

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้า สํารวจเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ทั้ง 3 ตัวแปร คือ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแยกเป็นหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี
 - 1.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน
 - 1.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
2. ผลงานวิจัย และสมมติฐานการวิจัย
 - 2.1. การมองโลกในแง่ดีกับการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.2. การมองโลกในแง่ดีกับผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3. การรับรู้ความสามารถของตนกับผลการปฏิบัติงาน
3. กรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

ไทเกอร์ (Tiger, 1979, p.18) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง อารมณ์ หรือทัศนคติที่เกิดจากการประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่า จะได้รับประโยชน์ หรือ ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้ง ต่อตนเองและผู้อื่น

เชียร์เลอร์ และ เครเวอร์ (Scheirer and Craver, 1985) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดีเกิดจากความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าจะพบปัญหาอุปสรรคที่ยากลำบาก ก็ยังคงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ซีลิกแมน (Seligman, 1998, p. 4) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดีว่าเป็นบุคคลที่มีความคิดว่า อุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความล้มเหลวที่เกิดขึ้นชั่วคราว สาเหตุที่ทำให้เกิดจะเกิดขึ้นเฉพาะเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น และมีความเชื่อว่าความยากลำบากไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดของตนเอง แต่เป็นเพราะสภาพแวดล้อม โชคร้าย หรือมีสาเหตุมาจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความคิดแบบนี้จะไม่กลัวความล้มเหลว สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เลวร้ายคิดว่าเป็นสิ่งท้าทาย และมีความพยายามมากขึ้น

ไมเคิล และมารีแอน (Michael and Maryann, 1998, p.1) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าชีวิตเป็นเรื่องน่าตื่นเต้น และมีความหมาย
2. ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ความมั่นใจ และมีทัศนคติว่า “ต้องทำได้” (Can-Do)
4. ความสามารถในการควบคุมตนเองให้เกิดความมุ่งมั่น
5. ความรับผิดชอบต่อตนเองสูง
6. ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี
7. ประสบความสำเร็จในชีวิต

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง อารมณ์ หรือทัศนคติ ที่ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดี ประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคหรือความล้มเหลวขึ้น ก็มีความคิดที่สามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

แนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

การศึกษาเรื่องการมองโลกในแง่ดีมีรากฐานมาจากการวิจัยเพื่อค้นหาและอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดภาวะซึมเศร้า (Depression) โดยนักวิจัยได้พยายามค้นคว้าจากแนวคิดของทฤษฎีต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขทฤษฎี และนำไปสู่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ซึ่งสามารถลำดับความเป็นมาได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาทฤษฎีภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก (Learned Helplessness Theory)

ภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก (Learned Helplessness) คือ ปฏิกริยาสิ้นหวัง และยุติการตอบสนองกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะเกิดความเชื่อที่ว่า แม้ว่าจะพยายามทำอย่างไร ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จ (Seligman, 1998, p.15)

ซีลิคแมน (Seligman, 1975 quoted in Sweeney, Anderson and Bailey, 1986, p. 974) เป็นผู้สร้างทฤษฎีเพื่อใช้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าของบุคคล ที่เรียกว่า "ความซึมเศร้าตามแบบจำลองภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก" (Learned Helplessness Model of Depression) ซึ่งเนื้อหาหลักของแบบจำลองนี้สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการและคาดหวังที่จะเข้าควบคุมสภาพแวดล้อม แต่ถ้าเมื่อใดที่ไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ได้ ก็เกิดอาการสิ้นหวังขาดการยอมรับนับถือตนเอง และตกอยู่ในภาวะซึมเศร้า

การศึกษาทฤษฎีนี้ใช้วิธีการทดลองกับสุนัขในห้องปฏิบัติการ แต่เมื่อนำมาใช้ศึกษากับบุคคลแล้ว ปรากฏว่า แบบจำลองนี้ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกิดพฤติกรรมการตอบสนองที่ไม่สามารถหาเหตุผลอธิบายได้ตามแบบจำลองนี้ 3 ประการ คือ

1. แบบจำลองนี้ไม่ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ว่าจะไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมแล้วจะทำให้สูญเสียการยอมรับนับถือตนเองมากหรือน้อยเพียงใด
2. แบบจำลองนี้ไม่ได้ระบุว่า บุคคลจะเกิดความซึมเศร้าแตกต่างกันอย่างไร ทั้งในด้านความรุนแรง ระยะเวลา และผลกระทบที่เกิดขึ้น
3. นักวิจัยที่ศึกษาตามกรอบความคิดของลักษณะการระบุเหตุของพฤติกรรม (Attribution) พบว่า ผู้ที่เกิดความซึมเศร้าบางครั้งสามารถบอกสาเหตุที่ทำให้เกิดความล้มเหลวนั้นได้ และเมื่อมีความเข้าใจว่าไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้แล้ว ก็จะไม่กล่าวโทษตนเองในความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการทำนายที่ได้จากแบบจำลองภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น นักวิจัยจึงทำการปรับปรุงแบบจำลองภาวะของความหมดอาลัยตายอยากนี้ โดยนำมาศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม (Attribution Theory) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมตอบสนองของบุคคลในสถานการณ์เลวร้ายมากยิ่งขึ้น

ช่วงที่ 2 การศึกษาทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม (Attribution Theory)

ลีทวิชค วรานูสันติกุล (2546, น. 98) กล่าวว่า การระบุเหตุของพฤติกรรม (Attribution) เป็นกระบวนการรับรู้บางอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้รับรู้อยากที่จะค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมภายนอกของผู้ที่เป็นสิ่งเร้า เพื่อที่จะอาศัยสาเหตุนั้นเป็นข้อมูลในการสันนิษฐานไปถึงเจตนาหรือแรงจูงใจเบื้องหลังของพฤติกรรมนั้น และเพื่อจะสันนิษฐานไปถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลที่เป็นสิ่งเร้าอีกด้วย

ทฤษฎีในเรื่องการระบุเหตุของพฤติกรรมนี้จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) มีผู้ศึกษาการระบุเหตุของพฤติกรรมนี้ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานาน (Tennen and Herzberger, 1986, p.20) โดยเริ่มจากทฤษฎีการวิเคราะห์การกระทำ (The Analysis of Action) ของฟริตซ์ ไฮเดอร์ (Heider, 1958 อ้างถึงในลีทวิชค วรานูสันติกุล, 2546, น. 99-100) ที่อธิบายว่า ในการรับรู้พฤติกรรมนั้น บุคคลจะต้องสังเกตพฤติกรรมและอุปมาน (Deduce) ว่าพฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นมาได้ต้องอาศัยสาเหตุอะไรบ้าง ต่อมา แฮร์โวลด์ เคลลี (Kelley, 1965 อ้างถึงในลีทวิชค วรานูสันติกุล, 2546, น. 102-103) ได้ศึกษาทฤษฎีการแปรผันร่วม (Covariation Theory) โดยมุ่งจุดสนใจไปที่ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจากภายใน หรือสาเหตุภายนอก

จากนั้นเบอร์นาร์ด ไวน์เนอร์ (Weiner, 1972, 1974 quoted in Tennen and Herzberger, 1986, p.20) ให้ความสนใจศึกษาทฤษฎีการระบุเหตุพฤติกรรม (Bernard Weiner's Attribution theory) ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยกล่าวว่า บุคคลสามารถอธิบายสาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกตัวบุคคล (Internal-External) เกี่ยวกับการที่บุคคลระบุสาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จว่าจะมีสาเหตุมาจากภายในตัวบุคคล (locus) หรือเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

องค์ประกอบด้านความคงที่หรือไม่คงที่ของสาเหตุ (Stable or Unstable) เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลระบุว่าสาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นเป็นประจำ เป็นสาเหตุคงที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวไม่คงที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

แผนภาพที่ 2.1
แผนภาพแสดงองค์ประกอบจากทฤษฎีของไวเนอร์

	เหตุชั่วคราว	เหตุถาวร
เหตุภายใน	ความพยายาม อารมณ์ ความกล้า	ความสามารถ สติปัญญา ลักษณะทางกาย
เหตุภายนอก	โชค โอกาส	ความยากของงาน

ที่มา : สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาสังคม:ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546, หน้า 106

จากแผนภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีวิธีอธิบายความสำเร็จหรือล้มเหลวของการกระทำได้ 4 วิธีคือ (สิตธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 106-107)

1. อธิบายด้วยสาเหตุภายในและไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ (Internal-Unstable)
2. อธิบายด้วยสาเหตุภายนอกที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลง (External-Unstable)
3. อธิบายด้วยเหตุภายในที่คงที่ตลอดกาล (Internal-Stable)
4. อธิบายด้วยเหตุภายนอกที่คงที่ (External-Stable)

ช่วงที่ 3 การศึกษาแนวความคิดของลักษณะการอธิบายเหตุผล (Explanatory Style)

จากพื้นฐานของทั้งทฤษฎีภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก และทฤษฎีการระบุเหตุพฤติกรรมของไวเนอร์ที่กล่าวมา ซีลิกแมนและผู้ร่วมศึกษาวิจัย (Abramson, Seligman and Teasdale, 1978 quoted in Tennen and Herzberger, 1986, p.20) ได้นำมาปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีการเชื่อมโยงแนวความคิดระหว่างกัน และนำเสนอใหม่ในรูปแบบของ "ลักษณะการอธิบายเหตุผล" (Explanatory Style) ที่กล่าวถึงการหาเหตุผลอธิบายให้กับตนเอง เมื่อเกิดเหตุการณ์ทั้งที่ไม่น่าพึงพอใจหรือล้มเหลว และเหตุการณ์ที่น่าพึงพอใจหรือประสบความสำเร็จเกิดขึ้น ซึ่งวิธีที่

บุคคลหาคำตอบมาอธิบายว่าทำไมจึงเกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลตัดสินใจปรับตัวให้สามารถเข้ากับเหตุการณ์ได้ ซึ่งลักษณะการอธิบายเหตุผล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (Seligman, 1998, p. 44)

1. ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี (Optimistic Explanatory Style)
2. ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic Explanatory Style)

ลักษณะการอธิบายเหตุผล เป็นคำพูดที่สะท้อนให้เห็นถึงอุปนิสัยในการคิด ที่เกิดจากการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ เป็นมุมมองที่ทำให้เกิดความคาดหวังต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งความคาดหวังนั้นจะทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมแตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผลงาน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี มักคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอนาคต ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้ผลงานดีขึ้น เช่น อดทนต่อความยากลำบาก มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าบุคคลที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย ที่เมื่อพบกับอุปสรรคหรือความล้มเหลว จะคาดคะเนว่าคงไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต จึงทำให้รู้สึกสิ้นหวัง ขาดความนับถือในตนเองและแสดงอาการเพิกเฉยต่อเหตุการณ์นั้น จนเกิดภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสิ่งที่มักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย

ภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก และลักษณะการอธิบายเหตุผล มีความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยที่ลักษณะการอธิบายเหตุผล เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (Modulator) ที่สำคัญของภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี (Optimistic Explanatory Style) จะช่วยหยุดภาวะของความหมดอาลัยตายอยาก และในทางตรงกันข้าม ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic Explanatory Style) จะช่วยเพิ่มภาวะของความหมดอาลัยตายอยากให้เกิดเพิ่มมากขึ้น (Seligman, 1998, p.16)

ลักษณะการอธิบายเหตุผลเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความคงทนถาวร (Permanence) การขยายขอบเขต (Pervasiveness) และ ลักษณะส่วนบุคคล (Personalization) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (Seligman, 1998, p. 44-50)

องค์ประกอบที่ 1 ความคงทนถาวร (Permanence)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา บุคคลที่เกิดความรู้สึกสิ้นหวังเป็นประจำ จะมีความเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์เลวร้ายจะคงอยู่เป็นระยะเวลานาน และส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตตลอดเวลา ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่อดทนต่ออุปสรรค จะเชื่อมั่นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์เลวร้ายจะคงอยู่เพียงชั่วคราว ตัวอย่างการอธิบายเหตุการณ์เลวร้าย เช่น

เหตุการณ์ร้ายคงอยู่ถาวร (มองโลกในแง่ร้าย)	เหตุการณ์ร้ายคงอยู่ชั่วคราว (มองโลกในแง่ดี)
"ฉันหมดสิ้นความหวังทุกอย่างไม่เหลืออีกแล้ว"	"ฉันแค่เหนื่อยและหมดกำลังเท่านั้น"
"การควบคุมน้ำหนักไม่เคยได้ผลเลย"	"การควบคุมน้ำหนักจะไม่ได้ผลเมื่อเรา รับประทานอาหารนอกบ้าน"
"เธอเป็นคนชอบหาเรื่องปั่นอยู่ตลอดเวลา"	"เธอจะหาเรื่องปั่นเวลาที่ฉันไม่ยอมทำความ สะอาดห้อง"
"เจ้านายมักเป็นคนร้ายกาจเสมอ"	"ช่วงนี้เจ้านายมักอารมณ์ไม่ดี"
"เธอไม่เคยคุยกับฉันเลย"	"เธอไม่ได้คุยกับฉันเมื่อไม่นานมานี้"

เมื่อมีเหตุการณ์เลวร้ายเกิดขึ้น บุคคลที่คิดและเชื่อมั่นว่าสิ่งเลวร้ายนั้น "เกิดขึ้นเสมอ" และ "ไม่เคยดีขึ้น" จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะมองโลกในแง่ร้ายแบบถาวร ในอีกด้านบุคคลที่คิดว่า สิ่งเลวร้ายนั้น "เกิดขึ้นบางเวลา" และ "เกิดขึ้นไม่นาน" จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี

เมื่อมีเหตุการณ์ที่ดีเกิดขึ้น บุคคลที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี จะให้คำอธิบายตรงข้ามกับการอธิบายเหตุการณ์เลวร้าย โดยมีความเชื่อว่าเหตุการณ์ดีนั้นจะเกิดขึ้นตลอดไป ตัวอย่างการอธิบายเหตุการณ์ที่ดี เช่น

เหตุการณ์ดีคงอยู่ชั่วคราว (มองโลกในแง่ร้าย)	เหตุการณ์ดีคงอยู่ถาวร (มองโลกในแง่ดี)
"วันนี้ฉันโชคดี"	"ฉันโชคดีเสมอ"
"ฉันพยายามทำงานนี้มาก"	"ฉันมีความสามารถพิเศษ"
"คราวนี้คู่แข่งของฉันเหนื่อยแล้ว"	"คู่แข่งของฉันไม่เก่งพอ"

บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายกับตนเองว่า สิ่งที่ดีเกิดขึ้นตลอดไป เกิดสม่าเสมอ เป็นเพราะความสามารถพิเศษ ตรงข้ามกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะอธิบายกับตนเองว่า สิ่งที่ดีเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพยายามเท่านั้น

องค์ประกอบในด้านนี้มีความสำคัญมาก เพราะความล้มเหลวทำให้ทุกคนตกอยู่ในภาวะของความหมดอาลัยตายอยากเพียงชั่วขณะ ซึ่งไม่นานก็ผ่านพ้นไป แต่สำหรับบางบุคคลนั้น ความล้มเหลวจะทำให้เกิดภาวะของความหมดอาลัยตายอยากตลอดไป

องค์ประกอบที่ 2 การขยายขอบเขต: เฉพาะบางส่วน หรือ ทั้งหมด (Pervasiveness: Specific vs. Universal)

บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายเหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้นว่ามีผลกระทบเฉพาะเหตุการณ์นั้น ตรงข้ามกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะเชื่อว่าเหตุการณ์เลวร้ายเป็นสาเหตุทำให้ทุกอย่างเลวร้ายตามไปด้วย ตัวอย่างการอธิบายเหตุการณ์ที่ไม่ดี เช่น

<u>แบบเกิดขึ้นทั้งหมด (มองโลกในแง่ร้าย)</u>	<u>แบบมีสาเหตุเฉพาะเจาะจง(มองโลกในแง่ดี)</u>
"ครูทุกคนไม่ยุติธรรม"	"ครูคนนี้ไม่ยุติธรรม"
"ฉันเกลียดพวกคุณทั้งหมด"	"ฉันเกลียดเขา"
"หนังสือเล่มนี้ไม่มีประโยชน์"	"หนังสือเล่มนี้ไม่มีประโยชน์"

ในขณะที่เกิดเหตุการณ์ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายว่าเหตุการณ์นั้นจะทำให้ทุกอย่างดีขึ้นตามไปด้วย แต่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะอธิบายว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุเฉพาะเจาะจง ตัวอย่างการอธิบายเหตุการณ์ที่ดี เช่น

<u>แบบมีสาเหตุเฉพาะเจาะจง (มองโลกในแง่ร้าย)</u>	<u>แบบเกิดขึ้นทั้งหมด (มองโลกในแง่ดี)</u>
"ฉันเก่งวิชาคณิตศาสตร์"	"ฉันเป็นคนฉลาด"
"ตัวแทนซื้อขายหุ้นของฉันมีความรู้เกี่ยวกับหุ้นในอุตสาหกรรมน้ำมันเป็นอย่างดี"	"ตัวแทนซื้อขายหุ้นของฉันมีความรู้ในตลาดวอลล์สตรีทเป็นอย่างดี"

ความหวังเกิดขึ้นมาจากองค์ประกอบของลักษณะการชี้แจง 2 ด้านคือ ความคงทนถาวร (Permanence) และการขยายขอบเขต (Pervasiveness) บุคคลที่มีความหวัง คือ ผู้ที่ค้นพบว่าสาเหตุของการเกิดโชคร้ายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวและเฉพาะเจาะจง สาเหตุที่เกิดขึ้นชั่วคราวนี้จะทำให้ภาวะของความหมดอาลัยตายอยากเกิดขึ้นจำกัดเฉพาะช่วงเวลานั้น ในขณะที่ถ้าค้นพบว่าสาเหตุของการเกิดโชคร้ายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแบบถาวร จะทำให้ภาวะของความหมด

อาลัยตายอยากเกิดขึ้นเป็นระยะเวลาสั้นๆ หมดความหวังที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต และตกอยู่ในภาวะซึมเศร้า

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคล: ปัจจัยภายใน หรือ ปัจจัยภายนอก

(Personalization: Internal vs. External)

เมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายขึ้น บุคคลอาจกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตนเอง (ภายใน) หรือกล่าวโทษว่าสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นเป็นเพราะความผิดของบุคคลอื่น หรือเป็นเพราะสภาพแวดล้อม (ภายนอก) เมื่อผิดพลาดล้มเหลว บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายมักตำหนิว่าเป็นเพราะความผิดของตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถ แต่บุคคลมองโลกในแง่ดีมักคิดว่า เป็นเพราะปัจจัยภายนอก ทำให้ไม่สูญเสียการยอมรับนับถือตนเอง และรักตนเองมากกว่าบุคคลที่ตำหนิว่าเป็นความผิดของตนเอง ตัวอย่างการอธิบายเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้าย เช่น

<u>ปัจจัยภายใน (การยอมรับนับถือตนเองต่ำ)</u>	<u>ปัจจัยภายนอก (การยอมรับนับถือตนเองสูง)</u>
"ฉันไม่ฉลาดเลย"	"เธอไม่ฉลาดเลย"
"ฉันไม่มีพรสวรรค์ในการเล่นไพ่โป๊กเกอร์"	"ฉันโชคไม่ดีในการเล่นไพ่โป๊กเกอร์"
"ฉันไม่น่าเชื่อถือ"	"ฉันเติบโตท่ามกลางความยากจน"

ตรงกันข้าม เมื่อมีเหตุการณ์ที่ดีเกิดขึ้น บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายเหตุการณ์นั้นว่าเกิดขึ้นเพราะตนเอง มากกว่าอธิบายว่าเกิดเพราะปัจจัยภายนอกหรือบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น

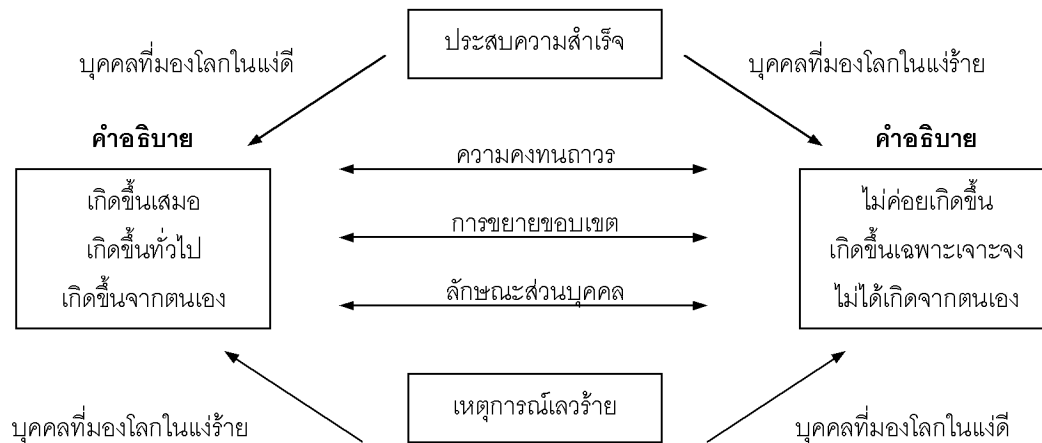
<u>ปัจจัยภายนอก (มองโลกในแง่ร้าย)</u>	<u>ปัจจัยภายใน (มองโลกในแง่ดี)</u>
"เป็นเพราะบังเอิญโชคดี....."	"ฉันรู้จักแสวงหาผลประโยชน์จากความโชคดี"
"เป็นเพราะทีมของฉันมีทักษะดี....."	"ฉันมีทักษะดี....."

ลักษณะส่วนบุคคลนี้เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกแค่เพียง "ความรู้สึก" ต่อตนเอง แต่องค์ประกอบด้านความคงทนถาวร (Permanence) และการขยายขอบเขต (Pervasiveness) มีความสำคัญมากกว่าเนื่องจากเป็นปัจจัยที่ควบคุมการกระทำว่าจะทำให้เกิดความล้มเหลวเป็นระยะเวลาสั้นๆเท่าใด และจะขยายขอบเขตไปในสถานการณ์อื่นหรือไม่

องค์ประกอบของลักษณะการอธิบายเหตุผล (Explanatory Style) ทั้ง 3 ด้านสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 2.2

แผนภาพแสดงองค์ประกอบของลักษณะการอธิบายเหตุผล



ที่มา : Jamie, F. "Practical Applications of The Seligman Attributional Style Questionnaire (SASQ)." 2003, [http://www.psychology.org.nz/industrial/SASQ IO SIG 2.03.ppt](http://www.psychology.org.nz/industrial/SASQ%20IO%20SIG%202.03.ppt)

จากแผนภาพนี้สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี เมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ดีจะอธิบายเหตุการณ์ว่าตนเองทำให้เกิดขึ้น จะคงอยู่ตลอดไป และทำให้ทุกอย่างดีขึ้นตามไปด้วย แต่เมื่อพบเหตุการณ์เลวร้ายจะอธิบายว่า เป็นเพราะปัจจัยภายนอกทำให้เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และเกิดเฉพาะเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น

สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย เมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ดีจะอธิบายเหตุการณ์ว่า เป็นเพราะปัจจัยภายนอกทำให้เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และเกิดเฉพาะเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อพบเหตุการณ์เลวร้ายจะอธิบายว่าตนเองทำให้เกิดขึ้น จะคงอยู่ตลอดไป และทำให้ทุกอย่างเลวร้ายตามไปด้วย

ซีลิกแมนและผู้ร่วมศึกษาวิจัยได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาแบบสอบถามชื่อว่า "แบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม" (Attributional Style Questionnaire - ASQ) เพื่อใช้วัดรูปแบบการระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งแบบสอบถามนี้สามารถใช้วัดทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม (Tennen and Herzberger, 1986, p.21) แบบทดสอบประกอบด้วยเหตุการณ์ที่สมมติขึ้น 12 เหตุการณ์ แบ่งออกเป็นสถานการณ์ที่ดี 6 เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่ไม่ดี 6 เหตุการณ์ ในแต่

ละเหตุการณ์มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ดังตัวอย่างแผนภาพที่ 2.3 โดยแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องจินตนาการว่าอยู่ในเหตุการณ์นั้น สำหรับคำถามแรกจะให้ผู้ตอบเขียนสาเหตุสำคัญที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ลงในช่องว่าง คำถามข้อนี้เป็นเพียงข้อที่ช่วยให้การตอบคำถามในข้อต่อไปง่ายขึ้นจึงไม่การนำมาคิดเป็นคะแนน จากนั้นอีก 3 คำถามถัดไป เป็นคำถามที่ใช้วัดองค์ประกอบของลักษณะการอธิบายเหตุผล ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องให้คะแนนในมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

1. เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเพราะตนเอง หรือเกิดขึ้นเพราะบุคคลอื่น หรือสภาพแวดล้อมทำให้เกิดขึ้น (องค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล)
2. เหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่ (องค์ประกอบด้านความคงทนถาวร)
3. สิ่งที่เกิดขึ้นมีผลต่อเฉพาะเหตุการณ์นี้ หรือส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆ ในชีวิต (องค์ประกอบด้านการขยายขอบเขต)

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรมนี้ สามารถวัดทั้งแบบเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การนำผลคะแนนไปใช้จึงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (Seligman, 1984)

1. การวัดแบบรายบุคคล จะแบ่งการวัดองค์ประกอบได้ดังนี้
 - 1.1 ด้านลบภายใน (Internal Negative) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 2 ในเหตุการณ์ที่ไม่ดี
 - 1.2 ด้านลบที่คงทนถาวร (Stable Negative) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 3 ในเหตุการณ์ที่ไม่ดี
 - 1.3 ด้านลบแบบขยายขอบเขต (Global Negative) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 4 ในเหตุการณ์ที่ไม่ดี
 - 1.4 ด้านบวกภายใน (Internal Positive) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 2 ในเหตุการณ์ที่ดี
 - 1.5 ด้านบวกที่คงทนถาวร (Stable Positive) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 3 ในเหตุการณ์ที่ดี
 - 1.6 ด้านบวกแบบขยายขอบเขต (Global Positive) คือ คะแนนเฉลี่ยของคำถามข้อที่ 4 ในเหตุการณ์ที่ดี
 - 1.7 ด้านสิ้นความหวัง (Hopelessness) คือ คะแนนรวมเฉลี่ยของด้านลบที่ถาวรและด้านลบแบบขยายขอบเขต

1.8 ด้านมีความหวัง (Hopefulness) คือ คะแนนรวมเฉลี่ยของด้านบวกที่ถาวร และด้านบวกแบบขยายขอบเขต

2. การวัดในแบบกลุ่ม จะแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ส่วน คือ

- CoPos (Composite Positive Attributional Style) คือ ผลคะแนนรวมของข้อคำถามในสถานการณ์ที่ดี ผู้ที่มีคะแนนสูงในส่วนนี้ คือผู้ที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี

- CoNeg (Composite Negative Attributional Style) คือ ผลคะแนนรวมของคำถามในสถานการณ์เลวร้าย ผู้ที่มีคะแนนสูงในส่วนนี้ คือผู้ที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย

- CPCN (Composite Positive minus Composite Negative) คือ คะแนนภาพรวมขององค์ประกอบทั้งหมด โดยการนำคะแนนของ CoPos มาลบกับคะแนนของ CoNeg

$$\text{CPCN} = \text{CoPos} - \text{CoNeg}$$

ผู้ที่มีคะแนน CPCN สูง คือผู้ที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี แต่ผู้ที่มีคะแนน CPCN ต่ำ คือผู้ที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผลคะแนนจาก CoPos, CoNeg และ CPCN ที่สามารถบ่งบอกถึงลักษณะของการอธิบายเหตุผล โดยสรุปได้ดังนี้

- ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี สำหรับข้อคำถามในสถานการณ์ที่ดี (CoPos) จะมีคะแนนรวมสูง เพราะอธิบายเหตุการณ์ที่ดีนั้นว่าตนเองทำให้เกิดขึ้น จะคงอยู่ตลอดไป และทำให้ทุกอย่างดีขึ้น สำหรับข้อคำถามในสถานการณ์ที่ไม่ดี (CoNeg) จะมีคะแนนรวมต่ำ เพราะอธิบายเหตุการณ์เลวร้ายนั้นว่า สาเหตุจากปัจจัยภายนอกทำให้เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และเกิดเฉพาะเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น และเมื่อนำคะแนน CoPos ลบกับคะแนน CoNeg จะทำให้ภาพรวมขององค์ประกอบทั้งหมด (CPCN) มีคะแนนสูง

- ลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย สำหรับข้อคำถามในสถานการณ์ที่ดี (CoPos) จะมีคะแนนรวมต่ำ เพราะอธิบายเหตุการณ์ที่ดีนั้นว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอกทำให้เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และเกิดเฉพาะเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น สำหรับข้อ

คำถามในสถานการณ์ที่ไม่ดี (CoNeg) จะมีคะแนนรวมสูง เพราะอธิบายเหตุการณ์เลวร้ายนั้นว่าตนเองทำให้เกิดขึ้น จะคงอยู่ตลอดไป และทำให้ทุกอย่างเลวร้ายลง และเมื่อนำคะแนน CoPos ลบกับคะแนน CoNeg จะทำให้ภาพรวมขององค์ประกอบทั้งหมด (CPCN) มีคะแนนต่ำ

แผนภาพที่ 2.3

แสดงตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถาม ASQ (Attributional Style Questionnaire)

สถานการณ์		
สถานการณ์ที่ 1 คุณพบเพื่อนของคุณ เขากล่าวชมเชยรูปร่างหน้าตาของคุณ		
1. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้ : _____		
2. สาเหตุที่เพื่อนของคุณชมคุณ เป็นเพราะตัวคุณเอง หรือบุคคลอื่น หรือปัจจัยอื่น		
บุคคลอื่น หรือปัจจัยอื่น	1 2 3 4 5 6 7	ตัวคุณเอง
3. ในอนาคต เมื่อคุณพบกับเพื่อนคนอื่น สาเหตุในข้อ 1 ที่ทำให้เพื่อนกล่าวชมคุณจะเกิดขึ้นอีกหรือไม่		
จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน	1 2 3 4 5 6 7	เกิดขึ้นเสมอ
4. สาเหตุในข้อ 1 มีผลเฉพาะปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ หรือมีอิทธิพลต่อด้านอื่น ๆ ในชีวิตของคุณด้วย		
มีอิทธิพลเฉพาะใน สถานการณ์นี้เท่านั้น	1 2 3 4 5 6 7	มีอิทธิพลต่อทุกสถานการณ์ใน ชีวิตของคุณ

ที่มา : Seligman, M.E.P. "Attributional Style Questionnaire." 1984, p.1.

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura, 1986, p. 398) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ

แบนดูรา (Bandura, 1997, p. 2) ให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนด

พอร์ตเตอร์, บิ๊กเลย์ และ สเตียร์ (Porter, Bigley and Steer, 2003 p. 130) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อ (หรือ ความมั่นใจ) เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงภายใต้ภาวะแวดล้อมที่กำหนด

วิลสลัษณ์ ชั้วลลีย์ (2543, น. 29) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy หรือเรียกสั้น ๆ ว่า self-efficacy) หมายถึงความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้

จากความหมายดังกล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะดำเนินการให้กิจกรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) เป็นผู้สร้างทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) โดยนำเสนอบทความเรื่อง การรับรู้ความสามารถลงในวารสารตั้งแต่ปี ค.ศ. 1977 เป็นต้นมา อีกทั้งได้ทำการวิจัยและเขียนเป็นเอกสารตำราเรื่อง "Self-efficacy: The Exercise of Control" ในปี ค.ศ. 1977 (วิลสลัษณ์, 2543, น. 29)

การรับรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมใด ๆ หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ ดังนี้ (Bandura, 1977, p. 257)

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) แบนดูราได้ให้ความหมายของความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่าตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เป็น

ความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำ สำหรับความคาดหวังในความสามารถของตนเองนั้น ในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura, 1986, 154 อ้างถึงใน ปรัชญา ลี้มสุวัฒน์, 2543, น. 34) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy) แทนความหมายเดิม โดยได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน (Source of Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกิดมาจากแหล่งที่มีอำนาจชักจูง 4 แหล่ง คือ (Porter, Bigley and Steer, 2003, p.135-138)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Enactive Mastery Experience)

ความสำเร็จจะสร้างความเชื่อที่มั่นคงให้กับบุคคล ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างความรู้สึกรับรู้ความสามารถของตน ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในเรื่องที่ทำได้ง่าย เขาจะคาดหวังว่าผลจากการปฏิบัติต้องเกิดขึ้นรวดเร็ว แต่ความล้มเหลวจะขัดขวางความสำเร็จได้ง่ายเช่นเดียวกัน

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Learning and/or Modeling)

การรับรู้ความสามารถของตนเกิดจากอิทธิพลของตัวแบบในสังคม (Social Models) ยิ่งถ้าบุคคลคิดว่าบุคคลที่เป็นต้นแบบมีลักษณะคล้ายตนเองมากเท่าใด ก็จะมีอิทธิพลมากทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว การมองเห็นบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายตนเองประสบความสำเร็จโดยใช้ความพยายามนั้น จะเพิ่มความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถใกล้เคียงที่จะทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน แต่เมื่อบุคคลสังเกตต้นแบบที่คิดว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนเอง พบความล้มเหลวทั้งที่ทุ่มเทความพยายามมาก ก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงและไม่มีความพยายามที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จ เช่นเดียวกัน หากบุคคลเห็นว่าต้นแบบแตกต่างจากตนเองมาก จะไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะทำให้เกิดตัวแบบทั้งทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ

3. การพูดจูงใจ (Verbal Persuasion)

การพูดจูงใจจากผู้ที่คุณเชื่อถือ หรือผู้ที่คุณเห็นว่ามีความสามารถ จะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจความสามารถของตนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ และรวบรวม

ความพยายามเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ลังเล คำพูดจูงใจนั้นต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะการรับรู้ความสามารถที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะทำให้ความพยายามลดลง และยอมแพ้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่าย

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional State)

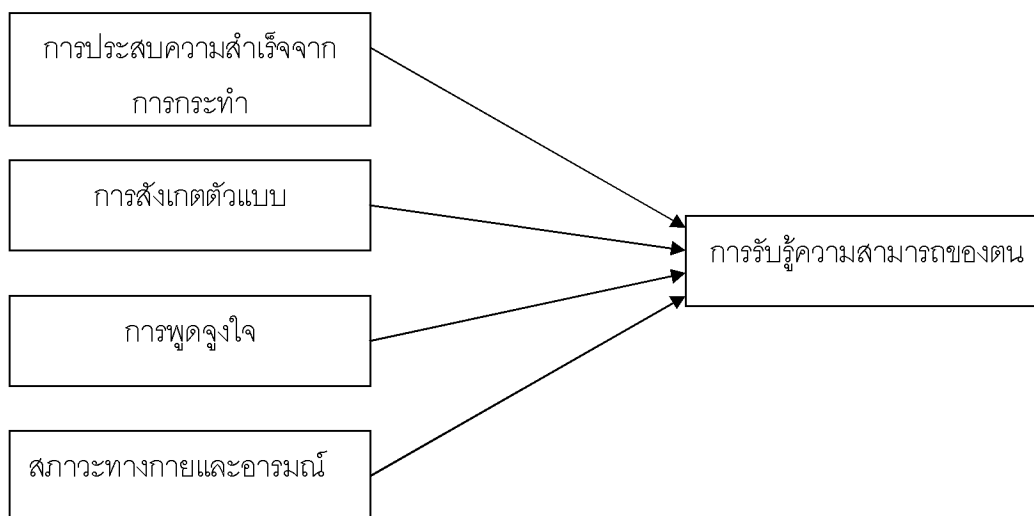
บุคคลจะใช้สภาวะทางกายและอารมณ์เป็นตัวตัดสินการรับรู้ความสามารถของตน ด้วยส่วนหนึ่ง พวกเขาจะรู้สึกว่าความตึงเครียดเป็นความอ่อนแอทางจิตใจจะนำไปสู่ความล้มเหลว ส่วนกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังและความแข็งแรง พวกเขาจะตัดสินความเหน็ดเหนื่อยและอาการเจ็บปวดที่เกิดขึ้นว่าเป็นความอ่อนแอทางร่างกาย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่มั่นใจตนเองที่จะทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ

อารมณ์เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินความสามารถของตน บุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเพราะทำให้อารมณ์สิ้นหวังท้อแท้ใจลดน้อยลง สภาวะทางกายและอารมณ์นี้จะช่วยลดปฏิกิริยาต่อความเครียด เปลี่ยนแปลงอารมณ์ให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปคือ ในรูปแบบการตัดสินความสามารถของบุคคล บุคคลไม่ได้แยกแหล่งข้อมูลทั้ง 4 แหล่งออกจากกัน แต่บุคคลจะให้นำหน้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ บางครั้งแหล่งข้อมูลอาจเป็นตัวบ่งชี้ ที่ถูกต้องต่อการรับรู้ความสามารถของเขา หรืออาจไม่สอดคล้องกับการรับรู้ความสามารถของเขา แต่แหล่งข้อมูลหนึ่งอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมแหล่งข้อมูลอื่น

แผนภาพที่ 2.4

แผนภาพแสดงแหล่งข้อมูลของการรับรู้ความสามารถของตนทั้ง 4 ด้าน



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

ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน และการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน

แบนดูรากล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นกระบวนการรับรู้ที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเภทของงาน (Task) และในแต่ละสถานการณ์ (Situation) ในขณะที่การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน (General Self-Efficacy) เป็นลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ประเมินความสามารถในภาพรวมว่าสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตน แสดงให้เห็นว่ากระบวนการสร้างความเชื่อ ที่เป็นแรงจูงใจให้กระทำการต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับแต่ละประเภทของงานและขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ในขณะที่การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Trait) ที่สามารถสร้างเป็นแรงจูงใจให้กระทำการต่าง ๆ ได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป (Porter, Bigley and Steers, 2003, p. 133)

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีหลายท่านได้ให้ความหมายทั้งคำว่า "ผลการปฏิบัติงาน" และ "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ดังนี้

จอห์น (Johns, 1996, p.161) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สิ่งที่สามารถในองค์การต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

คาสซิโอ (Cascio, 1998, p.58) ได้ให้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่ม ข้อมูลเหล่านี้นำไปใช้ประโยชน์ในหลายด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล

เบอช และวูดส์ (Bounds and Woods, 1998, p. 365) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ โดยหัวหน้างานมีการใช้หลักเกณฑ์เฉพาะเจาะจงในการพิจารณา และมีการพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวกับผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีแยว (2522, น.150) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, น. 127) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นระบบประเมินผลตัวบุคคลอื่น เกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น อันเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต

สมชาย แซ่จิ่ง (2539, น. 8) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณค่าของตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานเดียวกัน มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์เป็นพื้นฐานใน

การตัดสินใจของบุคคลากร ในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานขององค์กร

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542, น. 20) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของตนเอง โดยแสดงออกมาเป็นคะแนนการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่บริษัทได้กำหนดไว้ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

จากความหมายที่หลากหลายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของคำว่า "ผลการปฏิบัติงาน" เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า เป็นผลสำเร็จจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยใช้วิธีการประเมินจากหัวหน้างานเพื่อให้ได้ออกมาเป็นคะแนนภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน และนำไปใช้ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณสมบัติที่ดีของวิศวกร

นิวพอร์ท และเอล์มส์ (Newport and Elms, 1997, p. 325-332) ทำการศึกษาเพื่อค้นหาคุณสมบัติของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพ (Effective Engineers) ขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก การสัมภาษณ์วิศวกรอาวุโส หรือหัวหน้าวิศวกร จำนวน 16 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามประเภทขององค์กร (มหาวิทยาลัย 3 คน, บริษัทมหาชน 3 คน, บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ 6 คน และบริษัทเอกชนขนาดเล็ก 4 คน) และตามสาขาวิศวกรรม (วิศวกรเคมี 3 คน, วิศวกรโยธาและโครงสร้าง 5 คน, วิศวกรไฟฟ้า 4 คน, วิศวกรสิ่งแวดล้อม 2 คน และวิศวกรเครื่องกล 2 คน) โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended Interview) เพื่อค้นหาคุณสมบัติของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพ จากการผลจากการสัมภาษณ์พบว่า สามารถแบ่งคุณสมบัติของวิศวกรได้ทั้งหมด 68 แบบ ซึ่งรวมเรียกว่า "คุณสมบัติที่เป็นสมมติฐานของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพ"

(Hypothetical Effective Engineer Qualities)

ช่วงที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของ "คุณสมบัติที่เป็นสมมติฐานของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพ" โดยผู้วิจัยนำคุณสมบัติทั้ง 68 แบบ จัดทำเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้าวิศวกรจำนวน 82 คน และวิศวกรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าวิศวกร จำนวน 82 คน รวมทั้งสิ้น 164 คน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- 1 วิศวกรที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวางในเรื่องการเมือง, สิ่งแวดล้อม, ธุรกิจ และสังคม นอกเหนือจากความรู้ทางด้านเทคนิค
- 2 วิศวกรที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะของความเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial Traits) มากกว่าวิศวกรทั่วไป
- 3 คุณลักษณะของความเป็นเจ้าของกิจการ ที่ทำให้วิศวกรที่มีประสิทธิภาพแตกต่างจากวิศวกรทั่วไป มีดังนี้

- 3.1 การมีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดีกว่า (Better Leadership Skills and Judgement)
- 3.2 ความสามารถในการทำงานภายใต้ภาวะความกดดัน (Ability to Handle Pressure)
- 3.3 มีจิตใจสงบนิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Being Calm in Crises)
- 3.4 มีความสุขในการทำงานที่ท้าทาย (Enjoyment of Challenges)
- 3.5 เต็มใจที่จะปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยง (Willingness to Take Risks)

นอกจากนี้ วิศวกรที่มีประสิทธิภาพยังมีลักษณะเฉพาะบุคคลในด้านการทำงาน ได้แก่

- มีการยอมรับนับถือตนเองในระดับสูง (High Self-Esteem)
- มีความทะเยอทะยาน (Ambitious)
- มีแรงจูงใจในระดับสูง (Highly Motivated)
- มีความกระฉับกระเฉง (Active)
- มีพลังในการทำงาน (Energetic)

4 วิศวกรที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Traits) ได้แก่

- 4.1 การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น (Respect for Other's Opinions)
- 4.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)
- 4.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

นอกจากนี้ วิศวกรที่มีประสิทธิภาพยังมีลักษณะเฉพาะบุคคลในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่

- มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
- มีความตรงไปตรงมา (Forthright)

- ชอบเจรจา (Talkative)
- มีการมองโลกในแง่ดี (Optimistic Nature)
- มีอารมณ์ขัน (Sense of Humour)
- เปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็น (Open Mind)

5 ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณลักษณะความคล่องแคล่วในด้านความคิด (Mental Agility Traits) ซึ่งประกอบด้วย

- 5.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 5.2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 5.3 ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking Ability)
- 5.4 ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- 5.5 ความอยากรู้อยากเห็น (Inquisitiveness)
- 5.6 ความเป็นผู้รอบรู้ (Resourceful)

6 ประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการเรียน ดังนั้น วิศวกรที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องมีผลการเรียนดี

7 วิศวกรที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องมีความสามารถด้านเทคนิคสูงกว่าวิศวกรทั่วไป

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบว่า การเป็นวิศวกรที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถด้านเทคนิควิศวกรรมเพียงอย่างเดียว วิศวกรจะต้องฝึกฝนเพื่อให้ตนเองมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอีกด้วย

สถาบันวิชาชีพวิศวกรรมแห่งนิวซีแลนด์ (The Institution of Professional Engineers New Zealand – IPENZ, 2003, p. 6-10) เป็นสถาบันที่พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรที่ทำงานในประเทศนิวซีแลนด์ ได้กำหนด “มาตรฐานขีดความสามารถของวิชาชีพวิศวกร” (Competency Standard for Professional Engineers) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดมาตรฐานที่มีความสมดุลทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การตัดสินใจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพวิศวกร ซึ่งมาตรฐานความสามารถมีทั้งหมด 12 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและระเบียบปฏิบัติทางวิศวกรรม
 - มีความรู้ความเข้าใจด้านวิศวกรรม และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
 - ปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนโดยยึดมั่นมาตรฐาน และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลงานมีความน่าเชื่อถือ
 - ค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็น เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ของตนเอง
 - อ่านบทความเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ มีความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้
2. ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรม
 - ยึดมั่นกรอบกฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 - นำความรู้ด้านวิศวกรรมมาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายและข้อกำหนด
3. ความสามารถในการค้นคว้า อธิบายและวิเคราะห์ปัญหาด้านวิศวกรรมที่มีความซับซ้อน
 - สามารถค้นหาและอธิบายขอบเขตของปัญหา
 - สามารถวิเคราะห์หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
 - มีการทดสอบเพื่อหาผลลัพธ์ที่ถูกต้อง
 - ค้นคว้างานวิจัยที่จำเป็นเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการหาข้อสรุป
4. ความสามารถในการออกแบบ และพัฒนางานเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวิศวกรรมที่มีความซับซ้อน
 - สามารถวิเคราะห์หาความต้องการ ข้อจำกัด และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
 - ดำเนินการออกแบบอย่างถูกต้องตามหลักการทางวิศวกรรม
 - ประเมินหาทางเลือกเพื่อให้ตรงกับความต้องการ ข้อจำกัด และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
 - วางแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
 - ประเมินผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

5. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ
 - ยอมรับที่จะรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง
6. ความสามารถในการบริหารงานวิศวกรรม
 - วางแผน และจัดการงานในโครงการให้ทันตามเวลาที่กำหนด
 - ใช้หลักเกณฑ์ของการควบคุมคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน
 - มีการบริหารทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์
 - สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการ และความคาดหวังของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
7. การประเมินและบริหารความเสี่ยง
 - สามารถประเมินหาความเสี่ยง
 - กำหนดนโยบายและขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น
8. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ และความซื่อสัตย์สุจริต
 - มีความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณของวิศวกร
 - ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต
9. การคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในอนาคต
 - ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - พิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในระยะยาว อันเกิดจากกิจกรรมด้านวิศวกรรม
 - ค้นหาช่องทางที่เป็นไปได้ในการลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
10. ความสามารถในการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน
 - มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ฟัง
 - ให้เกียรติผู้อื่น
 - มีทักษะในการฟังที่ดี
 - ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน
11. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาชีพวิศวกรรม
 - มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิศวกรรม

- เข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ
 - รับทราบข่าวสารความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
12. ความสามารถในการตัดสินใจแบบมืออาชีพ
- มีความสามารถในการแยกแยะให้เกิดทางเลือกในการตัดสินใจ
 - มีความสามารถในการตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้อง
 - เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการตัดสินใจ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นใหม่ โดยการนำคุณสมบัติต่าง ๆ จากงานวิจัยและเอกสารดังกล่าวข้างต้น มาใส่คำอธิบายลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคุณสมบัตินั้น ๆ เพื่อให้ผู้ประเมินผลเห็นภาพชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลการแบ่งมิติพฤติกรรมมาจากหนังสือ "คำอธิบายพฤติกรรมของขีดความสามารถ (Competency) เพื่อการประเมินผลงานประจำปี" ของณรงควิทย์ แสนทอง (2548, น.36-96) จากนั้นทำการแบ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ออกเป็น 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. **ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ (Technical/Professional Competencies)** ประกอบด้วย
 - 1.1. **ความรู้เฉพาะในสายอาชีพ (Technical Knowledge)** มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - มีความรู้ในงานด้านวิศวกรรม
 - สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - 1.2. **ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)** มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - สามารถปฏิบัติงานในโครงการได้ทันตามกำหนด
 - กล้าแสดงความรับผิดชอบในกรณีเกิดความผิดพลาดของงาน
 - 1.3. **จิตสำนึกด้านความปลอดภัย (Safety Awareness)** มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - ตระหนัก และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย
 - ไม่เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
 - 1.4. **จรรยาบรรณในการทำงาน (Ethics of Work)** มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - มีความเข้าใจในจรรยาบรรณของวิศวกร
 - ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

- 1.5. จิตสำนึกด้านคุณภาพ (Quality Awareness) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - เข้าใจ และปฏิบัติงานตามข้อกำหนดด้านคุณภาพอย่างเคร่งครัด
 - จิตสำนึกด้านคุณภาพช่วยให้ได้ผลงานมีคุณภาพสูง
- 1.6. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Following Rules and Regulations) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อกำหนดทางวิศวกรรม
 - ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดทางวิศวกรรมอย่างเคร่งครัด
- 1.7. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (Following Superior's Command) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - ยอมรับฟังตามคำสั่ง/คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา
 - ปฏิบัติงานตามคำสั่ง/คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา
- 1.8. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทรัพยากร (Resources Utilization) มีลักษณะพฤติกรรม คือ ใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า
- 1.9. การพัฒนาและปรับปรุงงาน (Work Improvement) มีลักษณะพฤติกรรม คือ มีการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานมาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านทักษะการบริหารจัดการ (Management Competencies) ประกอบด้วย
 - 2.1. ภาวะผู้นำ (Leadership) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับเป้าหมายของงานได้
 - สามารถให้คำปรึกษาแก่ทีมงานในการแก้ไขปัญหา
 - 2.2. การตัดสินใจ (Decision Making) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
 - วิเคราะห์ทางเลือกก่อนตัดสินใจเสมอ
 - มีการกำหนดทางเลือกก่อนการตัดสินใจ
 - กล้ายอมรับผลของการตัดสินใจ
 - 2.3. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
 - เข้าใจปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
 - สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา
 - สามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

- 2.4. การวางแผน (Planning) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- มีการประสานแผนงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่เกิดผลกระทบซึ่งกันและกัน
 - มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน
- 2.5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากผู้อื่น
 - รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดใหม่จากผู้อื่น
- 2.6. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) มีลักษณะพฤติกรรม คือ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Competencies) ประกอบด้วย
- 3.1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเป้าหมายของทีมงานเสมอ
 - ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีมงาน
- 3.2. การสื่อสาร (Communication) มีลักษณะพฤติกรรม คือ สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้เหมาะสมกับเนื้อหา บุคคลและสถานที่
- 3.3. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Problem Solving) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ถูกต้อง
 - ป้องกันการเกิดความขัดแย้งซ้ำในเรื่องเดิมได้
- 3.4. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) มีลักษณะพฤติกรรม คือ สามารถใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

4. **ด้านการพัฒนาตนเอง (Personal Development Competencies)**
ประกอบด้วย

- 4.1. การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงาน
 - พยายามคิดหาแนวทาง วิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 4.2. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- สามารถควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้
 - ปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี
- 4.3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- กระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
 - มีความมุ่งมั่นในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
- 4.4. ความอดทนอดกลั้น (Endurable and Tolerable) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- อดทนต่อการทำงานที่ยุ่งยาก
 - อดทนต่อการทำงานร่วมกับคนที่มีปัญหา
- 4.5. ทัศนคติเชิงบวกต่องาน (Positive Attitude to Work) มีลักษณะพฤติกรรม คือ
- ไม่พุดถึงงานตัวเองและงานผู้อื่นในแง่ลบ
 - มองปัญหาในการทำงานว่าเป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. ผลงานวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

2.1 การมองโลกในแง่ดีกับการรับรู้ความสามารถของตน

ลัสซายส์ก้า, คูเทียเรซ-โดนา และชวาเซอร์ (Luszczynska, Gutierrez-Dona and Schwarzer, 2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน (General Self-Efficacy) และตัวแปรทางด้านจิตวิทยาต่าง ๆ โดยทำการศึกษากับบุคคลที่มีอายุระหว่าง 14-77 ปี จำนวน 8,796 คน ในประเทศคอซตาริกา, เยอรมัน, โปแลนด์, ตุรกี และสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถทั่วไป (General Self-Efficacy Scale) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) และการยอมรับนับถือตนเอง (Self-Esteem) นอกจากนี้ ผลการเรียน (Academic Performance) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และการประเมินความเครียด (Stress Appraisals) ยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเช่นเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนมีความสัมพันธ์ทางลบสูงที่สุดกับความซึมเศร้า (Depression) และความวิตกกังวล (Anxiety) การศึกษานี้ทำให้ทราบอีกว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน และตัวแปรทางด้านจิตวิทยาต่าง ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงและได้ผลคงที่ แม้ว่าจะทำการศึกษาในวัฒนธรรมและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

แคปพารา และคณะ (Caprara, et al., 2006) ทำการศึกษาผลในระยะยาวของการรับรู้ความสามารถของตนต่อความสุขในจิตใจ (Subjective well-being) ซึ่งประกอบด้วย ความคิดในด้านดี (Positive Thinking) และความสุข (Happiness) ของบุคคลในวัยหนุ่มสาว โดยความคิดในด้านดีมีองค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต การยอมรับนับถือตนเอง และการมองโลกในแง่ดี โดยทำการศึกษากับคนหนุ่มสาวชาวอิตาลีจำนวน 664 คน ผลการศึกษาพิสูจน์ว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ทางสังคมมีผลต่อความคิดในด้านดี และความสุขทั้งในปัจจุบันและในระยะยาว และสรุปได้ก็คือ การรับรู้ความสามารถของตนในบุคคลหนุ่มสาวทำให้เกิดอารมณ์ด้านบวกและด้านลบ อีกทั้งความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้เกิดความคาดหวังด้านบวกต่อเหตุการณ์ในอนาคต เกิดการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต และเพิ่มอารมณ์ด้านบวกมากขึ้น

ไดซอน และเชิร์ตเซอร์ (Dixon and Schertzer, 2005) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านกระบวนการระบุเหตุของพฤติกรรม (Attribution Process) และความสัมพันธ์ระหว่างการระบุเหตุของพฤติกรรมและเป้าหมายของพฤติกรรม (Behavioral Intentions) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแทนขายบริการด้านการเงิน พบว่าการมองโลกในแง่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการระบุเหตุของพฤติกรรมเมื่อเกิดความล้มเหลวในการขายสินค้าทางโทรศัพท์ และยังส่งผลต่อพฤติกรรมตอบสนองในภาวะล้มเหลวอีกด้วย โดยตัวแทนขายที่มีการมองโลกในแง่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง เมื่อล้มเหลวในการขายสินค้าทางโทรศัพท์มักจะให้เหตุผลว่าความล้มเหลวนี้เกิดขึ้นบางเวลา และมีการวางแผนที่จะทำงานให้หนักขึ้นกว่าเดิม

งานวิจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีกับการรับรู้ความสามารถของตนที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญ (Luszczynska, Gutierrez-Dona and Schwarzer, 2005; Caprara, et al., 2006; Dixon and Schertzer, 2005) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การมองโลกในแง่ดี น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตน กล่าวคือ วิศวกรที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดี ควรจะเป็นวิศวกรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้วย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวความคิดของลักษณะการอธิบายเหตุผล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอธิบายเหตุผล กับการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตน

2.2 การมองโลกในแง่ดีกับผลการปฏิบัติงาน

ซีลิกแมนและชูลแมน (Seligman and Schulman, 1986) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะการอธิบายเหตุผลในสถานการณ์เลวร้ายกับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับตัวแทนขายประกันชีวิต จำนวน 94 คน การพิจารณาผลงานวัดจากค่าคอมมิชชั่นที่ขายประกันได้ตามนโยบายของบริษัท ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลักษณะการอธิบายเหตุผลในสถานการณ์เลวร้าย (CoNeg) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับยอดขาย โดยในปีแรกตัวแทนขายที่ทำคะแนน CoNeg ได้ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน (คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ดี) ทำยอดขายมากกว่า

ตัวแทนที่ได้คะแนน CoNeg สูงกว่าค่ามัธยฐาน (คือผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย) จำนวน 29% ต่อมาในปีที่ 2 ตัวแทนที่ทำคะแนน CoNeg ได้ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน (ผู้ที่มองโลกในแง่ดี) ทำยอดขายได้มากกว่าตัวแทนที่ได้คะแนน CoNeg สูงกว่าค่ามัธยฐาน (ผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย) จำนวน 130% ซึ่งแสดงว่า ตัวแทนชายที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดีสามารถทำยอดขายได้มากกว่าตัวแทนที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย

ต่อมา ซีลิกแมนและชูล์แมน (Seligman and Schulman, 1986) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าลักษณะการอธิบายเหตุผลสามารถเป็นตัวทำนายยอดขายและอัตราการลาออก (Turnover) โดยใช้คะแนนภาพรวมขององค์ประกอบทั้งหมด (CPCN) เป็นตัวทำนายยอดขายของตัวแทนขายประกันชีวิตจำนวน 103 คน ที่เป็นพนักงานใหม่ จากการศึกษาและเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานและอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 1 ปี พบว่า ในช่วง 6 เดือนแรก ลักษณะการอธิบายเหตุผลไม่สามารถเป็นตัวทำนายยอดขายได้เนื่องจากพนักงานอยู่ในช่วงเข้ารับการฝึกอบรมทักษะความรู้ในการเป็นตัวแทนขาย แต่เมื่อตัวแทนขายมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป ลักษณะการอธิบายเหตุผลสามารถเป็นตัวทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแทนชายที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดี (ผู้ที่ทำคะแนน CPCN มากกว่าค่ามัธยฐาน) สามารถทำยอดขายได้มากกว่าและมีอัตราการลาออกน้อยกว่าตัวแทนชายที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ร้าย (ผู้ที่ทำคะแนน CPCN ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน) จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการยืนยันว่า การมองโลกในแง่ดีจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน

จากนั้นมีการขยายการศึกษากับผู้สมัครเป็นตัวแทนขายประกันของเมโทรโพลิแทนไลฟ์ (Metropolitan Life) จำนวน 15,000 คน โดยผู้สมัครจะทำทั้งแบบทดสอบด้านอาชีพ (Career Profile) และแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม (ASQ) มีผู้สมัครจำนวน 543 คนได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานเพราะทำคะแนนแบบทดสอบด้านอาชีพได้ดี และผ่านเกณฑ์การสัมภาษณ์งาน เป็นกลุ่มที่เรียกว่า "ตัวแทนขายปกติ (Regular Agents)" มีผู้สมัครอีก 138 คน ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน เพราะทำคะแนน CPCN ได้มากกว่าค่ามัธยฐาน แต่ทำคะแนนแบบทดสอบด้านอาชีพไม่ผ่าน เป็นกลุ่มที่เรียกว่า "ตัวแทนขายพิเศษ (Special Agents)" และมีผู้สมัครอีก 85 คน ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน แต่ทำคะแนน CPCN ได้ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน และทำคะแนนแบบทดสอบด้านอาชีพไม่ผ่าน เป็นกลุ่มที่เรียกว่า "กลุ่มควบคุมตัวแทนขายพิเศษ (Special Agent Controls)" ผลการศึกษาพบว่า

- ตัวแทนชายพิเศษทำยอดขายได้มากกว่ากลุ่มควบคุมตัวแทนชายพิเศษ ในช่วงปีแรก 44 % และในปีที่ 2 อีก 70 % และยังมีอัตราการลาออกน้อยกว่าตัวแทนชายในกลุ่มควบคุมอีกด้วย
- อัตราการลาออกของตัวแทนชายพิเศษและตัวแทนชายปกติไม่มีความแตกต่างกัน
- ตัวแทนชายปกติที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดีทำยอดขายได้มากกว่าตัวแทนชายปกติที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย ในปีแรก 8% และในปีที่ 2 อีก 31% แต่อัตราการลาออกของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน
- เมื่อนำทั้ง 3 กลุ่มมาวิเคราะห์อัตราการลาออก พบว่า แบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม (ASQ) สามารถทำนายอัตราการลาออกของตัวแทนชายที่มีผลงานไม่ดี แต่ไม่สามารถทำนายอัตราการลาออกของตัวแทนชายที่มีผลงานดี เนื่องจากเหตุผลการลาออกอาจแตกต่างกัน เช่น อาจจะได้รับโอกาสหรือตำแหน่งงานดีกว่า เป็นต้น นอกจากนี้ ตัวแทนชายที่มีผลงานไม่ดี แต่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี จะมีอัตราการลาออกน้อยกว่าตัวแทนชายที่มีผลงานไม่ดี และมีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ร้าย

จากผลการศึกษานี้ทำให้เมโทรโพลิแทนไลฟ์ กำหนดนโยบายการรับสมัครตัวแทนขายว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานจะต้องทำคะแนนแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม (ASQ) ได้มากกว่าครึ่งหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะทำแบบทดสอบด้านอาชีพได้คะแนนต่ำกว่ามาตรฐานที่เคยตั้งไว้ ซึ่งทำให้เมโทรโพลิแทนไลฟ์ประสบความสำเร็จโดยสามารถเพิ่มอัตรากำลังคนและทำรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปีเตอร์สัน และบาร์เรต (Peterson and Barrett, 1987) ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรมสำหรับนักศึกษา (Academic Attributional Style Questionnaire - AASQ) เพื่อทำนายผลคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดปี (GPA) ของนักศึกษาปีที่ 1 จำนวน 87 คนจากวิทยาลัยเวอร์จิเนียโพลีเทคนิค และมหาวิทยาลัยประจำรัฐ โดยการศึกษานี้มีการควบคุมระดับความสามารถ และความรู้สึกรู้สึกดีของตัวเองของนักศึกษาควบคุมไปด้วย ผลการศึกษาพบว่า เมื่อมีเหตุการณ์เลวร้าย นักศึกษาที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดี จะได้คะแนนเฉลี่ยสะสมดีกว่านักศึกษาที่มีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย และยิ่งไปกว่านั้น นักศึกษาที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดีจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตือรือร้นที่จะขอคำแนะนำในเรื่องการเรียนมากกว่านักเรียนที่มีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย

กอร์ดอน และเคน (Gordon and Kane, 2001) ทำการศึกษาวិเคราะห์การมองโลกในแง่ดีกับผลงานของนักฟุตบอล โดยนำเทปบันทึกการแข่งขันทั้งหมด 8 นัดในฤดูกาลละ และนำมา

บันทึกสถิติเกี่ยวกับการทำฟาล์ว การยิงประตู การส่งและรับลูก จากข้อมูลที่ได้พบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลงานของนักฟุตบอล กล่าวคือผลงานของนักฟุตบอลที่มีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย จะขึ้นอยู่กับผลงานของทีม เช่น ในนัดที่ทีมได้ชัยชนะนักเตะกลุ่มนี้จะทำผลงานได้ดี แต่ถ้านัดที่ทีมแพ้นักเตะกลุ่มนี้จะทำผลงานได้ไม่ดี สำหรับผลงานของนักฟุตบอลที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดี จะทำผลงานคงที่ไม่ว่าทีมจะชนะหรือแพ้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้น จะเพิ่มความพยายามและทำผลงานมากขึ้น แม้ว่าผลที่ได้รับจะไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ต้องการ

ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2005) ทำการศึกษา "ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก" (Positive Psychological Capital) ซึ่งประกอบด้วยความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการปรับตัว ว่าเป็นความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับคนงานในประเทศจีนจำนวน 422 คน การพิจารณาผลการปฏิบัติงานวัดจากคะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา และอัตราเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน (Merit-based salary) ผลการศึกษาพบว่าในแต่ละตัวแปร คือความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นได้นำตัวแปรแต่ละตัวมาศึกษารวมกัน เรียกว่า "ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก" พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อนำทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมาศึกษากับอัตราเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานก็พบว่ามี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน

เลปแซค, เลปแซค และลูธานส์ (Lebsack, R. R, Lebsack, S., & Luthans, K. W., 2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการมองโลกในแง่ดีกับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับพยาบาลจำนวน 72 คน การพิจารณาผลการปฏิบัติงานวัดจากคะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีกับผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ งานวิจัยที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวความคิดของลักษณะการอธิบายเหตุผล (Explanatory Style) และงานวิจัยที่มุ่งศึกษาการมองโลกในแง่ดีโดยตรง ซึ่งงานวิจัยทั้ง 2 ลักษณะได้ผลที่สอดคล้องกัน โดยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Seligman and Schulman, 1986, Gordon and Kane, 2001, Luthans et al., 2005, Lebsack, R. R, Lebsack, S., & Luthans, K. W., 2004) และในบางงานวิจัยยังพบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต (Seligman

and Schulman, 1986, Peterson and Barrett, 1987) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การมองโลกในแง่ดี น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ วิศวกรที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดี ควรจะเป็นวิศวกรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวความคิดของลักษณะการอธิบายเหตุผล และใช้แบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม (ASQ) มาเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอธิบายเหตุผล กับผลการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย คือ

สมมติฐานที่ 2.1 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 2.2 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการ

สมมติฐานที่ 2.3 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สมมติฐานที่ 2.4 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนกับผลการปฏิบัติงาน

สตาจโควิก และลูธานส์ (Stajkovic and Luthans, 1998) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการปฏิบัติงาน โดยวิธี Meta-Analysis จากบทความจำนวน 114 บทความ รวม 21,616 หัวข้อ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) และการป้อนข้อมูลกลับ (Feedback)

กริสซัม (Grissom, 1994 quoted in Porter, Bigley, and Steers, 2003, p. 131) ได้ทำการศึกษาและพบว่า มีความเป็นไปได้ถึง 72% สำหรับพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จะทำผลงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

หยาง, โคว และ ฮวง (Yang, Kao and Huang, 2006) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน และการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) โดยทำการศึกษากับครูสอนพยาบาล จำนวน 419 คนในมหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตน และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ

จัตช์และโบโน (Judge and Bono, 2003) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) กับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) โดยวิธี Meta-Analysis ซึ่งการประเมินตนเองแบ่งออกเป็น 4 คุณลักษณะคือ การยอมรับนับถือตนเอง (Self-Esteem) ศูนย์การควบคุม (Locus of Control) การรับรู้ความสามารถของตน (Generalized Self-Efficacy) และ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability or Neuroticism) จากการรวบรวมบทความจำนวน 105 บทความ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการประเมินตนเองกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยที่ .23 นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบคำถามว่า "ทำไมการประเมินตนเองจึงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน?" โดยพิจารณาจากหลักฐานงานวิจัยทั้งในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Studies) และงานวิจัยภาคสนาม (Field Studies) พบว่า แรงจูงใจเป็นตัวกลาง (Mediation) ที่ได้รับอิทธิพลจากการประเมินตนเอง และส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีการประเมินตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย

งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Stajkovic and Luthans, 1998; Yang, Kao and Huang, 2006; Grissom, 1994 quoted in Porter, Bigley, and Steers, 2003; Judge and Bono, 2003) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การรับรู้ความสามารถของตน น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ วิศวกรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ควรจะเป็นวิศวกรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน กับผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อยคือ

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการ

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

3. กรอบความคิดในการวิจัย

