

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - แนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อองค์ประกอบต่างๆทางจิตวิทยา
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล
 - มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
 - ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง
 - องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง
 - จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - ผลของการพัฒนาตนเอง
 - วิธีการพัฒนาตนเอง
 - แนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, p.391) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ และดำเนินพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการณ์ที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินว่าจะทำอย่างไรได้จากทักษะที่มีอยู่ แบนดูรา (Bandura, 1997, p.3) ยังเพิ่มเติมว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยให้เกิดการพัฒนานผลการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลมีความพยายาม มุ่งมั่น และพากเพียรจนประสบความสำเร็จ

ปาร์เคอร์ (Parker, 1998) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า คือ การตัดสินใจของบุคคลต่อความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

พาจาร์ส (Pajares, 1996, p.1) นิยามความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดระเบียบ และการวางระบบรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

เบอริ (Berry, 1998, p.188) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดการกับความต้องการโดยบุคคลจะรู้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถอะไรอยู่บ้าง และจะไม่ประเมินค่าในสิ่งที่ตนต้องเผชิญสูงเกินไป

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึงความรู้สึภายในของบุคคลต่อความสามารถของตนเองว่าตนเองมีความสามารถที่จะเผชิญกับสถานการณ์ จัดการ และกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้

แนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นทฤษฎีที่ แบนดูรา (Bandura, 1989) ได้ทำการศึกษาและพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ต่อมาได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เชื่อว่า

พฤติกรรมของบุคคลนั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่จะมีปัจจัยส่วนบุคคล และสิ่งภายในอื่น ๆ ร่วมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986, pp.399-401) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ

1. ความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา (Enactive Attainment) เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด ความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินว่าตนเองมีความสามารถสูง และหากความสำเร็จเกิดขึ้นบ่อยครั้งบุคคลจะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ตรงกันข้าม หากบุคคลประสบกับความล้มเหลวบ่อยครั้งจะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง และหากความล้มเหลวนั้นเกิดขึ้นก่อนการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลจะทำให้บุคคลลดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมและตัดสินใจความสามารถของตนเองต่ำ ดังนั้นถ้าต้องการให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จ พร้อมกับทำให้บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้ บุคคลที่รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้จะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2. การสังเกตจากตัวแบบ (Vicarious Experience) เป็นการสังเกตผู้อื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกันแล้วพิจารณาความสามารถของตนเอง กล่าวคือเมื่อบุคคลเห็นบุคคลอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนกระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมใดประสบความสำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมในลักษณะเดียวกันให้สำเร็จได้เช่นกัน ขณะเดียวกันถ้าบุคคลสังเกตเห็นบุคคลอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความล้มเหลวแม้ว่าจะพยายามอย่างมากแล้ว บุคคลก็จะลดความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมลง และตัดสินใจว่าตนมีความสามารถต่ำและลดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

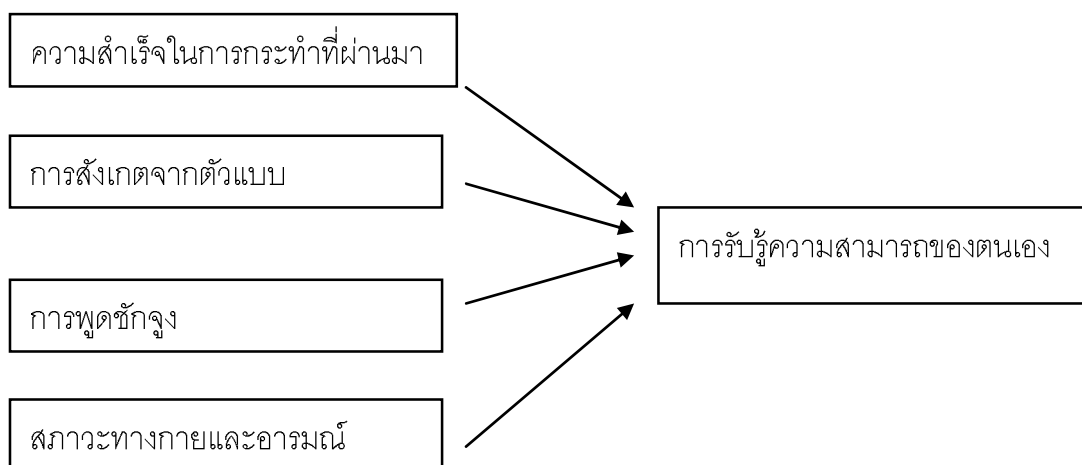
3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดชักจูงจากบุคคลที่เชื่อถือ หรือบุคคลที่เห็นว่ามีความสามารถ โดยบอกว่าเขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆมากขึ้น โดยคำพูดจูงใจนั้นต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับความเป็นจริงเพราะการรับรู้ความสามารถที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะทำให้ความพยายามลดลง และยอมแพ้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่าย

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Affective State) บุคคลจะใช้ สภาวะทางกายและอารมณ์เป็นตัวตัดสินการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยส่วนหนึ่ง โดย บุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลงเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ตื่นเต้น วิตกกังวลหรือกลัว หรือเมื่อต้องเผชิญกับความเครียด แต่หากบุคคลถูกกระตุ้นอารมณ์ด้วยความรู้สึกลบทางบวก เช่น การสร้างความคุ้นเคยกับสถานการณ์ จะช่วยให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ดีขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานต่างๆหรือแสดงพฤติกรรมได้ดีขึ้น

โดยทั่วไปในรูปแบบการตัดสินความสามารถของบุคคล บุคคลไม่ได้แยกแหล่งข้อมูล ทั้ง 4 แหล่งออกจากกัน แต่บุคคลจะให้น้ำหนักข้อมูลของแหล่งต่างๆที่บุคคลได้รับ บางครั้ง แหล่งข้อมูลอาจเป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกต้องต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคล แต่แหล่งข้อมูลหนึ่งอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมแหล่งข้อมูลอื่นได้

ภาพที่ 2.1

แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง



ที่มา:Potter,L.W.,Bigley G.A.,and Steers, R.M. Motivation and Work Behavior. 7th ed. New York: McGraw-Hill,2003,p.135

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อองค์ประกอบต่างๆทางจิตวิทยา

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร มีแบบแผนในการคิดอย่างไร และมีการตอบสนองทางด้านอารมณ์อย่างไร เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การจูงใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 393-395) ได้กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรมของบุคคล (Choice Behavior) การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่ทำพฤติกรรม บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเองและบุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่เขาแน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำนั้นได้สำเร็จ ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมใดๆหรือไม่นั้น แบนดูรา(Bandura, 1977, pp.257) กล่าวว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

- ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่าตนสามารถกระทำพฤติกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำ

- ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) เป็นความเชื่อที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำแล้ว

2. ผลต่อการใช้ความพยายามและการใช้ความมุมานะในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร และจะต้องใช้ความมุมานะที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆหรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆบุคคลซึ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้น และใช้ความพยายาม ความมุมานะในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura and Cervone, 1983,p.1017) และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา ก็มีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. ผลต่อการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่ทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการเกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมในอนาคตของบุคคล บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเพิ่มความพยายามเมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรค ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ในทางลบต่อตนเอง เช่น เกิดความหวาดกลัว ไม่มีความสุข รู้สึกเครียด และจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น และเกิดความล้มเหลวในการทำงานในที่สุด

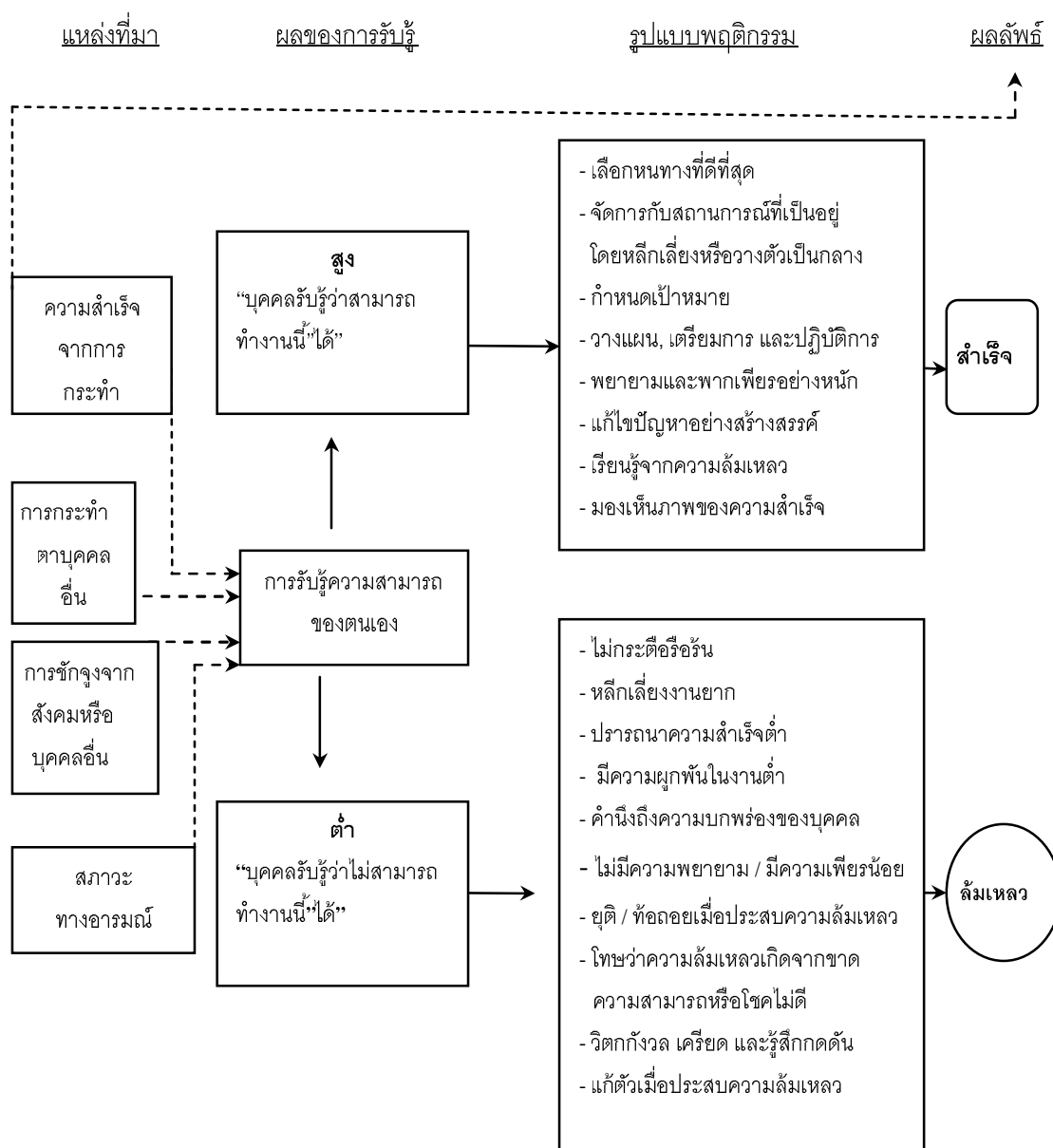
4. เป็นผู้กำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Humans as Producers rather than Simply Foretellers of behavior) นั่นคือ การที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรม และจะยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน และจะเป็นผู้ที่เลือกกระทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่ามีตนความสามารถต่ำจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก ขาดความพยายาม ขาดความทะเยอทะยาน เกิดความวิตกกังวล เครียดและไม่ค่อยทำพฤติกรรม แต่มักจะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

แบนดูรา (Bandura,1986 Quoted by Evans,1989,pp.53-54) เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคคล บุคคลสองคนที่มีทักษะเดียวกันอาจแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงหรือต่ำในสถานการณ์นั้นๆ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของพฤติกรรมการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้นๆ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอาจทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้ โดยบุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่เขาเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการได้ แต่บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถในการจัดการของตนเอง ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่ามีตนมีความสามารถสูง เขาจะแสดงความสามารถนั้นออกมา มีความเข้าใจและอดทนในการเผชิญอุปสรรคและความยากลำบาก และสามารถประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ภาพที่ 2.2

แสดงความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลลัพธ์



ที่มา : Gibson, James L.; John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. “Organizations Behavior, structures, process” 10th ed., McGraw-Hill, 2000, p.116

คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถสูง จะคาดหวังว่าตนจะสามารถทำงานนั้นได้ดี มีประสิทธิภาพ ในขณะที่คนที่ยังสงสัยในความสามารถของตนเองจะไม่แน่ใจว่าตนจะสามารถทำงานนั้นได้ดีหรือไม่ ความสงสัยในความสามารถนี้ก่อให้เกิดผลของการกระทำที่แย่กว่าที่ควรจะเป็น

การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะใช้ความพยายามมากน้อยเพียงใด และบุคคลจะอดทนต่อการเผชิญอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจได้นานเท่าไร บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง และคาดว่า ถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้รับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำสูงด้วย บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รับรู้ว่าจะตนมีความสามารถต่ำและคาดคะเนว่าถ้าตนกระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้รับผลจากการกระทำต่ำ เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น (Bandura, 1986) ดังแสดงในแผนภาพ ที่ 2.3

ภาพที่ 2.3

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นต่อการตัดสินใจกระทำของบุคคล

ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น

การรับรู้ ความสามารถของตนเอง	สูง	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ	ปฏิเสธ ไม่พึงพอใจ เปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม
	ต่ำ	รู้สึกหมดคุณค่า หลีกเลี่ยงที่จะไม่กระทำ	ไม่สนใจหลีกเลี่ยง ที่จะไม่กระทำ

ที่มา: Bandura, 1997, p.20

การที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ นอกจากนี้ Bandura (1986) ได้กล่าวถึงการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า แม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงบุคคลก็อาจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้ ถ้ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ขาดแรงจูงใจ หรือถูกบังคับจากภายนอกให้กระทำ
2. การตัดสินใจผลการกระทำที่ผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ
3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอถ้าหากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาจะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองผิดพลาดไป อันมีผลให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม
4. การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองผิดพลาด
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาด
6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้จริง
7. การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ไม่ถูกต้อง

มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การตัดสินใจรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลพิจารณาได้จาก 3 มิติที่แตกต่างกันดังนี้ (Bandura, 1997, pp. 84-85)

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณความยากของงาน (Magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งจะแปรผันตามความยากง่ายของงานที่ต้องทำ แต่การแบ่งระดับความยากในแต่ละงานให้มีช่วงเท่ากันอย่างชัดเจนนั้นทำได้ยาก และถ้าการแบ่งระดับความยากมีความแตกต่างกันน้อยเกินไปก็ไม่อาจวัดการรับรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

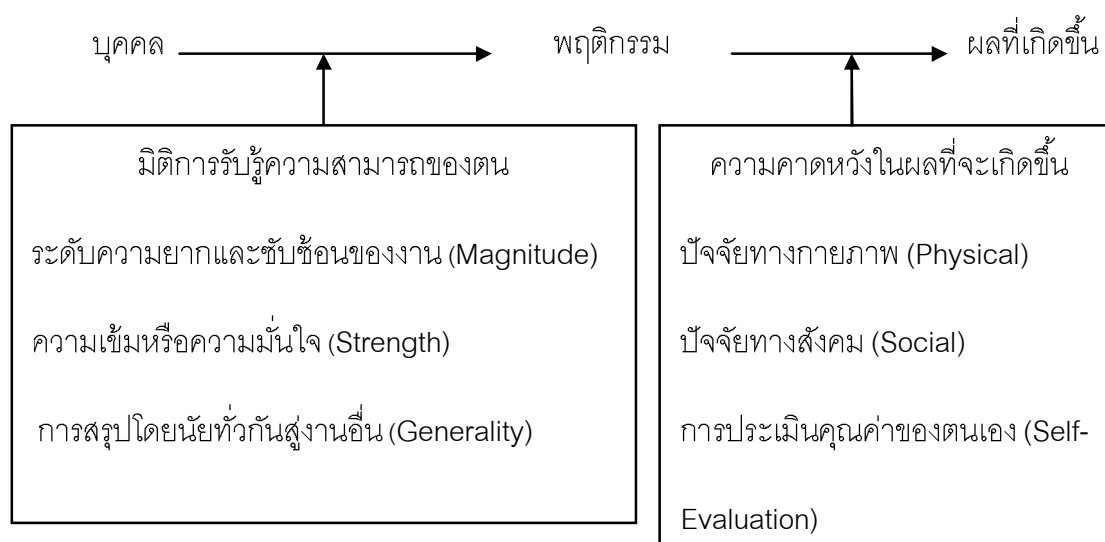
มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับความยากที่แตกต่างกัน ถ้าบุคคลมีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถ

ของตนเองในระดับที่ต่ำจะทำให้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจในระดับที่สูง แม้งานจะยากแต่จะมีแรงจูงใจ ดังนั้นบุคคลจะมีความพยายามทำงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นวิธีที่นิยม นำมาใช้ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด

มิติที่ 3 การสรุปโดยนัยทั่วกันสู่งานอื่น (Generality) บุคคลจะสรุปโดยนัยทั่วกันว่าตน มีความสามารถที่จะทำงานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายๆ กันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการรับรู้ความสามารถของตนเองของแต่ละบุคคล ประสบการณ์จากการ ทำงานบางอย่างทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในงานที่เฉพาะเจาะจง และแผ่ขยายออกไปเฉพาะงานประเภทนั้น เช่น การสร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในขณะที่ ประสบการณ์ความสำเร็จในงานบางอย่างทำให้บุคคลสรุปโดยนัยว่าตนมีความสามารถที่จะ ทำงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานหรือสถานการณ์ที่เคยสำเร็จมาก่อนหน้านี้ได้ เช่น งานที่ เกี่ยวข้องกับการขายทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยนัยสู่งานด้านการจัดการ เป็นต้น

ภาพที่ 2.4

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้น



ที่มา: Bandura, 1977, p. 22

จากภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองขึ้นอยู่กับ 3 มิติ คือ ระดับความยากและซับซ้อนของงานที่ต้องทำ ความเข้มหรือความมั่นใจที่จะสามารถทำงานได้ใน ระดับความยากที่แตกต่างกัน และการสรุปโดยนัยทั่วกันสู่งานอื่น โดยมีความคาดหวังในผลที่จะ

เกิดขึ้นเป็นตัวตัดสินผลกระทบจากพฤติกรรม ซึ่งความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเกิดจาก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม และการประเมินคุณค่าของตนเอง ดังนั้น การทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมใดได้นั้น ต้องคำนึงถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับหลังจากกระทำพฤติกรรมนั้นด้วย

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ลีและโบบโค (Lee & Bobko, 1994, pp. 364-369) พบว่าการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 วิธีด้วยกันดังนี้

1. การวัดความเข้ม หรือความมั่นใจ (self-efficacy strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจ จากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่นๆก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100 % เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (self-efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ คำตอบใช่จะมีคะแนน 1 คำตอบไม่ใช่มีคะแนน 0 ดังนั้นหากได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม (Self-efficacy Composite) เป็นการวัดที่ใช้ทั้งระดับความมั่นใจ และระดับความยากโดยที่ ลีและ โบบโค พบว่ามีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ใช้การวัดแบบผสมนี้ โดยทั่วไปการวัดแบบผสมนี้จะใช้ข้อคำถามเดียวกัน คำตอบอาจแยกกันเป็น 2 ช่อง ช่องหนึ่งเป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ อีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าหรือใช้เป็นร้อยละ หรือการวัดอีกแบบหนึ่งคือการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งความมั่นใจและระดับความยากง่าย โดยพิจารณาเป็นสเกลเดียว เช่น ข้อคำถามจะให้ประเมินจาก ฉันไม่สามารถทำได้ (0) จนถึง ฉันมั่นใจว่าทำได้มากที่สุด (100) การวัดแบบนี้ ลีและ โบบโค (1994) พบว่าเป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) มากที่สุด

4. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจเป็นวิธีที่ใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น วิธีนี้เรียกว่า one-item confidence rating

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป (General Self-efficacy Scale) ที่วัดมิติการวัดระดับความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เพียงมิติเดียว เพราะเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด และวัดได้ครอบคลุม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พระราชวรมุนี (2527) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการฝึกอบรม หรือการทำให้เจริญพอกพูนขึ้น โดยเน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการเน้นการพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการเจริญทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนจะต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะพัฒนาให้ไม่ได้ แต่พอช่วยได้บ้าง เช่นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่างๆ ให้ แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

วิเชียร ทวีลาภ (2534 ,น.25-28) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการดำเนินชีวิตอย่างมีอุดมการณ์ ต้องรู้จักเรียนรู้ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม

พิสิทธิ สารวิจิตร (2540 ,น.83) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึงการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

เปาวลี วิมูลชาติ (2549 ,น.19) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึงการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง มีความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ทนต่อสภาวะการณ์แวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บอยเดลล์ (Boydell, 1985, p.12) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง มีความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม มีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้น

เมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบเลือกในสิ่งที่ตนเองต้องเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

สรุปจากความหมายต่างๆที่กล่าวมา การพัฒนาตนเองหมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เจริญก้าวหน้า ทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่า สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความก้าวหน้าทั้งตนเองและองค์กร

ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ เรียม ศรีทอง (2542,น.144) เสนอความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกพัฒนาได้ทุกอย่าง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเองดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

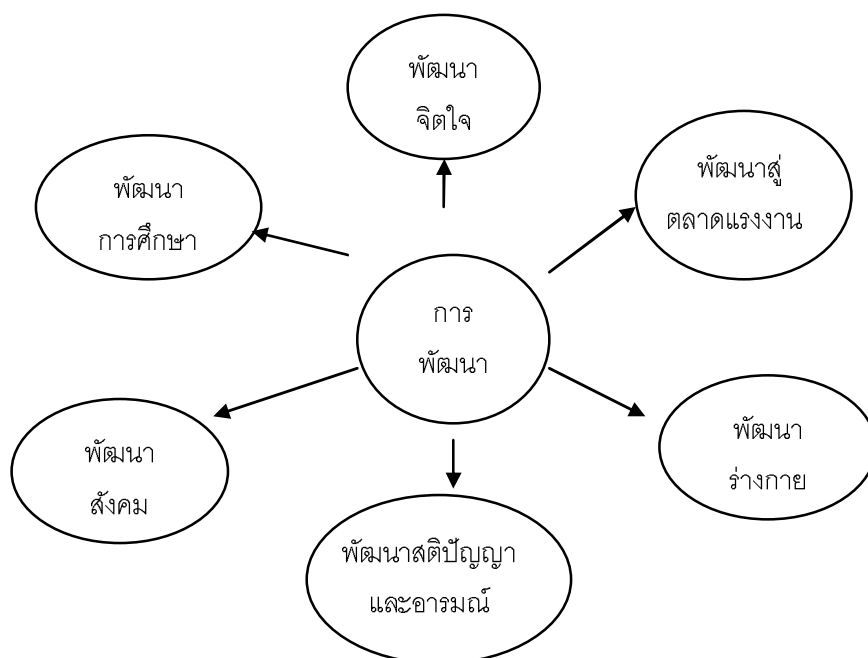
ในการพัฒนาตนเองได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่า ในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องพัฒนาใน 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านจิตใจ
2. การพัฒนาด้านร่างกาย
3. การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
4. การพัฒนาด้านสังคม
5. การพัฒนาทางการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

ภาพที่ 2.5

แสดงองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง



ที่มา: สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543

จอห์น อีเลียต เคมป์และเกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams อ้างใน กรรณิการ์ , 2539, น. 35-36) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้นต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็น และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน 3 ระดับ โดยเสนอองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ของคนในการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ แผนงาน โครงการ กิจกรรมขององค์การ เป็นต้น ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ
 2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้อย่างมีความชำนาญ

เพียงพอ ทักษะที่เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

 - ทักษะเกี่ยวกับคน (Skill with people) เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำ และผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจ เป็นต้น
 - ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์ (Skill with things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น
 - ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating skill) เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น
 3. เจตคติ (Attitude) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงานโดยการปรับให้เป็นคนที่มีเหตุผล เข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของตนเอง เช่น ความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เป็นต้น และของผู้อื่น เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น
- ทอม บอยเดลล์ (Tom Boydell, 1990) ได้นำเสนอแนวคิดซึ่งสอดคล้องกับ ของจอห์น อีเลียต เคมป์และเกรแฮม วิลเลียม ที่กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการพัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ แยกออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด ไม่ดีร้าย ไม่ดันทุรัง แต่ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคง และอย่างต่อเนื่องแน่นแฟ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือสงสัยและข้อขัดแย้งได้ สามารถพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและโครงเรื่องทั้งหมด มีมาตรฐานส่วนตัว คุณค่า ศีลธรรมประจำใจ ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

ระดับความรู้สึก รับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก อย่างมั่นคง มีความสงบภายใน

ระดับความมุ่งมั่น ให้คุณค่ากับเรื่องโภชนาการอาหารการกิน สุขภาพกายแข็งแรงมีลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดีทั้งยังต้องมีความสมดุลหรือประสานร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึก และ ความมุ่งมั่นมีความคิดก่อนลงมือทำ

2.ด้านทักษะ ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการทำงานและเทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสติขาดญาณ และการพัฒนาทักษะ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำมีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ซึ่งจะต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกนั้นลงในการกระทำ มิใช่เพียงการรับรู้ และแสดงความรู้สึกออกมาเท่านั้น

ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการงาน ทักษะทางกายภาพ และทักษะทางช่าง สามารถทำได้อย่างดี มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆให้สำเร็จลุล่วง โดยมีแรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำในสิ่งนั้น และในการที่จะกระทำในสิ่งต่างๆให้สำเร็จลงได้นั้นจะต้องเป็นผู้ริเริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง หรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้ มีความสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการ หมายความว่ามีความหมายและสามารถเปลี่ยนสภาพความปราชัย ความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนทุกข์ทรมานได้ และสามารถดิ้นรนสู้ต่อไป

ระดับความมุ่งมั่น มีความสามารถที่จะออกไปสู่โลกภายนอก ลงมือริเริ่มกระทำ ก้าวเข้าไปมีส่วนร่วม สามารถลงมือจัดการด้วยตนเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง หรือทำตามคำสั่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวัง มุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและคิดว่าเป็นตัวเรานั้นดี รวมทั้งยอมรับรู้ในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขปรับปรุง หรือพยายามให้ดีที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิด มีความคิด ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

ระดับความรู้สึก ยอมรับตนเอง แม้แต่ความอ่อนแอและมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายในและมีจุดประสงค์ในชีวิต

เมกกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson and Pedler,1992) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจองค์การ ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากบุคคลไม่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพราะหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมจะไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้ บุคคลที่ต้องการการเรียนรู้ จะรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

3. การกำหนดเป้าหมาย (Self goals) เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเอง ว่าต้องการก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำอะไรต่อไปนั้นคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินตนเองหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆได้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆกัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการต้องการพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้สามารถช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการเรียนรู้ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance) ในระหว่างการเรียนรู้จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมาะอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าไม่สูญเปล่า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

พจนั เพชรบุรีณิน (2528)อธิบายถึงจุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพึ่งตนเอง และเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้และสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ต้องรอคอยรับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่ตลอดหรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน หมายถึงการประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียมหรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างเป็นสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไป สามารถแยกได้ 2 ประเด็นหลัก คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ทักษะและความชำนาญให้กับตนเอง โดยจะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในหลายๆด้าน เช่น การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าใจถึงสภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรง สมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และการเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

2. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพิ่มความมีน้ำใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2534) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ว่าเพื่อกระทำหรือปฏิบัติให้เกิดผล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของตนเอง
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของตนเอง
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติภารกิจ
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการ ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ๆเข้ามาใช้
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

วราภรณ์ สิริบุษกะ(2544) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองอย่างจริงจังจะทำให้ตนเองมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตทั้งบุคคลและเป้าหมายขององค์การตามมาในที่สุด

วาลตัน (Walton,1973) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคล เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ตลอดจนหาแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย ได้แก่

1. มีการทำงานที่พัฒนา (Development) หมายถึงได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบมากขึ้น
2. มีแนวทางความก้าวหน้า (Perspective application) หมายถึงความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
3. มีโอกาสประสบความสำเร็จ (Advancement opportunities)หมายถึงความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายอาชีพ
4. มีความมั่นคง (Security) หมายถึงความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรจะได้รับ

สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการนำเอา วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่ รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตนเอง และสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นให้เจริญก้าวหน้า

ผลของการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่าเมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผล ต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความคิดความเข้าใจและความรู้สึกรู้สีกของบุคคลใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิก ลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนเองอย่างไร

2. ทักษะการปฏิบัติ ผลการพัฒนาจะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล มีความจำดี มีน้ำใจ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาที่แหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมาย และจุดประสงค์ของชีวิต มีจุดเริ่มต้นในหัวใจที่จะผูกสัมพันธ์กับผู้อื่น และสนใจผู้อื่นมากขึ้น

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวถึงผลดีของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้ดีขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงในสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น จะช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองและช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลดีต่อผู้อื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ เช่น ความประพฤติของลูกมีผลต่อความรู้สึกของพ่อแม่ การกระทำของครู อาจารย์ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกศิษย์ ความตั้งใจทำงานหรือไม่ตั้งใจทำงานของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ควบคุมและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้น ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนเองให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไปในสังคม การที่แต่ละบุคคลอันเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคม มีการดำเนินชีวิตที่เข้มแข็งย่อมส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม อันสอดคล้องกับแผนพัฒนาคนของประเทศไทยโดยตรง

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกของหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันยังส่งผลกระทบทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย ซึ่งผลของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิต การรู้จักตนเองดี การยอมรับตนเอง เป็นพื้นฐานสำคัญในการยอมรับผู้อื่นด้วย ซึ่งผลที่ได้รับจากการพัฒนาและปรับปรุงตนเองนั้นจะมีผลดีทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และดีต่อหน่วยงาน การพัฒนาตนเองจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่การสำรวจ การพิจารณาตนเอง

การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เทคนิควิธีการทดลอง ปรับปรุง และการประเมินผลที่เชื่อถือได้

วิธีการพัฒนาตนเอง

ทอม บอยเดลล์ (Tom Boydell, 1985) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองไว้ 5 วิธีการหลักๆ ดังนี้

1. วิธีการพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ประกอบไปด้วยกิจกรรม 9 กิจกรรม คือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal journal) การจดบันทึกส่วนตัวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาตนเอง โดยอาจจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เช่น ภารกิจสำคัญเพื่อกันลืม ผลงานความสำเร็จด้านต่างๆ เป็นต้น

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards review) เป็นการพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน โดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุด แล้วพิจารณาทบทวนย้อนหลังขึ้นไปจนถึงตื่นนอนตอนเช้า ซึ่งการพิจารณาย้อนหลังแบบนี้จะช่วยให้เรามองเห็นว่า เราได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร และมีเหตุผลอะไร แล้วยังช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล และช่วยพัฒนาความจำอีกด้วย

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on things that happen) เป็นการนึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง ซึ่งเป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา

1.4 การพัฒนาจิตใต้สำนึก (Listening to your inner self and self counseling: Intuition) บุคคลมีจิตใต้สำนึกซึ่งเป็นความเห็น ความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำแก่ตนเองได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญการตัดสินใจที่ยากลำบาก วิธีในการพัฒนาจิตใต้สำนึก คือ ปล่อยให้ปัญหาผ่านเลยไป มีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบแรงจูงใจ ฟังความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่นของตนเอง พูดกับตนเอง หรือใช้วิธีการหยุดเงียบ

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ๆ (Courage to try out new things) คุณสมบัติประการหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเอง คือ ความกล้า การพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่ง คือ การให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน เป็นผลสะท้อนจากการทำงานเป็นกลุ่ม การรับฟังปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจอย่างมาก

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ (Experimenting with new behaviors) การพัฒนาที่ดีคือ การพยายามลองทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบ ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเอง หรือการศึกษาข้อความที่จดบันทึกประจำวัน หรือคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงาน ทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม แต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอ เช่น เปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ลองพูดคุยกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยหรือไม่สนิทสนมอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวัน จะทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆได้

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ (Improving your will-power) พลังความตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา ซึ่งสามารถทำให้เข้มแข็งได้ด้วยการฝึกใช้เป็นประจำ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง (Keeping an open mind) เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วย ให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น การทำเช่นนี้เป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลางเพื่อยอมรับกระแสความคิดต่างๆ กิจกรรมนี้หากทำร่วมกับผู้อื่นจะเป็นการดี โดยเฉพาะผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (Working with your higher and lower selves) ส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำและลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้ถึงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาตนเอง โดยการเขียนลักษณะพื้นฐาน เช่น บุคลิก อุปนิสัย ทัศนคติ ทั้งที่ดีและไม่ดีไว้เท่าๆกัน แล้วนำกลับมาอ่านซ้ำๆเพื่อจะได้เห็นส่วนประกอบสำคัญภายในตนเอง เราควรใช้ส่วนดีให้เกิดประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม และต้องพยายามควบคุมส่วนเสียไว้แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดี เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เช่นกัน

2. วิธีการปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่าน ควรอ่านเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์การของตนเองโดยตรง

2.2 การจดบันทึก เป็นการบันทึกควบคู่ไปกับการอ่านหรือใช้ในกรณีการฟังบรรยาย การประชุม แต่ไม่ใช่การคัดลอกคำต่อคำ

2.3 การประมวลผลตารางข้อมูล เป็นการนำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ เช่นวิเคราะห์ลักษณะเด่นของบุคคลรอบข้างวิธีการจดจำสิ่งต่างๆเป็นการจดจำโดยใช้สมุดจดบันทึกเป็นเทคนิคการจำอย่างเป็นระบบ

2.4 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการคิดถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผล ถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ เช่นการทบทวนสิ่งที่ทำลงไปโดยทำเป็นแผนภูมิ แสดงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

3. การพัฒนาความเข้มแข็ง การพักผ่อน และแก้มุมบางประการของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 ความเข้มแข็ง การพักผ่อน และการคิดคำนึง จะเป็นการสร้างความเข้มแข็งของร่างกาย การสร้างสมาธิและจิตใจ เช่น การออกกำลังกาย การฝึกหายใจ การทำสมาธิ

3.2 การปรับปรุงอารมณ์ บุคคลต้องหยั่งรู้ถึงลักษณะอารมณ์ที่ส่งผลต่อตัวเอง โดยจะต้องมีสติสัมปชัญญะควบคุมอารมณ์และตระหนักว่ากำลังเกิดอะไรขึ้น และเพื่อไม่ให้ตกเป็นทาสอารมณ์ของตนเอง วิธีการที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง คือการรับรู้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นต้องสังเกตว่ามีอารมณ์อย่างไรที่ตอบสนอง ถ้าไม่เหมาะสมต้องพยายามควบคุมไว้

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย

4.1.การเข้าร่วมสนทนา เป็นการให้ความสนับสนุนและรับฟังสิ่งที่ต้องการบอก รวมทั้งการพัฒนา โดยควรนัดพบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง การพบกันควรสนทนาทุกเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเอง การเลือกเพื่อนเข้าร่วมสนทนาควรเป็นผู้ที่กำลังพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนภายนอกหน่วยงาน

4.2.การเข้ากลุ่ม การพัฒนาองค์การในลักษณะกลุ่มตามความคิดของบอยเดลล์ (Boydell,1985) ประกอบด้วยจำนวนคนประมาณ 6-10 คน ปกติจะพบกันประมาณเดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลาการรวมกลุ่มอย่างน้อยครั้งละ 4 ชั่วโมง สมาชิกในกลุ่มต้องเลือกว่ามุ่งที่จะเลือกงานหรือพัฒนาเรื่องอื่นๆ เช่น ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม แต่ละขั้นตอนการค้นหา ประเด็นจะคล้ายกัน คือ แต่ละบุคคลต้องดำเนินงานด้วยตนเองในช่วงที่ไม่ได้มาพบกันเพื่อนำเรื่องของตนมาสนทนากัน ในการประชุมครั้งต่อไป เพื่อฟังคำวิจารณ์ ทัศนคติ แรงสนับสนุนจากสมาชิกคนอื่นๆในกลุ่ม

5.วิธีการอื่นบางอย่างเพื่อพัฒนาตนเองประกอบด้วย

5.1 การอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับและแพร่หลายที่สุด แต่อาจมีข้อเสียคือ สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา แต่การฝึกอบรมจะมีประโยชน์

ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน แต่ทั้งนี้ต้องทำให้ดีเสียก่อนว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม

5.2 การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น ในปัจจุบันหลักสูตรที่ใช้เอกสารหรือหนังสือ ให้เรียนรู้ด้วยตนเองมีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยหนังสือจะประกอบด้วยแบบฝึกหัดหรือ กิจกรรมซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยการเรียนรู้ในแง่ข้อมูลที่แตกต่างกัน

5.3 การสอนและฝึกผู้อื่น วิธีนี้เป็นวิธีการที่ดีในการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง

5.4 การจัดทำโครงการพิเศษ เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าโครงการ หรือเป็นผู้จัดโครงการต่างๆ เช่น โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้บุคคลากรใน หน่วยงาน ฯลฯ

5.5 การเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ และสมาคมต่างๆ วิธีนี้ช่วยส่งเสริมการ พัฒนาตนเองได้อย่างดี เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน

5.6 การเขียนบทความลงวารสาร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ได้พัฒนาตนเอง เพราะจะได้ทำการค้นคว้ามากมายกว่าจะกลั่นกรองเป็นบทความได้

นอกจากแนวคิดต่างๆดังกล่าวแล้วยังมีนักวิชาการหลายๆท่านได้ให้แนวทาง หรือ วิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้หลายแนวคิดดังนี้

บัณฑิต อินทร์ชื่น (2526, น.26) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ
4. การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัย

หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ

5. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นผู้อภิปราย หรือผู้บรรยายในบางโอกาส
6. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ
7. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
8. เข้าศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
9. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

แสง จันทรงาม (2527) กล่าวว่า การไม่พัฒนาตนเองให้งานมีความก้าวหน้าทั้งที่ ตนเองอยากที่จะพัฒนานั้น มีเหตุมาจากการขาดความกระตือรือร้นซึ่งเกิดจากการล่อหลอมทาง

สังคมของบรรยาภาศการทำงาน ทั้งนี้ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานดังนี้

1. ด้านความรู้หรือคุณวุฒิ ควรพยายามไต่เต้าขึ้นไปตามขั้นบันไดให้ถึงขั้นสูงสุดเท่าที่จะทำได้ วุฒินำไปสู่ตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง เกียรติสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความภาคภูมิใจในตนเอง อาจกระทำได้ 3 ทาง คือ

1.1. เรียนต่อในมหาวิทยาลัยเปิด ที่ให้บริการ เช่นมหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

1.2. เรียนเต็ม เพิ่มเติมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน ด้วยการอ่านวารสาร ตำรา บทความต่างๆ เป็นต้น

1.3. เรียนแต่ง การพัฒนาความรู้โดยอาศัยการศึกษาหาความรู้รอบตัวที่ตนเองสนใจด้วยวิธีการฟัง อ่าน คิด สนทนา เพื่อขยายโลกทัศน์ ชีวิตทัศน์ของตนเอง

2. ด้านความสามารถ ต้องปรับปรุงความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยการฝึกฝนอบรมตนเอง ฝึกนิสัยให้เป็นคนมีความคิดริเริ่ม แก้ไขปรับปรุง รู้จักวางแผนงาน ขยันขันแข็ง ทำงานได้มากได้ดีและเรียบร้อยกว่าคนอื่น ๆ รวมทั้งมีความรับผิดชอบสูง

3. ด้านจริยธรรม ต้องปรับปรุงตนเองในด้านความประพฤติ 2 ทาง คือ

3.1 การงดเว้นสิ่งที่ควรงดเว้น เช่น อบายมุข สุรา การพนัน บุหรี่ มั่วสุม แหล่งบันเทิงทุกรูปแบบ ค่านิยมที่ทรูหยาใช้ของแพง

3.2 การกระทำในสิ่งที่ควรทำ ด้วยการทำดี 3 ทางตามหลักพุทธศาสนา คือการทำดีทางกาย วาจา ใจ

ทางกาย คือ การแบ่งปัน การให้ทาน ทั้งสิ่งของและกำลังใจ

ทางวาจา คือ พูดคำสัตย์จริง ถูกกาลเทศะ ฟังสบายหู คิดก่อนพูด

ทางใจ คือ ไม่อิจฉาตาร้อน เมื่อผู้อื่นได้ดี ก็ยินดีด้วยเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเอง พิจารณาวาดตนเองมีความรู้ความสามารถ ความถนัดและพฤติกรรมอย่างไร มองตนเองตามความเป็นจริง ควรวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ เปิดใจกว้างยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น เพราะคนอื่นคือกระจกเงาสะท้อนให้เห็นตนเอง ต้องเห็นคนเป็นคนอย่าเห็นคนเป็นเครื่องจักร สัตว์บางชนิด หรือเป็นเทวดา ต้องปรับปรุงสิ่งต่อไปนี้

ปรับปรุงบุคลิกภาพ คือปรับปรุงหน้าตาให้ยิ้มแย้มแจ่มใส

ปรับปรุงกิริยาท่าทางให้สุภาพเรียบร้อย น่าประทับใจ

ปรับปรุงเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ให้สุภาพเรียบร้อย สะอาดเหมาะสมกาลเทศะและฐานะของตนเอง

ปรับปรุงการพูดจาปราศรัย ให้เอื้ออำนวยต่อมนุษยสัมพันธ์คือ

ฉลาดในการหักทลาย ปราศรัย

ฉลาดในการยกย่อง ชมเชย

พยายามจำชื่อ เอ่ยชื่อบ่อยๆ

รู้จักแทรกอารมณ์ขัน

สามารถสื่อความให้คนอื่นเข้าใจชัดเจน

5. ด้านธรรมะประจำใจ ควรศึกษาธรรมะหรือพุทธปรัชญาเพื่อให้เกิดปัญญา ไม่มองอะไรด้านเดียว สามารถปรับใจของตนให้อยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสงบ สามารถอยู่กับความทุกข์ได้โดยไม่ทุกข์มากนัก

แนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาล

ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาลไว้ดังนี้

วิเชียร ทวีลาภ (2523) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลไว้ 3 วิธี ดังนี้

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ โดยศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) เช่นการเข้ารับการอบรมระยะสั้นตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังประชุมวิชาการทางวิชาชีพหรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือวารสารพยาบาลต่างๆ หนังสืออื่นๆที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพ สนใจศึกษาจากงาน และผู้ปวยที่ปฏิบัติอยู่ประจำวัน

2. ศึกษาความรู้ทั่วไปเพื่อความรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่าน ฟัง ข่าวสารต่างๆประจำวันเสมอ

3. วิเคราะห์และประเมินตนเอง (Self-Analysis and Self-Evaluation) คนที่สามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองได้ย่อมเป็นผู้ที่มีภาวะของจิตสูงพอที่จะมองเห็นข้อบกพร่องของตนเองและของผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม การวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ศึกษาตนเองพิจารณาตนเองด้วยความเป็นธรรมซึ่งทำได้ยาก เพราะความรู้สึกเข้าข้างตนเอง ดังนั้นวิธีการวิเคราะห์ตนเองจึงจำเป็นต้องมีวิธีการเรียนเพิ่มขึ้นอีกขั้นหนึ่ง คือการเรียนโดยการรับฟังการป้อนกลับจากผู้อื่น (Feedback) ผู้พัฒนาตนเองจะต้องเรียนและฝึกฝนที่จะรับความโกรธพัฒนา

จิตให้กว้างขวาง สามารถรับฟังคำติชมของผู้อื่นได้เสมอ รู้จักวิเคราะห์ตนเองและประเมินตนเองซึ่งถือเป็นวิธีการฝึกตนเองให้พิจารณาผลการกระทำของตนเองที่ผ่านไปแล้วทุกวัน ร่วมกับข้อมูลจากการป้อนกลับ เพื่อจะทราบว่าอะไรบ้างที่ขาดตกบกพร่อง และควรแก้ไขอย่างไรในวันต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์นี้ทำได้โดยใช้วิธีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Approach) ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกปัญหา ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ ถ้าได้มีการฝึกฝนวิธีการติดตามกระบวนการแก้ปัญหาเป็นประจำจนเป็นนิสัย

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาล อีกแนวทางหนึ่งดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ อ่านหนังสือรายวัน หรือรายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านรายงานการวิจัยทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาชีพอื่นๆ การฟังวิทยุและดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล การฟังวิทยุและโทรทัศน์ด้านวิชาการทั่วไป การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร การพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัย

2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม หรือการสัมมนาทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

เจริญพร ตรีเนตร (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำรงชีวิต ในหน้าที่การงาน รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีและโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองวิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้มีการฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานต่างๆภายในประเทศและไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ

วิธีการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธี จากแนวความคิดต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวความคิดของ จอห์น อีเลียตและ

เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) ซึ่งเป็นการรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ” ประกอบด้วยการพัฒนา 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้ารายงานการวิจัยที่ผ่านมา การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองนั้นมีน้อย แต่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรอื่นนั้นมีพอสมควร จึงขอเสนอรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองกับตัวแปรอื่นที่น่าจะทำให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กริสซัม (Grissom, 1994 quoted in porter, Bigley, and Steers, 2003, p.131) ทำการศึกษาและพบว่า มีความเป็นไปได้ถึง 27% สำหรับพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงจะสามารถทำผลงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

อีเวอร์สและคณะ (Evers and others, 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูชาวเนเธอร์แลนด์ และพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มิทเชลและคณะ (Mitchell and others, 1994, p.506-517) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ทำงานควบคุมจราจรการบินที่ต้องใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะได้ดีกว่าตัวแปรอื่น

จิตตะการ ศุภรัตน์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแบบแผนชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของสตรีที่ต้องโทษในเรือนจำกลางเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี และผู้ที่มีการศึกษาสูงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

เปาวลี วิมูลชาติ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมทหารสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม

ตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูง โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับสูงเช่นกัน

กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัททีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงในทุกด้านและพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

โนและวิลค์ (Noe and Wilk, 1993, pp.291-302) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์การสุขภาพ พนักงานธนาคาร และวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง คือ ทำด้วยความสมัครใจไม่ต้องมีผู้ชี้นำ โดยผลประโยชน์ตอบแทนในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ที่มีความสัมพันธ์กับงานและผลประโยชน์ทางอาชีพ

วันทนา ศิลปิน (2539) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อมวลชน การปรับปรุงการสอน โดยเป็นการใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน สามารถวัดและตรวจสอบน้ำดื่มที่ถูกสุขลักษณะ สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านสุขภาพและสุขนิสัย สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ได้แก่ การปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่สอนให้มีความถูกต้องทันสมัย สามารถใช้สื่อนวัตกรรม สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการวัดและประเมินผลทางสุขศึกษา สามารถวัดและป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในโรงเรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน

กรรณิการ์ วิชัยประหาร (2539) ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันข้าราชการมีระดับการพัฒนา

สมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

อายุ จากงานวิจัยของมัวเรอร์ (Maurer,2001,p124-140) ศึกษาเกี่ยวกับอายุของพนักงาน และความเชื่อในความสามารถของตนเองสำหรับการพัฒนา พบว่าพนักงานที่มีอายุมากเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และความเชื่อในความสามารถของตนเองหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับการพัฒนาส่งผลทางบวกต่อทัศนคติต่อการพัฒนา และส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าความมั่นใจในตนเองหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองในเรื่องการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและการพัฒนาทักษะจะลดลงตามอายุ ซึ่งมีผลให้การเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาลดลงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น(18-40ปี) มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มากกว่าผู้ที่มีอายุในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ขัดแย้งกับการวิจัยของ ซาลามิ (Salami,2007) วรรณา พุทธประสาธ (2546) และของ เปาวลี วิมูลชาติ(2549) ที่พบว่าความแตกต่างของอายุไม่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าความแตกต่างของอายุน่าจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าย่อมผ่านประสบการณ์ต่างๆ มีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ต่างๆมามากกว่าย่อมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาของเปาวลี วิมูลชาติ (2549) พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งแตกต่างจาก จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่มักมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด หม้ายหรือหย่าร้าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสถานภาพสมรสน่าจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่และผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้ายหรือหย่าร้างย่อมมีวิธีเรียนรู้ วิธีการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวแตกต่างกัน ย่อมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาของ เปาวลี วิมูลชาติ (2549) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง แตกต่างจากผลการศึกษาของ จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) วรรณา พุทธประสาธ (2546)และมิทเชลและคณะ (Mitchell and others,

1994,p.506-517) ที่สอดคล้องกันว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ทั้งนี้การศึกษาน่าจะทำให้บุคคลได้รับความรู้และเกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆได้เป็นอย่างดีและยังแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆได้ง่าย บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหา เกิดความภาคภูมิใจย่อมส่งผลให้เกิดการรับรู้ในความสามารถของตนเองได้สูงขึ้น

ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาของคอซซาเรลลี (Cozzarelli, 1993,pp. 1224-1236) พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มิทเชล และคณะ (Mitchell and other, 1994,pp. 506-517) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้ที่ทำงานควบคุมจราจรการบิน ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยดังกล่าวว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีประสบการณ์ต่างๆในชีวิตที่หลากหลาย มีการสั่งสมรูปแบบการแก้ไขปัญหาต่างๆมากกว่า มีการเรียนรู้และฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการทำงานที่มากกว่า ส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้มีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง

อายุ ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาของ จินตนา ญานิพันธุ์และคณะ (2530) พบว่าพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัวร์ (Maurer,2001) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และกนิษฐา จิตวิวัฒนา(2542) กรรณิการ์ วิษัมภประหาร (2539) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมาก และผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอคอนเนอร์ (O'Conner,1980) ที่พบว่าพยาบาลที่จบใหม่ในปีแรกมีการพัฒนาตนเองมากในทุกด้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาที่ผู้ที่มีอายุน้อยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุมากนั้นอาจเนื่องมาจากผู้ที่มีอายุน้อยยังอยู่ในช่วงวัยแห่งการเริ่มต้นของชีวิตและการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีความต้องการให้เกิดความก้าวหน้าทั้งชีวิตการทำงานและเริ่มต้นสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต อีกทั้งผู้ที่มีอายุน้อยยังเป็นวัยที่ต้องการเรียนรู้และ

แสวงหาประสบการณ์จึงน่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความเจริญและความก้าวหน้าต่อไป

ระดับการศึกษา ผลงานการวิจัยของ กนิษฐา ลีดิวัฒนา(2542) และ เปาวลี วิมูลชาติ (2549) สอดคล้องกันว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ชัดแย้งกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ วิษัมภประหาร (2539) ที่ไม่พบความแตกต่างในด้านความต้องการพัฒนาตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับศึกษาน่าจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความพร้อมของบุคคลในการพัฒนาตนเองโดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจและความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ มุมมอง และความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และในอาชีพ ดังนั้นระดับศึกษาน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

สถานภาพสมรส เปาวลี วิมูลชาติ (2549) และนฤมล วงศ์ชัชวาล (2547) ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังคงเชื่อว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันย่อมมีผลทำให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้ผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างก็น่าจะทำให้บุคคลมีวิธีคิดและแก้ไขปัญหาที่ต่างกัน อีกทั้งการได้รับคำชี้แนะ หรือได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม จากคู่ชีวิตในผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ น่าจะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่น

สรุปเนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลเกิดมุมมอง ทักษะ ความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองไม่เท่ากัน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างของบุคคล น่าจะมีผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเอง ดังกล่าวแตกต่างกัน