

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเป็นดังนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง
 - 1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง
 - 1.6 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ซี.พี.เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ในการศึกษาความหมายของคำว่า การพัฒนาตนเองนี้ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้มากมายดังต่อไปนี้

พิสิทธิ์ และ ประพันธ์ (2529: 78) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติและหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

สัมภานันท์ (2530: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา และการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้

พระราชวรมนี (2538: 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในบุคคล คือ เน้นการพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้ การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา

วิเชียร (2542: 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ

สงวน (2543: 145) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การพัฒนาตนเองมาจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมไปถึงตามที่หน่วยงานจัดให้ โดยการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลจะได้ผลดีไม่น้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ เองด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สมิต (2534 : 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เครื่องชี้วัดว่าเราจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทั้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่มากนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้ารักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชาญชัย (2540: 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสนใจกับบุคลากรของตน เพราะการพัฒนาตนเองมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะความสามารถที่เพิ่มขึ้น อันจะส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

พจนี (2528: 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพึ่งพาตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่จำเป็นต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหมู่คณะ นอกจากนี้ คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือ สนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุขและราบรื่น

อัมพิกา (2533: 229) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพื่ออำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สงวน (2543: 127-128) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับยุคศหัสวรรษใหม่ (Millennium) ที่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรง สมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ ให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรู้จักจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวเอง (มน + อุษยะ) ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองได้คือ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองได้มีโอกาสก้าวหน้า และเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จทางด้านการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายขั้นตอนของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

พิสิทธิ และ ประพันธ์ (2529: 75-79) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการว่า ต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวเองตามความต้องการและจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปกรณ์หรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. สำรวจตัวเองและวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่นจุดด้อย
3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

สุนันทา (2533: 16-20) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองในยุคสหประชาชาติใหม่ดังนี้

1. การจดบันทึกประจำวันส่วนตัว
2. การพิจารณาบททวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน
3. การเจริญสมาธิ
4. ทดลองความประพฤติใหม่
5. การปรับปรุงกำลังใจเปิดใจให้กว้าง
6. พัฒนาความจำ

ธงชัย (2539: 177-178) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาและแนะแนว หรือจะทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้ก็ต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

5. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองต้องกระทำเป็นกระบวนการที่ติดต่อกันเป็นระยะยาวอย่างต่อเนื่อง โดยที่แต่ละบุคคลอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไป

วิธีการพัฒนาตนเอง

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายวิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

บันทึก (2526: 52) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
5. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
6. เป็นผู้นำอภิปราย หรือ ผู้บรรยายในบางโอกาส
7. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ
8. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
9. เข้าศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
10. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

จากแนวคิดของวิธีการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดแนวทางได้ดังนี้

1. สำรวจจุดอ่อนแอและข้อบกพร่องต่างๆ ของตนเอง และทำการแก้ไข
2. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการอ่านจากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ
3. เข้าร่วมประชุม หรือ เข้ารับการอบรม
4. หาโอกาสดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. ศึกษาต่อ
6. ติดตามเหตุการณ์จากสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือ หนังสือพิมพ์
7. แลกเปลี่ยนความรู้ กับหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน
8. สร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา

พจน์ (2528: 23) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมว่าควรกระทำดังต่อไปนี้

1. การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
2. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการฝึกอบรม
3. การสอนหนังสือ หรือบรรยายต่างๆ
4. การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน หรือองค์กรต่างๆ
5. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน
6. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัยเปิด
7. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ
8. การจัดทำโครงการพิเศษ
9. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า
10. การค้นคว้า หรือวิจัย
11. การศึกษาดูงาน

วิเชียร (2542: 22) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2. พิจารณาสำรวจตัวเอง สำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง

3. ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่างๆ

4. การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม

5. การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา

6. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

7. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ

8. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง

9. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

10. การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

11. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กิริยาท่าทางการฟัง การพูด การแต่งกาย การวางตน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ว่าการกำหนดวิธีการและแนวทางในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ จากการอ่านหนังสือพิมพ์ หรือการหาโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ ซึ่งทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของแต่ละคน

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สวณ (2543: 153) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองว่า มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- 2) การพัฒนาด้านร่างกาย
- 3) การพัฒนาจิตใจ
- 4) การพัฒนาด้านสังคม
- 5) การพัฒนาด้านศึกษา
- 6) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการมีโอกาสดำรงตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาฝีมือ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่สำคัญจากนักวิชาการ ก็คือการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองไว้ด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองที่นักวิชาการได้กล่าวไว้เหมือนกันหลายอย่าง อาทิเช่น การเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ การศึกษาต่อ การเป็นสมาชิกในองค์กรที่น่าสนใจ การอ่านหนังสือหรือการค้นคว้า วิจัยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จตามที่ตนอยากจะเปลี่ยนแปลงแก้ไข อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

แนวคิดปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

บรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาความหมายของคำว่าบรรยากาศขององค์การ (Organization Climate) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

Forehand and Gilmer (อ้างถึงใน อารี, 2529: 57) เขียนไว้ว่าบรรยากาศในองค์การ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ด้านคือ เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ เป็นลักษณะสืบทอดมาตลอดเวลา และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ

สมยศ (2536: 192) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

Robbins (อ้างถึงใน วรณช, 2543: 10) เห็นว่าบรรยากาศขององค์การจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่นความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นหรือแม้แต่ความกลัว บรรยากาศขององค์การประกอบด้วยรูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์การและขอบเขตที่สมาชิกในองค์การ มีส่วนช่วยในการตัดสินใจในองค์การ การประเมินผลในองค์การ

Haimann et al. (อ้างถึงใน วรณช, 2543: 10) เห็นว่าบรรยากาศขององค์การคือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น เขาเชื่อว่าบรรยากาศขององค์การ สร้างขึ้นโดยผู้จัดการและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้้องค์การปรับความพึงพอใจ ความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

Gibson et al. (อ้างถึงใน วรรณช, 2543: 11) บรรยายขององค์การ คือกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของพนักงาน

Dubrin (1984: 405) บรรยายว่ามีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์การ เป็นสิ่งที่รับรู้ได้โดยสมาชิกในองค์การ เป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่าง ๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่างๆของคน

Tagiuri and Litwin (1986: 27) บรรยายขององค์การ คือสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากคำนิยามของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าบรรยายขององค์การคือสภาพแวดล้อมภายในองค์การแต่ละองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของพฤติกรรม, วัฒนธรรม, ค่านิยม หรือทัศนคติภายในแต่ละองค์การ

ความสำคัญของบรรยายขององค์การ

บรรยายขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์การ ไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆ องค์การนี้ คือ บรรยายขององค์การ ซึ่งบรรยายขององค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และคนอื่นด้วยเหตุผล 3 ด้าน คือ 1. บรรยายขององค์การบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานของคนอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยายอื่น ๆ 2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยายขององค์การ หรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การ และ 3. ความเหมาะสมระหว่างคนและองค์การปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความพอใจของคนในองค์การ (สมยศ, 2525: 330) บรรยายขององค์การที่ดีจะส่งผลให้คนมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยายที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิก ในองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยายที่ดีได้ (นิภา, 2532: 204)

Steers and Porter (อ้างถึงใน วรรณช, 2543: 12) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศองค์กรที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

Brown and Moberg (1980: 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร นอกจากจะช่วยวางรูปแบบและความคาดหวังของพนักงานต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์กร

Newell (อ้างถึงใน วรรณช, 2543: 12) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้พนักงานในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อยตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

Downey et al. (อ้างถึงใน สมยศ, 2536: 298) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กรต่อผู้บริหารและพนักงานอื่นในองค์กรด้วยเหตุผล 3 ประการคือ บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของตนและความเหมาะสมระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของพนักงานภายในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์กร บรรยากาศองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศองค์กรที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แบบจำลองของ Lewin (อ้างถึงใน สมยศ, 2526: 293) การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การเริ่มต้นโดย Lewin ในปี ค.ศ.1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของพนักงานและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B + f (P,E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพ หรือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

2. ทฤษฎีบรรยากาศในองค์การตามการสรุป ของ อาร์ (2529: 62)มี 3 ทฤษฎี คือ

2.1 Multiple Measurement – Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ เห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆ

2.2 Perceptual Measurement – Organizational Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

2.3 Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามตารางการประมวลผลทฤษฎี จุดเน้นของแต่ละทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การสามารถสรุปได้ดังนี้ (Gibson, 1973: 315-316 และ อรุณ, 2524: 89)

ตารางที่ 1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ (F.W. Taylor)	เน้นการจัดการที่ดีที่สุดโดยสนใจเรื่อง การแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่างและมี การจัดโครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้อง ระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ซึ่ง ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ
J. Woodward, Paul Lawrence และ Jay W. Lorsch	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง และผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการมีอิทธิ พลต่อการทำงานอย่างไร
Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมสภาพ แวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ ข้อมูลในการทำงาน
Span of Control (Lockheed)	เน้นรูปแบบของการขยายการบังคับ บัญชา	ใช้วัดความสำคัญขององค์ ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศ เช่น วัดจำนวนครั้งของการฝึก อบรม บรรยากาศของการวางแผน
Decentralization	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติด ต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อว่าแบบของผู้ที่มีอิทธิพลต่อ กลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการ ทำงานมีการสนับสนุนกันเพื่อ นำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่ม ภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของ งานและความพอใจของสมาชิกใน องค์การ	พยายามสร้างบรรยากาศให้ สมาชิกมีความรับผิดชอบ มี โอกาส มีความไว้วางใจกัน

ที่มา: Gibson, 1973: 315-316 และ อรุณ, 2524: 89

จากตารางข้างต้นสามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้ กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวความคิด ของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ ตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีของ J. Woodward และคณะ การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีโครงสร้างขององค์การการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

Span of control ของ Lockheed การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขต และช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ระบบ 4 ของ Likert (Management System 4) ทฤษฎีนี้ ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กัน จะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหา และปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย การปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์การขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปบรรยากาศองค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นอกจากนักวิชาการได้ชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การดังกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ โดยจะเป็นตัวชี้บอกถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการให้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย จากการรวบรวมเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

Halpin and Crofts (1963) ได้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือ และการประสานงานกัน

1.2 มิติอุปสรรค (Hidrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอี้อัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก

1.3 มิติความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit de crop) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานในหน้าที่ โดยมีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ สนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดย คำนึงถึง กฎ ระเบียบ และนโยบาย

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า คำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิกิริยา หรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 มิติแบบอย่าง (Thust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะ กระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติ โดยวิธีการที่ผู้บริหารงานของตนให้ดีที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม

2.4 มิติกรุณาปรานี (Consideration) หมายถึงความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเป็นผู้ที่เมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและธุระส่วนตัว ของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

Likert (1967: 211) เสนอแง่มุมต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used)
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Character of Interaction - Influence Process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision - Making Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting of Ordering)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

Litwin and Stringer (1968: 45-65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ มีมิติของบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้บุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบจนเกินไปและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่องเมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. มิติความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม สำหรับการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การ จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจ

ของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

5. มิติตความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึงการรับรู้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยง (Risk and risk taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

วรรณ (2530: 35 - 36) กล่าวถึงงานที่ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์กรไว้อย่างครอบคลุม คือ งานของ Campbell และ Beaty (1971) และงานของ Pritchard and Karasick (1973) ซึ่งอธิบายถึงมิติต่าง ๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward - Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบมากกว่าการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีกาสรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของสิ่งกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล

7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openess Versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขตที่บุคคลในองค์การ พยายามปกปิดความผิดมากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Staus and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recogntion and Feedback) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยความสามารถขององค์การในการรับรู้เป้าหมายขององค์การ คืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากน้อยความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

Knowles (1974: 239) ได้แบ่งมิติของบรรยาการขององค์การออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (Policy Framework Under girding the HRD Program) หมายถึงเรื่องที่ต้องมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์การอย่างเต็มที่
2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึงการบริหารงานองค์การภายใต้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การ เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน
3. โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) หมายถึงโครงสร้างขององค์การที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอน กำลังใจของคนในองค์การที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self - Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์การ
4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึงองค์การได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังคนในองค์การอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า การที่องค์การเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์การ โดยการทุ่มเทงบประมาณเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์การเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย
5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อทำให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

สุพัตรา และ เชื้อชาญ (2528: 30 - 32) ได้สำรวจมิติต่าง ๆ ของบรรยาการองค์การจากทฤษฎะของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติ ด้วยกัน ได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน

3. การรวบอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์กรสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์กรมีสภาพที่น่าอยู่ในการทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงาน ให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึงระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit de Crop) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึงระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อควบคุม (Use of Control Data) หมายถึงระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทักษะ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะในการทำงาน (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีความหมายหลายประการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศขององค์การ 14 มิติด้วยกัน ได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน
2. รางวัลและผลตอบแทน
3. ความมั่นคงและความเสี่ยง

4. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร
5. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร
6. การรับรู้ในผลงาน
7. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
8. ขวัญในการทำงาน
9. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
10. ความแตกต่างภายในองค์กร
11. ความเป็นอิสระในการทำงาน
12. การยืดหยุ่น
13. การสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา
14. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ได้กล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ฯ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปพอสังเขป ดังนี้

ประวัติความเป็นมา

เซเว่นอีเลฟเว่น ได้เกิดขึ้นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2470 ณ เมืองดัลลัส มลรัฐเทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยจุดเริ่มแรกเกิดจาก บริษัท เซาท์แลนด์ โอช หรือ เซาท์แลนด์คอร์ปอเรชั่น ได้เริ่มต้นดำเนินกิจการผลิตและจำหน่ายน้ำแข็ง โดยต่อมาในปีเดียวกันนั้น บริษัท เซาท์แลนด์ โอช ได้ขยายกิจการโดยนำสินค้าอุปโภคบริโภคประเภทนม ขนมปัง และไข่ เข้ามาจำหน่าย และเปลี่ยนชื่อร้านเป็น โทเท็มสโตร (Totem's Store) ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดร้านค้าสะดวกซื้อ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2489 เปลี่ยนมาใช้ชื่อ เซเว่นอีเลฟเว่น สื่อความหมายถึงเวลาเปิดและปิด คือ 7.00-23.00 น. ทุกวัน ตลอดสัปดาห์ จากนั้นเป็นต้นมา กิจการของเซเว่นอีเลฟเว่นมีการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่องจนสามารถขยายสาขาและเพิ่มเวลาการให้บริการเป็น 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของเซเว่นอีเลฟเว่นมาจนถึงทุกวันนี้

สำหรับประเทศไทยนั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เซ็นสัญญาซื้อสิทธิประกอบกิจการค้าปลีก ร้านค้าสะดวกซื้อ 7-Eleven จากบริษัท เซาท์แลนด์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้บริการอันเป็นเลิศแก่ผู้บริโภค 7-Eleven สาขาแรกในประเทศไทยตั้งขึ้น ณ ถนนพหลโยธิน เป็นร้านค้าสะดวกซื้อที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดหาสินค้าอุปโภคบริโภค อันเป็นพื้นฐานในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันเซเว่นอีเลฟเว่นขายร้านสาขาตามแหล่งชุมชนกว่า 300 สาขาต่อปี โดยมีการบริหาร 3 รูปแบบ คือร้านที่บริษัทลงทุนเอง, การให้อนุญาตสิทธิช่วง (Franchise) และการให้อนุญาตสิทธิช่วงในอาณาเขต (Sub-Area License)

ปัจจุบัน บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มีการขยายสาขามากเป็นอันดับ 2 ของเอเชียและมีจำนวนสาขามากเป็นอันดับ 4 ของโลก นอกจากนี้ 7-Eleven ยังเป็นร้านค้าสะดวกซื้อที่มียอดขายอันดับ 1 และมีสาขามากที่สุดในประเทศไทย

บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

ปรัชญาองค์กร (Philosophy) ขององค์กร

เราปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้า ด้วยทีมงานที่มีความสุข

วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร

บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้คือ “เราคือผู้ให้บริการความสะดวกซื้อกับลูกค้าทุกชุมชน”

พันธกิจ หรือภารกิจ (Mission) ขององค์กร มี 5 ประการ คือ

1. มุ่งมั่นอย่างไม่หยุดยั้งในการสรรหาผลิตภัณฑ์และบริการที่ลูกค้าสะดวกซื้อต้องการ
2. สรรหาทำเลร้านสาขาที่เข้าถึงลูกค้าให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
3. สร้างภาวะผู้นำทุกระดับ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี
4. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและชุมชน
5. สร้างองค์กรคุณภาพและมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับบรรยากาศองค์กร ได้ดังนี้

สุพัตรา และ เชื้อชาญ (2528) วิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย โดยใช้กลุ่มประชากรข้าราชการส่วนกลาง จากกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักนายกรัฐมนตรี และข้าราชการส่วนภูมิภาคจากจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา จากผลการวิจัยพบว่า เพศชายมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดีมากกว่าเพศหญิง ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางที่กลับกันคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูง มีระดับการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ โดยเฉพาะระดับปริญญาโทขึ้นไปมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรต่ำที่สุด และพบว่าระดับตำแหน่งและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

จุฑารัตน์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรของโรงพยาบาลตากสินมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ อีกทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัวมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร

นุชกร (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานของพนักงานบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด โดยศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

กฤษดา (2538) ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำกัด 420 คน ผลการวิจัยพบว่า ครู โรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น คือ เพศ อายุ อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน และทำเลที่ตั้งของโรงเรียน ที่ต่างกันของครู ไม่ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับและเป็นหมู่คณะต่างกัน

ธนิศร (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ โดยทำการศึกษาข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 177 คน และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีสภาพการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ได้แก่ เพศ ชส และตำแหน่ง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สายงานที่สังกัด อัตราเงินเดือนและปัจจัยบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

สุวรี (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร โดยทำการศึกษาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 166 คน ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีการพัฒนาตนเองทางด้านการอยู่ในระดับสูง ระดับการคาดหวังความสำเร็จทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ด้านความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และ

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ การคาดหวังความสำเร็จทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วิเชียร (2542) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 420 คน จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการหลายวิธีโดยเรียงลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลสุขภาพจิต การบริหารจิต ส่วนปัญหาในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนคือ ขาดความต่อเนื่องในการสำรวจตนเอง ขาดเอกสารการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการฝึกอบรมยังไม่ตรงกับความต้องการค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไปไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการไปศึกษาดูงาน ขาดข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง ขาดการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนากายและพัฒนาจิต

กนิษฐา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง โดยทำการศึกษานายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง ในราชการส่วนกลาง จำนวน 326 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า นายช่างเทคนิคส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง นายช่างเทคนิคที่มีอายุ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน แต่นายช่างเทคนิคที่มีสาขาวิชาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน นายช่างเทคนิคที่มีอายุ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่นายช่างเทคนิค

ที่มีสาขาวิชาชีพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค

จันทร์จิรา (2544) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราชและโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยได้ศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพและได้จำกัดการศึกษาเฉพาะผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากการศึกษาพบว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงองค์การเข้ากับบุคลากรในหน่วยงาน จะถูกกดดันจากทั้งสองฝ่ายให้เลือกแนวทางแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากที่สุด จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ซึ่งโรงพยาบาลทั้งสองแห่งมีสาเหตุของความขัดแย้งที่คล้ายคลึงกัน คือ สาเหตุที่เกิดจากตัว และพบว่ากระบวนการและวิธีการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของทั้งสองโรงพยาบาลแตกต่างกัน นั่นคือ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่และพัฒนาบุคคลของโรงพยาบาลศิริราชเน้นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้บริหารรู้จักตนเองและทำความเข้าใจผู้อื่นด้วยการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและใช้วิธีการประนีประนอมในการจัดการและบริหารความขัดแย้งในขณะที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกรุงเทพเน้นที่การทำความเข้าใจในตัวบุคคลมากกว่าและใช้วิธีการเผชิญหน้าในการจัดการและบริหารความขัดแย้งอย่างไร ก็ตามกระบวนการและวิธีการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งข้างต้นเป็นกระบวนการที่ไม่สามารถแก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์

ประณีต (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร พบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม อยู่ในระดับปานกลาง ความคาดหวังในการทำงานอยู่ระดับสูง ความผูกพันในการทำงานอยู่ระดับสูงขวยและกำลังใจในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และความเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- หน่วยงานที่สังกัด
- ตำแหน่ง

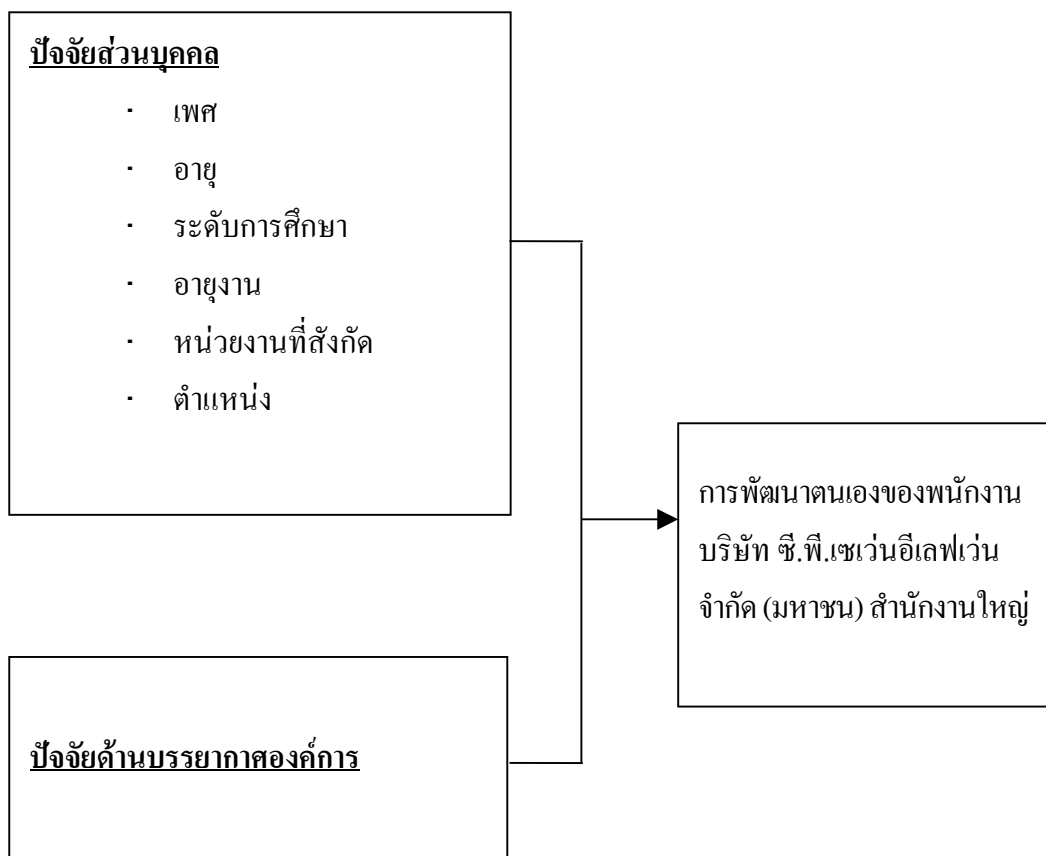
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.1 เพศของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.2 อายุของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.4 อายุงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.5 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.6 ตำแหน่งของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่