	8	4.30
รวม	186	100.00
อายุงานต่ำสุด = 1 เดือน	อายุงานสูงสุด = 16 ปี	
อายุงานเฉลี่ย = 3.44 ปี	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.84 ปี	

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 186 คน ซึ่งผู้วิจัยเพียงระบุเพื่อทราบไว้เท่านั้น มิได้นำไปวิเคราะห์กับข้อมูลอื่น จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่ทำการศึกษามีเพศหญิง 115 คน (ร้อยละ 61.80) และเป็นเพศชาย 71 คน (ร้อยละ 38.20)

อายุ พบว่า อายุของหัวหน้างานระดับต้นที่ทำการศึกษายูระหว่าง 25 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน (ร้อยละ 52.70) รองลงมามีอายุน้อยกว่า 24 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 30.60) ส่วนหัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุระหว่าง 31 - 36 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 11.30) และหัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุมากกว่า 37 ปี น้อยที่สุด จำนวน 10 คน (ร้อยละ 5.40)

สถานภาพ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่ทำการศึกษามีสถานภาพโสดมากที่สุด 125 คน (ร้อยละ 67.20) รองลงมามีสถานภาพสมรสแล้ว 53 คน (ร้อยละ 28.50) และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ น้อยที่สุด 8 คน (ร้อยละ 4.30)

อายุงาน พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่ทำการศึกษามีอายุงานต่ำกว่า 4 ปีมากที่สุด จำนวน 137 คน (ร้อยละ 73.70) รองลงมามีอายุระหว่าง 5 - 9 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 22.00) และหัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.30)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร
ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม	3.78	0.44	สูง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	0.43	สูง
ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	3.96	0.58	สูง
ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	3.78	0.47	สูง
ด้านการกระตุ้นอารมณ์	3.73	0.51	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	3.56	0.53	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.40	0.64	ปานกลาง
ด้านจิตสังคม	3.51	0.56	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	3.70	0.59	สูง
ภาวะผู้นำ			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.57	0.56	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.04	0.57	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.25	1.09	ต่ำ
การพัฒนาตนเองโดยรวม	3.68	0.45	สูง
ด้านสภาพทางกาย	3.82	0.57	สูง
ด้านอารมณ์และจิตใจ	3.61	0.52	ปานกลาง
ด้านสังคม	3.46	0.48	ปานกลาง
ด้านสติปัญญาความสามารถ	3.78	0.54	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า

หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละด้าน นับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำตามลำดับมีดังนี้ ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด ด้านการกระตุ้นอารมณ์ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยจาก 3.96 3.78 3.73 และ 3.68 ตามลำดับ

หัวหน้างานระดับต้นรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม กับด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ 3.51 และ 3.40

หัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$ และ $\bar{x} = 3.04$ ตามลำดับ) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.25$)

หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพทางกาย ($\bar{x} = 3.82$) และด้านสติปัญญาความสามารถ ($\bar{x} = 3.78$) ส่วนด้านอารมณ์และจิตใจ กับด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.61$ และ 3.46 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูดมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับการพัฒนาตนเอง				
	สภาพ ทางกาย	อารมณ์ และจิตใจ	สังคม	สติปัญญา ความสามารถ	โดยรวม
การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม	.563***	.661***	.579***	.698***	.740***
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.436***	.508***	.408***	.541***	.564***
ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	.542***	.590***	.486***	.636***	.671***
ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	.446***	.581***	.506***	.598***	.629***
ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.553***	.646***	.619***	.680***	.733***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .563 \ .661 \ .579 \ .698$ และ $.740$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด ด้านการกระตุ้นอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง การพัฒนาตนเองก็จะมีค่าสูงด้วย แต่ถ้ามมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ การพัฒนาตนเองก็จะน้อยลงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 2.1 การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 2.2 การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 2.3 การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับการพัฒนาตนเองของ
หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับการพัฒนาตนเอง				
	สภาพ ทางกาย	อารมณ์ และจิตใจ	สังคม	สติปัญญา ความสามารถ	โดยรวม
การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	.456***	.437***	.355***	.442***	.503***
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.305***	.262***	.202***	.282***	.315***
ด้านจิตสังคม	.320***	.309***	.217***	.298***	.343***
ด้านการปฏิบัติงาน	.545***	.545***	.475***	.548***	.625***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 5 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .456 \ .437 \ .355 \ .442$ และ $.503$ ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ เมื่อหัวหน้างานระดับต้นรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูง การพัฒนาตนเองก็จะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าหัวหน้างานระดับต้นรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่ำ การพัฒนาตนเองก็จะน้อยลงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับการพัฒนาตนเอง				
	สภาพ ทางกาย	อารมณ์ และจิตใจ	สังคม	สติปัญญา ความสามารถ	โดยรวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.484***	.476***	.512***	.600***	.609***
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	-.007	-.213**	-.245***	-.110	-.157*
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.379***	-.538***	-.582***	-.577***	-.602***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .484$.476 .512 .600 และ .609 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อหัวหน้างาน

ระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ก็จะมีการพัฒนาตนเองสูงด้วย แต่ถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ การพัฒนาตนเองก็จะน้อยลงตามไปด้วย

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.157$) โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนกับการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.213$) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.245$) แสดงว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองไปในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่า เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสูง ก็จะมีการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ กับด้านสังคมต่ำ แต่หากหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนต่ำ ก็จะทำให้มีการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ กับด้านสังคมสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายและด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้น

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.379$ $-.538$ $-.582$ $-.577$ และ $-.602$ ตามลำดับ) แสดงว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองไปในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่า เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสูง จะทำให้มีการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ แต่หากหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายต่ำ ก็จะทำให้มีการพัฒนาตนเองสูง

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมและการพัฒนาตนเองรายด้าน (ด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ในการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เพื่อหาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ สำหรับคัดเลือกตัวแปรที่จะนำมาใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเอง

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

การแสดงอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Eff ₁	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน
Eff ₂	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น
Eff ₃	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูด
Eff ₄	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์
Sup ₁	แทน	การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
Sup ₂	แทน	การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม
Sup ₃	แทน	การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน
TRF	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
TRS	แทน	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
Lf	แทน	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

Dev แทน การพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

	Eff ₁	Eff ₂	Eff ₃	Eff ₄	Sup ₁	Sup ₂	Sup ₃	TRF	TRS	Lf
Eff ₁	-	.710**	.712**	.671**	.195**	.361**	.475**	.478**	-.047	-.338**
Eff ₂		-	.714**	.741**	.185*	.290**	.491**	.442**	-.131	-.441**
Eff ₃			-	.731**	.238**	.388**	.567**	.522**	-.163*	-.481**
Eff ₄				-	.263**	.322**	.539**	.433**	-.284**	-.591**
Sup ₁					-	.728**	.623**	.257**	.010	-.171*
Sup ₂						-	.705**	.375**	.068	-.167*
Sup ₃							-	.495**	.007	-.347**
TRF								-	.364**	-.227**
TRS									-	.623**
Lf										-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตารางที่ 7 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า ตัวแปรของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนด ให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่สูงเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 : 86) จึงจะนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งจากตารางที่ 7 พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน .80 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน (Eff₁) ด้านการสังเกตจากผู้อื่น (Eff₂) ด้าน

การชักจูงด้วยคำพูด (Eff_3) ด้านการกระตุ้นอารมณ์ (Eff_4) การสนับสนุนจากองค์การด้าน
ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Sup_1) ด้านจิตสังคม (Sup_2) ด้านการปฏิบัติงาน (Sup_3) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง (TRF) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (TRS) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) ไป
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง
โดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	.126	.046	.161	2.740	.007
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.202	.058	.228	3.454	.001
การสนับสนุนจากองค์การ					
- ด้านจิตสังคม	-.101	.044	-.125	-2.285	.023
- ด้านการปฏิบัติงาน	.214	.048	.280	4.426	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.235	.038	.289	6.271	.000
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.106	.020	-.254	-5.318	.000
ค่าคงที่ (a) = 1.389					
R = .858	R ² = .737	R ² _{adj} = .728	Overall F = 83.402	p = .000	

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเองโดยรวมพบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตสังคม ด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกัน

พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของหัวหน้าระดับต้นได้ร้อยละ 72.8 ($R^2_{adj} = .728$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .858

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาดตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาดตนเองโดยรวม} = & 1.389 + .126 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการ} \\ & \text{สังเกตจากผู้อื่น}) + .202 (\text{การรับรู้ความสามารถของ} \\ & \text{ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์}) - .101 (\text{การสนับสนุน} \\ & \text{จากองค์การด้านจิตสังคม}) + .214 (\text{การสนับสนุนจาก} \\ & \text{องค์การด้านการปฏิบัติงาน}) + .235 (\text{ภาวะผู้นำการ} \\ & \text{เปลี่ยนแปลง}) - .106 (\text{ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย}) \end{aligned}$$

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} {}^Z \text{การพัฒนาดตนเองโดยรวม} = & .289 (\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) + .280 (\text{การสนับสนุน} \\ & \text{จากองค์การด้านการปฏิบัติงาน}) - .254 (\text{ภาวะผู้นำแบบ} \\ & \text{ปล่อยตามสบาย}) + .228 (\text{การรับรู้ความสามารถของ} \\ & \text{ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์}) + .161 (\text{การรับรู้} \\ & \text{ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น}) - .125 \\ & (\text{การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตสังคม}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาดตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์การพัฒนาดตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น และการสนับสนุนจากองค์การด้านจิตสังคม

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้น คือ ภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ด้านการสังเกตจากผู้อื่น การสนับสนุนจากองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน และด้านจิตสังคม

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านสภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	.251	.087	.256	2.881	.004
- ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	-.255	.112	-.211	-2.285	.024
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.297	.102	.268	2.913	.004
การสนับสนุนจากองค์กร					
- ด้านการปฏิบัติงาน	.271	.068	.284	3.986	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.229	.069	.225	3.330	.001
ค่าคงที่ (a) = .860					
R = .675 R ² = .456 R ² _{adj} = .441 Overall F = 30.162 p = .000					

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพตนเองด้านสภาพทางกาย พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพทางกายของหัวหน้าระดับต้นได้ร้อยละ 44.1 (R²_{adj} = .441) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .675

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาศักยภาพทางกาย} = & .860 + .251 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง} \\ & \text{ด้านการสังเกตจากผู้อื่น}) - .255 (\text{การรับรู้} \\ & \text{ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วย} \\ & \text{คำพูด}) + .297 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง} \\ & \text{ด้านการกระตุ้นอารมณ์}) + .271 (\text{การสนับสนุน} \\ & \text{จากองค์การด้านการปฏิบัติงาน}) + .229 (\text{ภาวะ} \\ & \text{ผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) \end{aligned}$$

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} {}^Z \text{การพัฒนาศักยภาพทางกาย} = & .284 (\text{การสนับสนุนจากองค์การด้านการ} \\ & \text{ปฏิบัติงาน}) + .268 (\text{การรับรู้ความสามารถของ} \\ & \text{ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์}) + .256 (\text{การรับรู้} \\ & \text{ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจาก} \\ & \text{ผู้อื่น}) + .225 (\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) - .211 \\ & (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูง} \\ & \text{ด้วยคำพูด}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์การพัฒนาศักยภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูด

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาด้านสภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้น คือ การสนับสนุนจากองค์กร 1 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการชักจูงด้วยคำพูด ภาวะผู้นำ 1 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	.148	.070	.163	2.121	.035
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.216	.089	.212	2.436	.016
การสนับสนุนจากองค์กร					
- ด้านการปฏิบัติงาน	.163	.056	.186	2.892	.004
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.155	.057	.166	2.736	.007
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.115	.030	-.239	-3.810	.000
ค่าคงที่ (a) = 1.316					
R = .736 R ² = .542 R ² _{adj} = .529 Overall F = 42.525 p = .000					

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นได้ร้อยละ 52.9 (R²_{adj} = .529) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .736

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ} = & 1.316 + .148 (\text{การรับรู้ความสามารถของ} \\ & \text{ตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น}) + .216 (\text{การ} \\ & \text{รับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้น} \\ & \text{อารมณ์}) + .163 (\text{การสนับสนุนจากองค์กร} \\ & \text{ด้านการปฏิบัติงาน}) + .155 (\text{ภาวะผู้นำการ} \\ & \text{เปลี่ยนแปลง}) - .115 (\text{ภาวะผู้นำแบบปล่อย} \\ & \text{ตามสบาย}) \end{aligned}$$

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} {}^Z \text{การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ} = & - .239 (\text{ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย}) + .212 \\ & (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการ} \\ & \text{กระตุ้นอารมณ์}) + .186 (\text{การสนับสนุนจาก} \\ & \text{องค์กรด้านการปฏิบัติงาน}) + .166 (\text{ภาวะ} \\ & \text{ผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) + .163 (\text{การรับรู้} \\ & \text{ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจาก} \\ & \text{ผู้อื่น}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้น คือ ภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ด้านการสังเกตจากผู้อื่น การสนับสนุนจากองค์กร 1 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.236	.063	.254	3.722	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.361	.064	.422	5.652	.000
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	-.160	.072	-.191	-2.204	.029
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.095	.037	-.217	-2.541	.012
ค่าคงที่ (a) = 1.992					
R = .739 R ² = .546 R ² _{adj} = .536 Overall F = 54.496 p = .000					

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาด้านสังคมพบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นได้ร้อยละ 53.6 (R²_{adj} = .536) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .739

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาตนเองด้านสังคม} &= 1.992 + .236 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง} \\ &\quad \text{ด้านการกระตุ้นอารมณ์}) + .361 (\text{ภาวะผู้นำการ} \\ &\quad \text{เปลี่ยนแปลง}) - .160 (\text{ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน}) \\ &\quad - .095 (\text{ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย}) \end{aligned}$$

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} {}^Z \text{การพัฒนาตนเองด้านสังคม} &= .422 (\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}) + .254 (\text{การ} \\ &\quad \text{รับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้น} \\ &\quad \text{อารมณ์}) - .217 (\text{ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย}) \\ &\quad - .191 (\text{ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงาน
อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์
การพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับ
ต้น คือ ภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะ
ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง 1 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง
ด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
สำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	.185	.063	.196	2.923	.004
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	.226	.079	.213	2.869	.005
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.349	.049	.357	7.148	.000
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.142	.027	-.284	-5.181	.000
ค่าคงที่ (a) = 1.275					
R = .805 R ² = .648 R ² _{adj} = .640 Overall F = 83.225 p = .000					

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้าระดับต้นได้ร้อยละ 64 ($R^2_{adj} = .640$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .805

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ = $1.275 + .185$ (การรับรู้ความสามารถ
ของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น) +
 $.226$ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ด้านการกระตุ้นอารมณ์) + $.349$ (ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง) - $.142$ (ภาวะผู้นำ
แบบปล่อยตามสบาย)

และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

^z การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ = $.357$ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)
- $.284$ (ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย)
+ $.213$ (การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์) + $.196$
(การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน
การสังเกตจากผู้อื่น)

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นใน
โรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการ
พยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นได้ดีที่สุด คือ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของ
หัวหน้างานระดับต้น คือ ภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบ
ปล่อยตามสบาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ด้านการกระตุ้นอารมณ์ และด้านการสังเกตจากผู้อื่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนา
ตนเองโดยรวมและรายด้านของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือก
แข็ง สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 13 สรุปตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของ
หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

ตัวแปรอิสระ	การพัฒนาตนเอง				
	โดยรวม	สภาพ ทางกาย	อารมณ์ และจิตใจ	สังคม	สติปัญญา ความสามารถ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
- ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	-	-	-
- ด้านการสังเกตจากผู้อื่น	✓(+)	✓(+)	✓(+)	-	✓(+)
- ด้านการชักจูงด้วยคำพูด	-	✓(-)	-	-	-
- ด้านการกระตุ้นอารมณ์	✓(+)	✓(+)	✓(+)	✓(+)	✓(+)
การสนับสนุนจากองค์กร					
- ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	-	-	-	-	-
- ด้านจิตสังคม	✓(-)	-	-	-	-
- ด้านการปฏิบัติงาน	✓(+)	✓(+)	✓(+)	-	-
ภาวะผู้นำ					
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓(+)	✓(+)	✓(+)	✓(+)	✓(+)
- ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	-	-	-	✓(-)	-
- ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	✓(-)	-	✓(-)	✓(-)	✓(-)

หมายเหตุ: (+) หมายถึง มีอิทธิพลทางบวก

(-) หมายถึง มีอิทธิพลทางลบ

ข้อวิจารณ์

ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองนั้น ผู้วิจัยนำเสนอการวิจารณ์ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย (ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์) การสนับสนุนจากองค์กร 1 ด้าน (ด้านการปฏิบัติงาน) และภาวะผู้นำ 1 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.1 อธิบายได้ ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 3 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย อาจเป็นเพราะ ด้านการสังเกตจากผู้อื่นนั้น พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการสังเกตจากผู้อื่นอยู่ในระดับสูง แสดงว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการสังเกตการทำงานของผู้อื่น แล้วนำมาเป็นแบบอย่างหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น เช่น การสังเกตการทำงานของผู้อื่นที่มุ่งมั่น ตั้งใจจริงในการทำงาน การวางตนต่อผู้ร่วมงานในการทำงาน แล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานในความรับผิดชอบของตน โดยมีการวางตัวและการแสดงกริยามารยาทที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทำให้เกิดความปลอดภัยและความถูกต้อง อีกทั้งมีการใส่ใจดูแลสุขภาพของตนให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถควบคุมการทำงานให้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายจากการสังเกตจากผู้อื่น ส่วนด้านการชักจูงด้วยคำพูดนั้น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูดอยู่ในระดับสูง และเป็นผู้ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา รับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานจากคนอื่น แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานจนสามารถแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ

ผู้ร่วมงานได้ หรือเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ยอมรับฟังคำตักเตือนจากบุคคลอื่น (จากการตอบแบบสอบถาม) แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการชักจูงด้วยคำพูดมีอิทธิพลในเชิงลบ แสดงว่า อาจมีคำพูดหรือการกล่าวตักเตือนของบุคคลอื่นที่ทำให้หัวหน้างานระดับต้นรู้สึกท้อแท้ใจ หรือผิดหวังบ้าง เช่น การกล่าวตักเตือนที่รุนแรงเกินจริง หรือพูดให้ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ก็จะส่งผลให้หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายลดลง มีบุคลิกภาพที่ไม่ดี วิตกกังวล เคร่งเครียด ไม่สนใจในสุขภาพอนามัยของตนเองเท่าที่ควร ขาดความมั่นใจในตนเอง ดังคำกล่าวของ Bandura (1997: 101) ที่ว่า การพูดชักจูงจากผู้อื่นอาจส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในบุคคลได้ เมื่อได้รับการบอกกล่าวว่าขาดความสามารถ ก็มีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงงานที่ทำหาย และหยุดการทำงานทันทีเมื่อเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค หรืออาจทำกิจกรรมให้ช้าลง ซึ่งเป็นการลดแรงจูงใจที่จะทำงานและลดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และในการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์นั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์อยู่ในระดับสูง และเป็นผู้ที่มีลักษณะชอบทำงานที่ทำหายความสามารถ ซึ่งเมื่อได้รับมอบเป้าหมายการผลิตจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานระดับต้นจะกระตุ้นอารมณ์ของตนให้ใช้ความพยายาม อุตสาหะในการทำงานจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (จากการตอบแบบสอบถาม) ทำให้เกิดบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงว่องไวในการปฏิบัติงานการควบคุมและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตได้อย่างถูกต้องและบรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งมีความตื่นตัวในการบันทึกข้อมูลการผลิต และหากพบปัญหาคุณภาพที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด จะรีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อหาแนวทางแก้ไข จึงเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นดังที่กล่าวจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาณิญาณ์ คำภาแก้ว (2549) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพได้

การสนับสนุนจากองค์กรเพียงด้านเดียว (ด้านการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานระดับต้นมีหน้าที่โดยตรงในการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตได้ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหนึ่งของการทำงาน โดยองค์กรได้สนับสนุนให้การฝึกอบรมแก่หัวหน้างานระดับต้นเกี่ยวกับเทคนิคการสอนงาน และความรู้ในนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิต อีก

ทั้งองค์กรได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน หัวหน้างานระดับต้นจึงเป็นผู้มีส่วนร่วมในทุกระบบการจัดการของบริษัท โดยเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อดูแลในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงาน หัวหน้างานระดับต้นจึงพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้มีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งมีการวางตัวที่เหมาะสมในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือในองค์ความรู้ของหัวหน้างานระดับต้น มีความสนใจและตั้งใจรับการฝึกอบรม รวมทั้งกล้าที่จะซักถามหากเกิดข้อสงสัย (จากการตอบแบบสอบถาม) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Xu (2007) ที่ได้ศึกษาถึงรูปแบบที่ทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียว (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายนั้น อาจเป็นเพราะหัวหน้างานระดับต้น คือ ผู้ที่ให้ความสำคัญและคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อได้รับเป้าหมายการผลิตจากผู้บังคับบัญชา ก็จะแจ้งต่อไปยังผู้ได้บังคับบัญชาของตนให้ทราบเป้าหมายในการผลิตสินค้าแต่ละชนิด และกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนให้ใช้ความคิดเชิงเหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง ประกอบกับองค์การอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอาหารที่ต้องใส่ใจในเรื่องคุณภาพความสะอาดของอาหารแต่ละชนิดให้ได้ตามมาตรฐาน ทำให้หัวหน้างานระดับต้นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยใส่ใจสุลักษณะอนามัยที่ดีของตน พร้อมทั้งตรวจสอบและแนะนำสุลักษณะอนามัยส่วนบุคคลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน สร้างวินัยในตนเองในการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมา โดยทุ่มเทในการควบคุมและผลักดันการผลิต ไม่ละทิ้งหน้าที่ กล้าตัดสินใจ และมีการใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมในการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงเป้าหมาย รวมทั้งให้มีความรู้ลึกซึ้งผูกพันต่อภารกิจร่วมกัน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและไว้วางใจในตัวหัวหน้างานระดับต้น เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (จากการตอบแบบสอบถาม) ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 61) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

2. การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ (ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการกระตุ้นอารมณ์) การสนับสนุนจากองค์กร 1 ด้าน (ด้านการปฏิบัติงาน) และภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.9 อธิบายได้ ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการกระตุ้นอารมณ์) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น กับด้านการกระตุ้นอารมณ์อยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานระดับต้นมีเป้าหมายในการทำงานที่ต้องคำนึงถึง คือ ปริมาณงานได้ตามเป้าหมาย คุณภาพของสินค้า และทันต่อเวลา โดยหัวหน้างานระดับต้นต้องควบคุมและผลักดันการผลิตสินค้าให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และต้องตรวจสอบการทำงานคุณภาพของงานตามมาตรฐานต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด เพื่อให้สินค้ามีคุณภาพและสามารถส่งต่องานให้กับฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง และตรงตามเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในการทำงานได้ จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น จะมีการเรียนรู้จากการสังเกตการทำงานของผู้อื่น แล้วนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน เช่น เห็นการทำงานของผู้อื่นที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็นำมาเปรียบเทียบกับการทำงานของตนเอง เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานของตน ก็รู้จักปรับปรุงให้ดีขึ้น ทำให้หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจด้วยการมีทัศนคติที่ดี คือ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่รู้สึกว่าหัวหน้างานคอยจับผิดการทำงานของตน ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีการร่วมมือกันทำงานจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและรวดเร็ว ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาลดความเครียดและความกดดันในการทำงานลงได้ ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจนั้น เป็นเพราะหัวหน้างานระดับต้นต้องคำนึงการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งต้องควบคุมคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานและดูแลการผลิตให้ทันต่อเวลาเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทำให้หัวหน้างานระดับต้นทุ่มเทความพยายามในการทำงาน พยายามฝ่าอุปสรรค และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กล้าตัดสินใจที่จะขจัดอุปสรรคปัญหาให้หมดสิ้นไปได้ ทั้งมีอารมณ์ความรู้สึกในด้านบวก เช่น เห็นว่าข้อผิดพลาดของงาน เป็นประสบการณ์ที่ต้องการการแก้ไข ทำให้เกิดการเรียนรู้

มากกว่าคิดว่าเป็นปัญหา ทำให้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดและใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ (จากการตอบแบบสอบถาม) เป็นผลให้เกิดการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงในทางบวกให้กับตัวเองและผู้อื่น สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้

การสนับสนุนจากองค์กร 1 ด้าน (ด้านการปฏิบัติงาน) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีหน้าที่ในการฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งกำกับดูแลการผลิตและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย องค์กรได้เปิดโอกาสให้หัวหน้างานระดับต้นเข้ารับการฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานที่หลากหลาย เมื่อนำมาถ่ายทอด ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความสนใจจนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งองค์กรจัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต โดยเน้นการตกลงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้หัวหน้างานระดับต้นได้รับทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหาและลดความตึงเครียดในการทำงาน ทำให้หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ โดยการใช้เหตุผลชี้แจงการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและทำการแก้ไข ช่วยขจัดความคลุมเครือในผลลัพธ์การทำงาน และลดความขัดแย้งลงได้ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เขียวลักษณ์ ปานพลอย (2545) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น หัวหน้างานระดับต้นจะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และความคิดรวบยอดในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ จึงทำให้ทั้งหัวหน้างาน

ระดับต้นและผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ กล่าวคือ มีความเห็นอกเห็นใจ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา มีเหตุผลในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาดifferent ได้ ไม่แสดงออกทางอารมณ์ที่จะทำให้ลายมิตรภาพภายในกลุ่มทำงาน ทำให้ทีมงานเกิดความผูกพันและร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลในเชิงลบนั้น เป็นเพราะหัวหน้างานระดับต้นไม่ได้ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำงานตามสบายหรือตามใจตนเองโดยปราศจากการมุ่งเน้นในเป้าหมายและคุณภาพของงาน แต่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันวางแผนงาน และมุ่งมั่นในการปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท จึงทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ไม่ปล่อยให้เกิดการนำแบบปล่อยตามสบายนี้ จะเป็นผลดีต่อองค์กรที่มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพของผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน ดังองค์การที่ได้ศึกษานี้ ฉะนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจึงมีอิทธิพลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ แสดงว่า หัวหน้างานระดับต้นต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรดังกล่าวของ Day (2004: 389-391) ที่ว่า ผู้นำจะสามารถพัฒนาได้จากการกระตุ้นทักษะความสามารถในการเรียนรู้ และมีการรับรู้ถึงเป้าหมาย มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจและเรียนรู้การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ความเข้าใจสถานการณ์ของปัญหาจะเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหาในครั้งต่อไป

3. การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม (ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 1 ด้าน (ด้านการกระตุ้นอารมณ์) และภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.6 อธิบายได้ ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 1 ด้าน (ด้านกระตุ้นอารมณ์) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์อยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานระดับต้นต้องรับผิดชอบในเรื่องของการส่งต่องานให้กับฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต จึงมีการกระตุ้นตนเองให้กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา อดทนต่อการทำงานและการ

จัดการกับปัญหาต่าง ๆ (จากการตอบแบบสอบถาม) โดยประสานงานร่วมกับฝ่ายอื่น ๆ ในการคิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหาและวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมในการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการจัดการกับปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จึงมีส่วนทำให้หัวหน้างานระดับต้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์สูง จะมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมสูงด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของ Bandura (1986: 393) ที่ว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ส่วนภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น หัวหน้างานระดับต้นจะมีการสร้างทิศทางของเป้าหมายที่ได้รับจากองค์กร และสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในกลุ่มได้เข้าใจถึงทิศทางของเป้าหมายนั้น สร้างแรงบันดาลใจ และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อดี-ข้อเสียในการทำงาน (จากการตอบแบบสอบถาม) จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นเกิดการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น มีทักษะในการสื่อสารให้ทีมงานได้มองเห็นถึงทิศทางในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกต่อการกิจร่วมกัน ก่อให้เกิดความสามัคคี ไว้วางใจกัน และมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลในเชิงลบนั้น อาจเป็นเพราะหัวหน้างานระดับต้นที่มีลักษณะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จะเป็นผู้ที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และจะบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ไม่พยายามเข้าไปเกี่ยวข้องจนกว่าจะพบทำงานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน จึงจะเข้าแทรกแซงแก้ไข ฉะนั้น การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นจะเป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันเท่านั้น ในขณะเดียวกันหัวหน้างานระดับต้นที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จะสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงเป้าหมาย แต่ผู้นำจะไม่อยู่ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ฉะนั้น จะมีความเต็มใจช่วยเหลือและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นน้อย

จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นที่มีลักษณะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หรือภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสูง จะมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมต่ำ

4. การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ (ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการกระตุ้นอารมณ์) และภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 อธิบายได้ ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการกระตุ้นอารมณ์) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม อาจเป็นเพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่นนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่นอยู่ในระดับสูง และเป็นผู้ที่ประพฤติตนตามแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยมีความตั้งใจจริงในการทำงาน นำแนวทางการปฏิบัติงานของผู้อื่น และข้อผิดพลาดในการทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตน (จากการตอบแบบสอบถาม) เช่น การนำความรู้เทคนิคที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และการแก้ไขปัญหาในงานของผู้อื่นที่ประสบกับปัญหาคล้าย ๆ กันตนมาปรับใช้ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และใช้เป็นแนวทางในการสอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นเกิดการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถโดยมีการสังเกตและสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ขอบหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้กับตนเองเสมอ และมีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์นั้น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์อยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานระดับต้นจะมีการกระตุ้นอารมณ์ของตนเองให้เผชิญหน้ากับปัญหา และมุ่งมั่นที่จะทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพและปริมาณการผลิต ด้วยการเข้าไปควบคุมกระบวนการผลิต มีการวางแผน การเตรียมวัตถุดิบ วิธีการ และทรัพยากรอย่างระมัดระวัง มีการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิต จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นมีการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบและกระบวนการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลรอบข้าง แสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีทักษะความชำนาญที่ช่วยในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับบุคคลเหล่านี้ เพื่อช่วยให้ได้รับความรู้และข้อมูลย้อนกลับในการนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงในทางบวกให้กับตัวเองและผู้อื่น สามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้

ส่วนภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น หัวหน้างานระดับต้นเป็นผู้ที่ให้สำคัญกับเป้าหมาย และมีจุดยืนที่ชัดเจนในการทำงาน ทুমเทและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ให้คำแนะนำในการทำงานและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตนเอง มีการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และมีการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (จากการตอบแบบสอบถาม) จึงทำให้หัวหน้างานระดับต้นเกิดการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดกว้างทางความคิดและเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากองค์การ ก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพของทั้งหัวหน้างานระดับต้นและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลในเชิงลบนั้น แสดงว่า ถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีลักษณะภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จะเป็นผู้ที่ขาดความรับผิดชอบต่องาน ไม่กระตือรือร้น ไม่สนใจและละเลยการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเห็นว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่แล้ว งานก็สามารถดำเนินต่อไปได้ จึงทำให้ไม่สนใจที่จะแสวงหาความรู้และวิธีการแก้ไขปัญหาดัง ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนางานและพัฒนาความสามารถของตนซึ่งนับได้ว่าเป็นอุปสรรคต่อกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และลดประสิทธิภาพของผลงาน ฉะนั้น ในองค์การอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง หัวหน้างานระดับต้นไม่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เพราะจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับคำกล่าวของ วิทยากร เชิงภู (2547: 33) ที่ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ คนที่มองหาวิธีปรับปรุงตนเองและองค์การ โดยเริ่มต้นจากความ

เชื่อมั่นในตนเอง รู้จักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น การศึกษาครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจึงมีอิทธิพลเชิงลบดังกล่าว

5. การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม (ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำ)

เมื่อพิจารณาการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 ด้าน (ด้านการสังเกตจากผู้อื่น และด้านการกระตุ้นอารมณ์) การสนับสนุนจากองค์กร 2 ด้าน (ด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงาน) และภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) นี้ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.8

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามภาวะผู้นำ และแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า

1. หัวหน้างานระดับต้นของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์อยู่ในระดับสูงทั้งหมด

2. หัวหน้างานระดับต้นของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงด้านเดียว คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

3. หัวหน้างานระดับต้นของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ

4. หัวหน้างานระดับต้นของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีการพัฒนาตนเองในด้านสภาพทางกาย ด้านสติปัญญาความสามารถอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ และการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

5. การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม และรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด และด้านการกระตุ้นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7. การทดสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับการพัฒนาตนเอง พบว่า

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองด้านสังคมของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่มีสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย และด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

7.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และการพัฒนาตนเองรายด้าน 4 ด้าน (การพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกาย ด้านอารมณ์ และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาความสามารถ) ของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. การวิเคราะห์การพยากรณ์การพัฒนาตนเอง พบว่า

8.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม ด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.8

8.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการชักจูงด้วยคำพูด ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสภาพทางกายของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.1

8.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองอารมณ์และจิตใจของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.9

8.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการกระตุ้นอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองสังคมของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.6

8.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากผู้อื่น ด้านการกระตุ้นอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาความสามารถของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย อาจนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาหัวหน้างานระดับต้นให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง และมีอิทธิพลต่อการทำนุบำรุงการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การควรรักษาไว้ และควรกระตุ้นให้หัวหน้างานระดับต้นได้มีการปรับปรุงเพื่อให้มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งอาจทำได้โดย

- สร้างแบบในการฝึกพฤติกรรมของหัวหน้างานระดับต้นที่องค์การต้องการ ซึ่งอาจใช้ตัวแบบจริง เช่น ให้ดูแบบอย่างจากหัวหน้างานระดับต้นดีเด่นของหน่วยงาน จากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน หรือใช้เทปบันทึกภาพฉายให้ดูให้เห็นตัวอย่างดังกล่าว ก็จะช่วยให้หัวหน้างานระดับต้นได้สังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะสร้างผลงานที่ดี

- จัดให้มีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือใช้แบบฟอร์มบันทึกประสบการณ์ที่ได้พบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นแต่ละคน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องหรือแนวโน้มที่น่าจะเป็นไปได้ในวิธีการแก้ปัญหานั้น รวบรวมจัดทำเป็นคู่มือ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาและฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานระดับต้นให้ได้รับทราบทั่วกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันถึงวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน

2. ผลการวิจัยที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการทำนายการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นได้ ดังนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนด้านจิตสังคม และด้านการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นได้ตระหนักถึงการเอาใจใส่ขององค์กร และก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์กรอาจกระทำได้โดย

- ให้การเสริมแรง โดยให้การชื่นชมในผลงาน ให้รางวัลแก่หัวหน้างานระดับต้นที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีความประพฤติดี เช่น ประกาศเกียรติคุณให้กับหัวหน้างานระดับต้นดีเด่น โดยการทำหนังสือเวียนภายในบริษัทให้รับทราบทุกไตรมาส การติดประกาศเกียรติคุณที่บอร์ดของบริษัท หรือการมอบเกียรติบัตรในวันงานสำคัญของบริษัทที่มีพนักงานทั้งบริษัทมาร่วมงาน เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงาน มีบทบาทสำคัญในการทำงาน และเกิดการรับรู้ถึงความเห็นคุณค่าขององค์กรผ่านทางผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- สร้างระบบการพิจารณาความคิดเห็นที่เป็นธรรมตามหลักความสามารถของหัวหน้างานระดับต้น จัดให้มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นได้ทราบว่า ควรจะปรับปรุงการทำงานในเรื่องใดบ้าง และเป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้างานระดับต้นได้แสดงความคิดเห็นของตนเพิ่มเติม

3. ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในเชิงบวกและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลในเชิงลบต่อการทำนายการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้น ฉะนั้น องค์การจึงควรกระตุ้นให้หัวหน้างานระดับต้นได้ปรับปรุงตนเอง เพื่อให้มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมากขึ้น และในส่วนที่ควรลดให้มีระดับต่ำลงหรือพยายามไม่ให้มี คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยองค์การอาจดำเนินการได้ ดังนี้

บรรจุหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับหัวหน้างานระดับต้นไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมประจำปี โดยนำเทคนิคการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ประกอบการฝึกอบรม เช่น วิธีการบรรยาย และอภิปราย วิธีการแสดงบทบาทสมมติ วิธีการเลียนแบบ การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และวิธีการฝึกอบรมด้านความรู้สึก โดยนำวิธีการที่เหมาะสม หรือนำทุกเทคนิคมาใช้ร่วมกัน แล้วติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นสามารถผสมความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ทั้งยังช่วยให้องค์การเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

4. ผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเองโดยรวมของหัวหน้างานระดับต้นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาตนเองรายด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านสภาพทางกาย และด้านสติปัญญาความสามารถ ส่วนการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ กับด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรมีการกระตุ้นให้หัวหน้างานระดับต้นได้พัฒนาตนเองในด้านอารมณ์และจิตใจ กับด้านสังคมให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

- จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพกาย อารมณ์ และจิตใจที่ดี ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานและ กระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับต่าง ๆ รวมทั้งช่วยลดอัตราการลาหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย

- จัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ภาพของหัวหน้างานระดับต้น โดยฝึกทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการฟัง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น

- ให้หัวหน้างานระดับต้นได้เข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ภายนอกองค์กร เช่น การร่วมกิจกรรมในชุมชนเพื่อทำประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้หัวหน้างานระดับต้นรู้จักการปรับตัว การช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้หัวหน้างานระดับต้นได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถที่จะวางแผนนโยบายในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป โดยมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาถึงผลที่ตามมาของการพัฒนาตนเอง เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความสอดคล้องของผลที่ตามมาของการแสดงพฤติกรรมการพัฒนาตนเองว่ามีความสัมพันธ์กัน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร

2. ศึกษาโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม ประกอบกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้อธิบายในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และทำให้ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประชากรตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นในองค์การแห่งหนึ่ง โดยศึกษาเฉพาะลักษณะงานในโรงงาน จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานแผนกอื่นๆ เช่น ส่งเสริมการขาย ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมและศึกษาว่ามีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การมีการพัฒนาตนเองต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กวี วงศ์พุม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: บี.เค. อินเตอร์พริ้นท์.

ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จุฬารักษ์ โสตะ. 2546. **การพัฒนาตนเอง**. ขอนแก่น: ภาควิชาสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เจษฎา นกน้อย. 2550. “การจัดการผู้มีความสามารถสูง: ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการ
แข่งขันขององค์กร.” **จุฬาลงกรณ์วารสาร** 19 (74): 43-54.

ประสิทธิ์ ทองอ่อน. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร:
เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

พจน์ เพชรบุรณิน. 2528. **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2551. “การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกการขับเคลื่อนขององค์กร.” **วารสาร
การบริหารคน** 29 (1): 76-78.

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

พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา และจิระ หงส์ดามมภ์. 2549. **ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้ : บทสนทนา
ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักคิดและนักปฏิบัติแห่งยุค**. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: Chira Academy Publishing.

พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์. 2547. **หลักสถิติ1**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา
คณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541. เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง.
- เขวลักษณ์ ปานพลอย. 2545. ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองใน
องค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
28: 31-47.
- _____. 2547. รายงานการวิจัย เรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เขavnอารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. กรุงเทพมหานคร:
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. 2550. มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิตและสังคม.
กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

วรพร สอนเสริม. 2548. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรวิทย์ จินดาพล. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. (โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ).

วัลนิกา ฉลากบาง. 2529. **การพัฒนาตน**. สกลนคร: โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ. อ้างใน ประสิทธิ์ ทองอุ่น. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิทยากร เชียงกุล. 2547. **คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2542. **รายงานการวิจัยเรื่องผลของรางวัลภายนอก และการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความตั้งใจภายในของนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

ศรีอรุณ เรศานนท์. 2532. **การจัดการงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสาวนิต เสาธานนท์. 2542. **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา: โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. (โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ).

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และ สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. 2541. **ผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร:
อักษราพิพัฒน์.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมใจ ลักษณะ. 2543. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร:
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์. 2540. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
เลียงเชียง.

สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536. ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี:
บัณฑิตศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัญญาณีย์ วิภากุล. 2549. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อานัญญา คำภาแก้ว. 2549. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการ
พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

_____. 1986. **Social Foundations of Thought and Action**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

_____. 1989. "Social Cognitive Theory." **Annals of Child Development** 6: 1-60.

อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549. **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 1997. **Self-Efficacy : The Exercise of Control**. New York: W. H. Freeman and Company.

Bass, B. M. 1985. **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York:

Free Press. อ้างใน เสาวนิต เสงี่ยมานนท์. 2542. **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา:
โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
(โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ).

_____. 1998. **Transformational Leadership : Industrial Military and Educational Impact**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, J. M. 1978. **Leadership**. New York: Harper & Row. อ้างใน เสาวนิต เสงี่ยมานนท์.

2542. **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา: โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏนครราชสีมา. (โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ).

Daft, R. L. 2005. **The Leadership Experience**. 3rd ed. Canada: South-Western.

Day, D. V., S. J. Jaccaro. and S. M. Haipin. 2004. **Leadership Development for Transforming Organizations**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated.

Dubrin, A. J. 2001. **Leadership : Research Findings, Practice and Skills**. 3rd ed. New York: Houghton Mifflin.

Eden, D. and A. Aviran. 1993. "Self-Efficacy Training to Speed Reemployment: Help People to Help Themselves." **Journal of Applied Psychology** 78 (3): 352-360.

Eisenberger, R. *et al.* 1986. "Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 71 (3): 500-507.

_____. 1990. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation." **Journal of Applied Psychology** 75: 51-59. Cited in Eisenberger, R. *et al.* 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 86 (1): 42-50.

_____. 1998. "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Need." **Journal of Applied Psychology** 83 (2): 288-297.

_____. 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 86 (1): 42-51.

George, J. M. and A. P. Brief. 1992. "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organization Spontaneity Relationship." **Psychological Bulletin** 11 (2): 310-329. Cited in Eisenberger, R. *et al.* 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 86 (1): 42-51.

Gouldner, A. W. 1960. "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement." **American Sociological Review** Cited in Eisenberger, R. *et al.* 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 86 (1): 42-51.

Koan, R. 1980. **Jourard and Landnian**. อ้างใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

Levinson, H. 1965. "Reciprocation: The Relationship Between Man and Organization."

Administrative Science Quarterly 9: 370-390. Cited in Eisenberger, R. *et al.* 1986.

"Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 71 (3): 500-507.

Maibach, E. and Murphy, D. A. 1995. "Self-Efficacy in Health Promotion Research and

Practice: Conceptualization and Measurement." **Health Education Research** 10:

37-50. อ้างใน วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2542. **รายงานการวิจัยเรื่องผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

McCollum, B. 1999. "Leadership Development and Self-Development: An Empirical Study."

Career Development International (Online). www.tamino.emeraldinsight.com,

November 2007.

Megginson, D. and M. Pedler. 1992. **Self Development : A Facilitator's Guide**. London:

McGraw-Hill.

Muchinsky, P. M. 1997. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial**

and Organizational Psychology. 5th ed. California: Brooks/Cole. อ้างใน

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง." **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 28: 31-47.

Rhoades, L. and R. Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support: A Review of the

Literature." **Journal of Applied Psychology** 87 (4): 698-714.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology and Work Today**. 8th ed. New Jersey:

Prentice-Hall Inc.

- Shore, L. M. and T. M. Shore. 1995. **Perceived Organizational Support and Organizational Justice** Cited in Rhoades, L. and R. Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature." **Journal of Applied Psychology** 87 (4): 698-714.
- Williams, G. and J. E. Kemp. 1977. "Facing the Minotaur." **Management Learning** 8 (3): 148-149.
- Witt, L. A. 1991. "Exchange Ideology as a Moderator of Job Attitude Organizational Citizenship Behavior Relationships." **Journal of Applied Social Psychology** 21: 1490-1501.
- Xu, O. 2007. "A Predictive Model of Employee Self Development: The Effects of Individual and Contextual Variables." **ProQuest Agriculture Journals** (Online).
www.proquest.umi.com, January 2008.
- Yukl, G. A. 2006. **Leadership in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวธัญพัทธ์ พิระภักไพศาล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการศึกษาวิจัยประกอบ
วิทยานิพนธ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณา
ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึก หรือการกระทำของท่านที่เกิดขึ้นจริงมากที่สุด แบบสอบถาม
แบ่งเป็น 5 ส่วน จำนวน 12 หน้า โปรดตอบคำถามทุกข้อ โดยคำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยใน
ที่ใด และจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน นอกจากจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้
จากการวิเคราะห์แล้วไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัยจึง
ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวธัญพัทธ์ พิระภักไพศาล
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามภาวะผู้นำ |
| ส่วนที่ 5 | แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง |

ส่วนที่ 1 โปรดเติมข้อความ หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านในปัจจุบันมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย ☐ หย่าร้างหรือแยกกันอยู่
☐ อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4. อายุงาน (ทำงานที่นี่) _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ 2 กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ท่าน <u>เห็นด้วย</u> หรือ <u>เคยทำ</u> สิ่งต่อไปนี้เพียงใด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	เคยสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาได้					
3	มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
4	สามารถลำดับขั้นตอนของงานที่ทำ					
5	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำมาก่อน ก็สามารถเรียนรู้วิธีการจนงานนั้นบรรลุความสำเร็จได้					
6	อยากทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมาก					
7	จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานจนสำเร็จ					
8	รู้สึกอยากทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ					
9	แม้จะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นยาก แต่ก็อยากทำ					
10	งานจะสำเร็จได้ อยู่ที่มีความตั้งใจจริง					
11	ไม่อายที่จะทำตามแบบอย่างของผู้อื่น					
12	สนใจศึกษาเรื่องราวของผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นข้อคิดในการดำเนินชีวิต					
13	นำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
14	สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เสมอ					
15	สามารถนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
16	เมื่อมีปัญหาก็มองเห็นทางที่จะแก้ไขได้					

ข้อ ที่	ท่าน <u>เห็นด้วย</u> หรือ <u>เคยทำ</u> สิ่งต่อไปนี้เพียงใด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
17	ทำงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
18	เมื่อทำงานผิดพลาด ก็ยอมรับคำติเตียนจากคนอื่น					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยและเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ดีให้แกกันและกัน					
20	เชื่อว่าตนเองมีความคิดในการปรับปรุงและสร้าง ผลงานใหม่ๆ ได้					
21	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เมื่อท่านมี ปัญหาในการทำงาน					
22	ไม่สนใจกับคำแนะนำในการทำงานที่เพื่อนร่วมงาน ให้ท่าน					
23	แนะนำการทำงานที่ถูกต้องแก่ลูกน้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	สามารถอธิบายเหตุผลในการทำงานที่ถูกต้องได้ ถ้าพบว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง					
25	มักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหา					
26	จะทำงานเมื่อมีอารมณ์อยากทำเท่านั้น					
27	ยิ่งงานยากหรือมีปัญหา ยิ่งชอบ					
28	เมื่อทำสิ่งใดล้มเหลวในครั้งแรก ความพยายามของ ท่านจะมากขึ้นในครั้งต่อไป					
29	ถ้าทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ท่านจะอดสาหะทำต่อไปจนกว่า จะสำเร็จ					
30	จะอดทนทำงานอย่างหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมาย					
31	ผลงานที่ออกมาจะเป็นอย่างไร ก็ยอมรับอย่างเต็มใจ					

ข้อ ที่	ท่าน <u>เห็นด้วย</u> หรือ <u>เคยทำ</u> สิ่งต่อไปนี้เพียงใด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
32	เมื่อท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะรู้สึกภาคภูมิใจกับผลงานของตนเอง					
33	เมื่อเผชิญหน้ากับความพ่ายแพ้ จะรู้สึกท้อแท้และหมดหวัง					
34	ความล้มเหลวของงาน ถือเป็นประสบการณ์ที่ต้องแก้ไขเพื่อการเรียนรู้					

ส่วนที่ 3 กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	<u>องค์กร</u> ทำสิ่งต่อไปนี้ <u>จริง</u> เพียงใด	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
1	ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างเหมาะสม					
2	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
3	องค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคำตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับ					
4	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในการดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่จากองค์กร					
5	ท่านได้รับการเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่จากองค์กร					
6	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร เมื่อเดือดร้อนหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน					
7	องค์กรให้การยอมรับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ ที่	องค์กร ทำสิ่งต่อไปนี้ <u>จริง</u> เพียงใด	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
8	องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่า					
9	ความทุ่มเทเพื่องานของพนักงาน จะได้รับการพิจารณาความชอบเป็นพิเศษจากองค์กร					
10	เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น องค์กรจะให้การยกย่องชมเชย					
11	องค์กรรับฟังข้อเสนอแนะของท่าน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
12	องค์กรให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจทำงานตามที่ท่านเห็นสมควร					
13	มีมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่รับทราบในแนวทางเดียวกัน					
14	มีการจัดทำคู่มือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
15	สนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน เป็นต้น					
16	เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
17	จัดหาทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ					
18	ท่านได้รับคำแนะนำถึงวิธีปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
19	บรรยากาศโดยรวมในการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ					
20	คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำ

แบบทดสอบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หากท่านใดสนใจติดต่อได้ที่ ผศ. ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ส่วนที่ 5 กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ข้อความต่อไปนี้ <u>เป็นจริง</u> เพียงใด	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
1	ท่านตรวจสอบสภาพร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
2	เมื่อมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ท่านจะไปพบแพทย์และปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์อย่างเคร่งครัด					
3	ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวัน					
4	ท่านสนใจการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นเสมอ					
5	ท่านแต่งกายโดยพิจารณาให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและสถานที่เสมอ					
6	ท่านระมัดระวังการแสดงท่าทางและกริยามารยาทให้เหมาะสมในทุกโอกาส					
7	ท่านปฏิบัติตัวได้เหมาะสมกับบุคคลทุกเพศและทุกวัย					
8	ท่านใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมในการติดต่อกับคนอื่น					
9	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น					
10	ท่านสำรวจตนเองทั้งข้อดีและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน					
11	ท่านอยากปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดีของตนเองให้ดีขึ้น					
12	ท่านนำผลการประเมินงานของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตัวท่านมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานของตน					
13	ท่านบริจาคเงินหรือสิ่งของให้กับผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเท่าที่จะทำได้					
14	ท่านระแวงผู้ที่ช่วยเหลือท่านว่ามีความไม่จริงใจ					

ข้อ ที่	ข้อความต่อไปนี้ เป็นจริง เพียงใด	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
15	ท่านรู้สึกว่าการหิ้วงานคอยจับผิดการทำงานของ ท่าน					
16	ท่านไม่เคยนำสิ่งของ ใดๆ บริษัทมาใช้ส่วนตัวที่บ้าน					
17	ท่านไม่เอ่ยอ้างความคิดของผู้อื่นมาเป็นความคิดของตน					
18	ท่านทักทายกับคนอื่น ใดๆ ได้ แม้แต่คนแปลกหน้า					
19	ท่านรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิด ของท่านเป็นสิ่งที่ยุ่งยากน่ารำคาญ					
20	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ใดๆ ที่องค์กรของท่านจัดขึ้น เสมอ					
21	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้ผู้อื่นจนสำเร็จ					
22	เมื่อมีคนแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ท่านจะรู้สึกจิตใจ มาก					
23	ท่านไม่สนใจกับความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับการ ทำงานของท่าน					
24	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นกิจวัตรประจำวันแล้ว ไม่ จำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาตนเอง					
25	ท่านสนใจเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จะช่วย พัฒนางานหรือพัฒนาตนเองทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กร					
26	ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารหรือคู่มือการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการ ทำงาน					
27	ท่านคิดวิธีการใหม่ ใดๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานของ ท่าน					
28	ท่านชอบสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ในเรื่องต่าง ใดๆ กับบุคคลรอบข้างเสมอ					

ข้อ ที่	ข้อความต่อไปนี้ <u>เป็นจริง</u> เพียงใด	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
29	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับงานได้ทุกเมื่อ					
30	ท่านวางแผนก่อนลงมือทำสิ่งต่าง ๆ					
31	ท่านเรียงลำดับความสำคัญก่อน - หลัง เมื่อลงมือทำงานทุกชิ้น					
32	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงาน					

ภาคผนวก ข

ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ
และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
รายด้านและทั้งฉบับ

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน และทั้งฉบับของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>	
1	.6037
2	.4686
3	.5924
4	.6115
5	.5683
6	.4545
7	.5885
8	.4270
9	.5312
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8276
<u>ด้านการสังเกตจากผู้อื่น</u>	
10	.6100
11	.6174
12	.5987
13	.4375
14	.4938
15	.5411
16	.4483
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8005

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ด้านการชักจูงด้วยคำพูด</u>		
17		.6886
18		.6901
19		.4704
20		.4799
21		.7366
22		.4662
23		.6750
24		.4698
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	=	.8408
<u>ด้านการกระตุ้นอารมณ์</u>		
25		.6750
26		.5930
27		.5640
28		.6540
29		.7992
30		.7507
31		.6252
32		.6699
33		.6353
34		.3773
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	=	.8858
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	=	.9176

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน และทั้งฉบับของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</u>	
1	.7454
2	.6260
3	.7349
4	.3876
5	.6930
6	.4682
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8311
<u>ด้านจิตสังคม</u>	
7	.6074
8	.5886
9	.7110
10	.7046
11	.6415
12	.6210
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8533
<u>ด้านการปฏิบัติงาน</u>	
13	.5405
14	.6995
15	.6751
16	.6128
17	.7047
18	.7806

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่า Item Total Correlation (r)
19		.7521
20		.6060
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	=	.8905
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	=	.9419

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน
ของแบบสอบถามภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u>	
1	.4865
2	.4144
3	.4051
4	.5051
5	.5174
6	.5426
7	.4986
8	.4183
9	.4362
10	.5591
11	.5406
12	.3668
13	.5624
14	.3841
15	.6892
16	.6762
17	.6314
18	.5969
19	.5598
20	.5802
21	.7409
22	.5975
23	.6774
24	.8183

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
25	.5038
26	.7397
27	.7771
28	.6146
29	.7598
30	.7944
31	.7723
32	.6396
33	.7277
34	.8206
35	.7396
36	.7397
37	.7047
38	.5733
39	.7418
40	.6696
41	.4593
42	.5200
43	.7852
44	.4041
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .9635
<u>ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน</u>	
45	.7680
46	.7872
47	.5133

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
48	.6334
49	.6743
50	.6030
51	.5981
52	.6933
53	.3573
54	.6888
55	.4149
56	.4057
57	.4491
58	.3786
59	.7343
60	.5747
61	.6205
62	.5598
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน =	.9102
<u>ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย</u>	
63	.7402
64	.8876
65	.8177
66	.9414
67	.8008
68	.8706
69	.8530
70	.9256
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน =	.9621

ตารางผนวกที่ 4 ค่า Item Total Correlation (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน และทั้งฉบับของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ด้านสภาพทางกาย</u>	
1	.4446
2	.6092
3	.3815
4	.6432
5	.6364
6	.6619
7	.7857
8	.3629
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8140
<u>ด้านอารมณ์และจิตใจ</u>	
9	.5013
10	.5171
11	.5197
12	.5463
13	.5928
14	.5044
15	.4419
16	.6798
17	.6180
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8332

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<u>ด้านสังคม</u>	
18	.5115
19	.5553
20	.5602
21	.6360
22	.5362
23	.4798
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .7837
<u>ด้านสติปัญญาความสามารถ</u>	
24	.4238
25	.3740
26	.8390
27	.5308
28	.3637
29	.6193
30	.5941
31	.6419
32	.5678
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	= .8319
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	= .9194

ภาคผนวก ค

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานที่ทำการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานที่ทำการศึกษา

โรงงานที่ทำการศึกษาค้างนี้ เป็นโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีการผลิตผลิตภัณฑ์เป็นอาหารแช่เยือกแข็ง (Frozen Foods) เพื่อการจัดจำหน่ายทั้งภายในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา ได้แก่ คิมซ่าแช่เยือกแข็งอาหารไทยสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง และอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งอื่น ๆ ที่เป็นผลิตภัณฑ์ในรูปแบบ Make to Order เพื่อนำไปประกอบอาหาร โดยผลิตภัณฑ์อาหารทั้ง 3 กลุ่ม เป็นอาหารสุกแล้วพร้อมรับประทานที่ผ่านกรรมวิธีแช่เยือกแข็งอย่างรวดเร็ว และเก็บรักษาที่อุณหภูมิต่ำกว่า -18 องศาเซลเซียส จึงคงคุณภาพความสดใหม่และคุณค่าทางอาหารได้ยาวนานถึง 18 เดือน เพียงแต่นำอาหารมาอุ่นให้ร้อนก็สามารถรับประทานได้ทันที โดยบริษัทได้ดำเนินงานภายใต้ปรัชญาที่ว่า “บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพภายในองค์กร เพื่อผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า”

พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำหรับพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นในสายการผลิต ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาปรับเงินเดือน โบนัส เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งข้อกำหนดการรับสมัครงานในตำแหน่งดังกล่าว มีการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ คือ ระดับ ปวส. ขึ้นไป สวัสดิการที่โรงงานจัดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บริษัทยังได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ค่าเช่ากะ ชุดฟอร์มในการทำงาน เบี้ยขยัน รถรับ-ส่ง โรงอาหาร ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีพนักงาน/ครอบครัวพนักงานมรณกรรมทุนการศึกษานูตร ประกันอุบัติเหตุ/ชีวิตพนักงาน เป็นต้น

เมื่อบุคคลได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในโรงงานแล้ว โรงงานจะจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้เป็นอย่างดี และมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง โดยมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม โดยใช้การฝึกอบรมแบบ On-the-Job Training เพื่อให้พนักงานสามารถเพิ่มทักษะในการทำงานจริงตามลักษณะงานในแต่ละแผนกที่แตกต่างกัน

โรงงานแห่งนี้เปิดดำเนินการมาเป็นระยะเวลา 20 ปี โดยมีพื้นที่ผลิต 7,400 ตารางเมตร มีกำลังผลิตสูงสุด 1,500 ตันต่อเดือน และเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ทุกชนิดมีคุณภาพมาตรฐานในทุกขั้นตอนการผลิต ทางบริษัทจึงได้นำระบบมาตรฐานสากลซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม

อาหารโลกมาใช้ควบคุมทุกขั้นตอนการผลิตสินค้าจนถึงมือผู้บริโภค ได้แก่ ระบบการจัดการคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ระบบตรวจสอบวิเคราะห์ความปลอดภัยในผลิตภัณฑ์อาหาร HACCP ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาตรฐาน ISO 14001 ระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 และระบบคุณภาพโดยรวม TQM จึงทำให้มั่นใจได้ว่า ผลิตภัณฑ์ของทางบริษัทฯ ทุกชนิดมีความอร่อย สะอาด ปลอดภัย และได้คุณค่าทางโภชนาการ ซึ่งทางบริษัทฯ ยึดถือเป็นหัวใจหลักในการผลิตสินค้าตลอดมา

และนับตั้งแต่ปี 2540 ต่อเนื่องมาถึงปี 2548 ทางบริษัทฯ ได้รับรางวัลและการรับรองระบบมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นเกียรติประวัติ ดังนี้

- ปี 2540 ♦ ได้รับการรับรองระบบ HACCP โดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข
- ปี 2541 ♦ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 โดย RWTUV ประเทศเยอรมนี
 - ♦ ได้รับการรับรองระบบ HACCP โดย SGS ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
- ปี 2542 ♦ ได้รับใบรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 โดย RWTUV ประเทศเยอรมนี
- ปี 2543 ♦ ได้รับประกาศนียบัตรทองคำ รางวัลสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการน่าอยู่ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 - ♦ ได้รับรางวัลการใช้เทคโนโลยีสะอาดเบื้องต้น ตามโครงการเทคโนโลยีสะอาด ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
 - ♦ ได้รับรางวัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพดีเด่นระบบประเทศ จากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - ♦ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ จากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ครั้งที่ 1)
- ปี 2544 ♦ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบ EFSIS ระดับ Higher โดย European Food Safety Inspection Service ประเทศอังกฤษ
 - ♦ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 โดยสถาบันรับรองมาตรฐาน ไอเอสโอ (สรอ.)

- ปี 2545 ♦ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบ BRC (British Retail Consortium) ระดับ Higher โดย LAWLABS ประเทศอังกฤษ
- ปี 2546 ♦ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2000 โดย RWTUV ประเทศเยอรมนี
 - ♦ ได้รับการรับรองระบบ HACCP โดยกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ปี 2547 ♦ ได้รับการรับรองระบบ HACCP โดยกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ปี 2548 ♦ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ จากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ครั้งที่ 2)

(ข้อมูลนี้ นำมาจากเอกสารของบริษัทที่อนุญาตให้ทำการศึกษา แต่มิให้ระบุชื่อบริษัท)

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นางสาวธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล

วัน เดือน ปี ที่เกิด

3 เมษายน 2515

สถานที่เกิด

จังหวัดชลบุรี

ประวัติการศึกษา

ศึกษาศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาชีพอิสระ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

5/227 หมู่บ้านประชาณีเวศน์ 2 ระยะ 3

ด. บางตลาด อ. ปากเกร็ด จ. นนทบุรี