

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเอกสารและงานวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
2. ความหมายและวิธีการพัฒนาตนเอง
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

โดยทั่วไปสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์สามารถจำแนกได้ 2 ประการกว้าง ๆ ประการแรกคือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ ได้แก่ สภาพภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม เป็นต้น และประการที่สองคือ สาเหตุภายในตัวมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ สำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์นั้นมี 4 รูปแบบ ได้แก่ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2533 อ้างใน เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539)

1. รูปแบบจิตลักษณะ (Traits Models) เป็นการศึกษาถึงลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม เช่น การศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคล เป็นต้น
2. รูปแบบพลวัตทางจิต (Psychodynamic Models) เป็นการศึกษาเชิงโครงสร้างหรือกระบวนการต่าง ๆ ทางจิตที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรม โดยมีหลักการในการศึกษาคือ พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการขัดแย้งของโครงสร้างทางจิต 3 ด้าน ได้แก่ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์-อีโก้ (Superego)
3. รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situationism Models) มีหลักที่ใช้ในการศึกษาคือ พฤติกรรมย่อมเป็นไปตามสถานการณ์หนึ่ง ๆ มากกว่าจะเป็นลักษณะที่คงที่ถาวรดังรูปแบบที่ 1 และ 2 โดยที่สถานการณ์ภายนอกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ สามารถแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ แต่การศึกษาลักษณะภายนอกเพียงอย่างเดียวโดยไม่สนใจสาเหตุภายในนั้นไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างครบถ้วน จึงเกิดเป็นรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมในแบบที่ 4
4. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionistic Models) เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมโดยใช้รูปแบบที่ 1 และ 3 ร่วมกัน และเพิ่มตัวแปรด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เป็นรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่นักวิจัยกำลังให้ความสนใจ

ศึกษากันมากในปัจจุบัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์จะมีการเชื่อมโยงต่อเนื่องซึ่งกันและกัน และร่วมกันส่งผลอย่างแยกกันไม่ได้ต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์ที่มนุษย์ประสบอยู่ เป็นแหล่งริเริ่มและกำเนิดพฤติกรรมของบุคคล

หลักสำคัญของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมคือ มีการกำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมไว้ 3 ประเภท ได้แก่ (1) ลักษณะทางจิตของผู้กระทำ (2) ลักษณะของสถานการณ์ และ (3) สาเหตุร่วมระหว่างลักษณะทางจิตกับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งอาจวัดและศึกษาได้ในรูปของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะบางประการของสถานการณ์โดยการตีความหมายหรือการมองเห็นความสำคัญของสถานการณ์นั้น ๆ ของบุคคลผู้กระทำ กล่าวโดยสรุปว่า การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมมุ่งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายใน (ลักษณะทางจิต) และภายนอกตัวบุคคล (สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นหลักในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ เพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน) และปัจจัยด้านองค์การ (ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

ความหมายและวิธีการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

"การพัฒนา" (Development) หมายถึง การกระทำหรือดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่ส่งผลในทางที่ดีเจริญก้าวหน้ากว่าเดิม (มัช สุขเยี่ยม, 2537) ส่วนการพัฒนาตนเองเป็นวิธีการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกันเกิดขึ้นและเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง โดยมีสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตบุคคลเป็นแกนกลาง (พิสิทธิ์ สารวิจิตร, 2525 อ้างใน อรทัย แสงอำรง, 2540)

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า ไม่จำเป็นว่าจะต้องศึกษาเพื่อให้ได้ปริญญาบัตรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ทุกคนอาจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตาม

ลำพัง จากการอ่านหนังสือและตำราต่าง ๆ จากสื่อมวลชนหรือจากการพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิก็สามารถที่จะมีความรู้ได้ การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเป็นงานที่ยากและสลับซับซ้อน โดยปกติมนุษย์ชอบความเป็นอิสระไม่ชอบการบังคับและควบคุม มีจุดมุ่งหมายและความต้องการเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองนั้นสิ่งที่จะต้องมีความเข้มแข็ง มานะอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ๆ ต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และต้องมีความเพียรพยายามที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่เกิดความสามารถของบุคคล ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้โดยวิธีต่าง ๆ กัน ไม่จำเป็นที่จะต้องศึกษาอบรมแต่ในสถานศึกษาเท่านั้น และการเรียนรู้นั้นสามารถเกิดจาก 2 สถานการณ์ คือ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคม (Social Setting) โดยการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม
2. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instruction Setting) เป็นในลักษณะที่มีผู้แทนสถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดการเรียนการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่องกัน

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

Swansbury (1968 อ้างใน เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์, 2538) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานว่าหมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

Megginson et al. (1992 อ้างใน นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์, 2540) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การที่ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกที่จะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

นอกจากนี้องค์การต่าง ๆ ยังถือว่าการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร คือเป็นการปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการปฏิบัติ

งานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน (สมิต สัจฉกร, 2536) เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (สมาน รังสิโยภุชณ, 2530; สมคิด บางโม, 2538; Wexley & Latham, 1991) ซึ่งนอกจากจะมุ่งพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพอีกด้วย (Nadler & Nadler, 1998) สอดคล้องกับแนวพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล คือการฝึกด้านพฤติกรรม สมาธิ คือการฝึกในด้านจิตใจ และปัญญา คือการพัฒนาให้เข้าถึงความจริงด้วยการคิดไตร่ตรอง เพื่อให้บุคคลมีการพัฒนาตนอย่างมีความสุข (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538 อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, 2538)

จากนิยามต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับความสนับสนุนจากองค์กรก็ได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง

บอยเดลล์ (2533) กล่าวถึงประโยชน์หรือผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองและประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง

ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองนั้น ได้แก่

1. บุคคลจะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น
2. ได้ปรับปรุงบทบาทการทำงานให้ดีขึ้น
3. บุคคลสามารถทำงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
4. ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ
5. เกิดความพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น
6. เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น

ส่วนประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง คือ

1. จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. แผนการบริหารขององค์การได้ผลอย่างต่อเนื่อง
3. ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
4. สามารถดึงดูดใจผู้ที่มีความสามารถระดับสูงให้ทำงานอยู่ได้นาน
5. สามารถตอบสนองได้อย่างฉับไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลใด ๆ ก็ตาม หากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ สังคม หรือชุมชนนั้น และทำให้มีการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ทัศนะ แนวทาง หรือวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังจะได้นำกล่าวต่อไปนี้

สมคิด บางโม (2538) ให้ความคิดเห็นว่า บุคลากรทุกประเภทขององค์การแม้จะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ความชำนาญต่าง ๆ ก็ย่อมอ่อนลง เป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายได้ ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล และวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ (สมคิด บางโม, 2538; วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2519 อ่างโน จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ, 2530)

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงาน ทั้งที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

8. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 อ้างใน นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์, 2540) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารว่าควรดำเนินการดังนี้ คือ

1. มีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเอง
2. แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งอาจทำได้โดยการอ่านหนังสือ เข้าสมาคมร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ค้นคว้าวิจัย ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นตัวแทนเข้าประชุมสัมมนา
3. การเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการทัศนศึกษา การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้าวิจัยและเผยแพร่ การทดลองต่าง ๆ การทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นต้น
4. การมีความประพฤติและทัศนคติที่ดี
5. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วยกริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตนและควบคุมตน การแต่งกาย รูปร่าง
6. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
7. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
8. การวางแผนชีวิต

ศรัณย์ ดำริสุข (2522 อ้างใน กรรณิการ์ วิชัยภประหาร, 2539) ได้สรุปแนวคิดกว้าง ๆ ถึงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองซึ่งใช้ได้กับบุคคลทั่วไปดังต่อไปนี้คือ

1. ปรับปรุงอาชีพของตนเอง แบ่งออกเป็น
 - 1) ศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา
 - 2) สนใจการเข้าฟังการประชุมวิชาชีพหรือทั่วไปโดยสม่ำเสมอ
 - 3) อ่านหนังสือ วารสาร ในอาชีพของตน หรือหนังสือพิมพ์อื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนและต่อวิชาชีพของตน
 - 4) ศึกษางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

2. ศึกษาความรู้ทั่วไปเพื่อความรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่านวารสารต่าง ๆ ประจำวันเสมอ ๆ
3. ปรับปรุงตนเองด้วยการวิเคราะห์ตนเองหรือสำรวจตนเองด้วยวิธี 3 ประการคือ
 - 1) การสำรวจตนเอง
 - 2) การเรียนรู้โดยการรับฟังการป้อนกลับมาจากผู้อื่น (Feedback)
 - 3) การเรียนรู้โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นแล้วนำมาเปรียบเทียบกับตัวเรา

แสง จันทรัมย์ (2527) กล่าวว่า การไม่พัฒนาตนเองให้งานมีความก้าวหน้าทั้ง ๆ ที่ตนเองก็อยากที่จะพัฒนานั้น มีเหตุมาจากขาดความกระตือรือร้นซึ่งเกิดจากการล่อหลอมทางสังคมของบรรยากาศการทำงานโดยเฉพาะข้าราชการ เนื่องจากบรรยากาศนั้นล่อหลอมให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีนิสัยเฉื่อยชา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น และได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้หรือวุฒิ ควรจะพยายามไต่เต้าขึ้นไปตามบันไดวิชาการให้ถึงขั้นสูงสุดเท่าที่จะขึ้นได้ วุฒินำไปสู่ตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง เกียรติสูง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความภาคภูมิใจในตัวเอง อาจทำได้ 3 ทางด้วยกัน คือ
 - 1.1 เรียนต่อ ในมหาวิทยาลัยเปิดที่ให้บริการ เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น
 - 1.2 เรียนเดิม เพิ่มเติมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน ด้วยการอ่านวารสาร ตำรา บทความ การร่วมประชุมวิชาการ ร่วมสัมมนา รับการฝึกอบรม เป็นต้น
 - 1.3 เรียนแต่ง การพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาหาความรู้รอบตัวที่ตนสนใจด้วยวิธี ฟัง อ่าน คิด สนทนา เพื่อขยายโลกทัศน์ ชีวิตทัศน์ของตน
2. ด้านความสามารถ ต้องปรับปรุงความสามารถของตนตลอดเวลา ด้วยการฝึกฝนอบรมตนเอง ฝึกนิสัยเป็นคนคิดริเริ่ม แก้ไขปรับปรุง รู้จักวางแผนงาน ขยันขันแข็ง ทำงานได้มาก ได้ดี เรียบร้อยกว่าคนอื่น และมีความรับผิดชอบสูง
3. ด้านจริยธรรม ต้องปรับปรุงตัวเองในด้านความประพฤติ 2 ทาง คือ
 - 3.1 ด้านการงดเว้นสิ่งที่ไม่ควรเว้น พกอบายมุข สุรา การพนัน บุหรี่ มั่วสุม แหล่งบันเทิงทุกรูปแบบ ค่านิยมที่ทรูหราใช้ของแพง
 - 3.2 ด้านการกระทำในสิ่งที่ควรทำ ด้วยการทำดี 3 ทางตามหลักพุทธศาสนา คือการ ทำดีทางกาย วาจา ใจ

ทางกาย คือ การแบ่งปัน การให้ทาน ทั้งสิ่งของและกำลังใจ

ทางวาจา คือ พูดคำสัจจริง ถูกกาลเทศะ ฟังสบายหู คิดก่อนพูด

ทางใจ คือ ไม่อิจฉาตาร้อน ผู้อื่นได้ดีก็ยินดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดย

4.1 ต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเอง พิจารณาตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถ ความถนัดและพฤติกรรมแค่ไหน อย่างไร มองตนเองตามความเป็นจริง ควรวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ เปิดใจกว้างยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น เพราะคนอื่นคือกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นตัวเอง

4.2 ต้องเห็นคนเป็นคน อย่าเห็นคนเป็นเครื่องจักร สัตว์บางชนิด หรือเป็นเทวดา

4.3 ต้องปรับปรุงบุคลิกภาพ 4 ประการ คือ

- 1) ปรับปรุงหน้าตาให้ยิ้มแย้มแจ่มใส
- 2) ปรับปรุงกิริยาท่าทางให้สุภาพเรียบร้อย น่าประทับใจ
- 3) ปรับปรุงเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ให้สุภาพเรียบร้อย สะอาดเหมาะสมกาลเทศะและฐานะของตนเอง
- 4) ปรับปรุงการพูดจาปราศรัย ให้เชื้ออำนวยการต่อมนุษยสัมพันธ์ คือ
 - ฉลาดในการทักทาย ปราศรัย
 - ฉลาดในการยกย่อง ชมเชย
 - พยายามจำชื่อ เสียชื่อบ่อย ๆ
 - รู้จักแทรกอารมณ์ขัน
 - สามารถสื่อความให้คนอื่นเข้าใจชัดเจน

5. ด้านมีธรรมะประจำใจ ควรจะศึกษาธรรมะหรือพุทธปรัชญาเพื่อให้เกิดปัญญา ไม่มองอะไรด้านเดียว สามารถปรับใจของตนให้อยู่ในโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสงบ สามารถอยู่กับความทุกข์ได้โดยไม่ทุกข์มากนัก

สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว (2527) ได้แนะแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ ในการทำงานคนเราจะต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะอุทิศกายอุทิศใจให้กับงาน หากร่างกายอ่อนแอโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานก็จะมีน้อย

1.1 การพัฒนาด้านสุขภาพกาย

- ก. ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ทุกเช้าหรือเย็น
- ข. กินอาหารที่มีประโยชน์ถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ค. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

1.2 การพัฒนาด้านสุขภาพจิต

- ก. ฝึกจิตให้เป็นคนอดทนอดกลั้น
 - ข. จัดปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ให้หมดไปด้วยสันติวิธี พยายามผูกมิตรกับทุกคน
 - ค. ควรมีความทะเยอทะยานบ้างเพราะเป็นสิ่งจูงใจให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ต้องไม่มีมากเกินไป
 - ง. อ่านหนังสือที่มีประโยชน์ เช่น หนังสือธรรมะ
2. การพัฒนาด้านความรู้ ในการพิจารณาพัฒนาตนเองด้านความรู้นี้มีได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะการเรียนรู้หนังสือเพื่อให้ได้วุฒิสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสวงหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย ฉะนั้นวิธีในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ คือ
- 2.1 การใช้เวลาว่างจากการทำงานไปเรียนพิเศษ เรียนต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ
 - 2.2 การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่
 - 2.3 ดูวิธีการทำงานของคนอื่นที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.4 หาโอกาสไปดูงาน ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา
 - 2.5 อ่านหนังสือวิชาการ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ ฟังรายการสารคดีต่าง ๆ ทางวิทยุ การดูโทรทัศน์
3. การพัฒนาด้านความเชื่อและค่านิยม ข้าราชการหลายคนยังมีความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ผิด ๆ อยู่ เช่น คิดว่าผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่จะสามารถทำให้ตนเจริญก้าวหน้าแม้ว่าจะทำงานได้ดีเพียงใดก็จะมีบังเกิดผล จึงไม่ค่อยทำงานและมักจะติดตามอำนวยการความสะดวกผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นค่านิยมในการนับถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ในการพัฒนาความเชื่อและค่านิยมนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงให้นับถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล เชื่อในการกระทำไม่ปล่อยไปตามบุญตามกรรมหรือเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ไม่มีตัวตน
4. การพัฒนาด้านฐานะทางเศรษฐกิจ โดยจะต้องรู้จักประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย เที่ยวเตร่ ดื่มสุรา เล่นการพนัน ทำงานพิเศษเมื่อว่างเว้นจากเวลางาน

5. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในทุกอาชีพ ยิ่งมีตำแหน่งสำคัญมากเท่าใดก็จะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมากขึ้นเท่านั้น บุคลิกภาพสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยต้องมีสติ ตระหนัก สำรวจ และวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ และแก้ไขปรับปรุง ไม่ปล่อยทิ้งไว้หรือผัดวันประกันพรุ่ง

การพัฒนาบุคลิกภาพโดยทั่วไปจะสามารถปรับปรุงด้วยตนเองได้ เช่น เมื่อทราบว่าเป็นคนที่ไม่ยิ้มเวลาพูด ควรจะพยายามทำหน้าตาให้เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ดูแลรักษามารยาทการจาม การไอ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่น และหัดรู้จักแทรกอารมณ์ขันบ้างในบางโอกาส

6. การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากในการทำงานมนุษย์เรามิได้ทำงานเพียงคนเดียว แต่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับเดียวกัน ระดับที่สูงกว่า และต่ำกว่า รวมทั้งบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งแนวทางในการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้
 - 6.1 จะต้องพยายามทำตัวเป็นมิตรกับทุกคนที่ทำงาน แม้แต่บุคคลที่ไม่ชอบก็ตาม
 - 6.2 ควรมองโลกในแง่ดีไว้ก่อน อย่ามองในแง่ร้ายเพราะเราอาจมองเขาผิดก็ได้
 - 6.3 ไม่ทำให้ผู้ร่วมงานเดือดร้อนโดยไม่จำเป็น
 - 6.4 ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเขาขอร้อง เท้าที่จะช่วยได้โดยไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน
 - 6.5 ควรจัดการเข้าใจผิดที่เกิดขึ้นโดยไม่ชักช้า เพราะปัญหาอาจลุกลามได้
 - 6.6 ไม่ก้าวร้าวเรื่องคนอื่นโดยไม่จำเป็น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 อ้างใน นิรันดร์ วชิรินทร์รัตน์, 2540) ได้กำหนดแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาคู่มือ การปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น และนอกจากนี้ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองต่อไปอีกว่า สามารถกระทำได้นี้คือ

1. พิจารณาตนเองสำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารคนอื่น รู้จักประเมินตนเองหรือให้ผู้อื่นประเมิน สดับรับฟังข้อติชม และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน แล้วนำไปปฏิบัติและแก้ไขอย่างจริงจัง

2. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะด้านการบริหารและจิตวิทยาสังคม
3. เข้ารับการศึกษอบรมศึกษาต่อ โดยเฉพาะด้านการบริหารโรงเรียนตามโอกาสอันควร
4. ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี แล้วนำไปปฏิบัติ
5. ปรับปรุงบุคลิกภาพและหมั่นฝึกฝนตนเองในด้านการพูด การอ่าน การเขียน การคิดให้มีประสิทธิภาพ
6. ฝึกฝนและสังเกตการณ์แล้วใช้ปฏิภาณของตนเองฝึกหัดการตัดสินใจ
7. ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลในการทำงานและการตัดสินใจ
8. ไม่กลัวคำวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นนั้น ๆ หมั่นปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

รวงทิพย์ สุวิชัย (2538) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่จะรับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนา และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญที่สุดคือ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงาน ในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง
3. ไม่ทำงานคนเดียวแต่ควรเฝ้าหาความรู้ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
4. เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

5. เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น
6. หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

จากการรวบรวมความหมาย วิธีการ และแนวคิดในการพัฒนาตนเองที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพในการทำงานในส่วนที่ดีและบกพร่อง เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
2. กำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน และการดำเนินการ หมายถึง การที่บุคคลมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตการทำงานไว้ มีการวางแผนการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความก้าวหน้า บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานตามที่กำหนดไว้
3. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้เอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน
5. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การพบปะพูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผล

ของการพบปะพูดคุยหรือการประชุมสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ

8. การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและสถานวิทยบริการทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง

9. การศึกษาวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อาจโดยวิธีการอ่านหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรือจากสื่อสารมวลชนอื่น ๆ เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

10. การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หมายถึง ภายหลังจากที่บุคคลได้ศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน สัมมนาหรือประชุมวิชาการใด ๆ แล้ว มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์การวิชาชีพที่ตนได้ศึกษาและนำองค์ความรู้มาประกอบอาชีพ ซึ่งองค์การวิชาชีพจะมีลักษณะที่เกิดจากการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน

12. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ทั่วไปโดยการติดตามการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุติดตามตัว นิตยสาร และวารสาร รวมทั้งสื่ออื่น ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง และช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวในข้างต้นว่าการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องระยะยาว เกิดขึ้นหรือริเริ่มจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นตัวกำหนดและปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่คอยสนับสนุน เมื่อพิจารณาประกอบกับรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionistic Model) ที่ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่เน้นการเชื่อมโยงสาเหตุของพฤติกรรมระหว่างลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลกับลักษณะของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกเข้าด้วยกัน และร่วมกันส่งผลอย่างแยกกันไม่ได้ต่อพฤติกรรมมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้จึงจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ดังรายละเอียดคือ

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่แสดงลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการ และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน เป็นปัจจัยที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล รวมทั้งพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นนับเป็นงานที่ยากมีความสลับซับซ้อน จะต้องอาศัยความมานะอดทน การตั้งเป้าหมายหรือทิศทางความสำเร็จ แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคลในการกระทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบุคคลจะมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองมากหรือน้อยเพียงใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามปัจจัยภายในหรือจิตลักษณะของแต่ละคน

จากการค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง พบแรงจูงใจ บุคลิกลักษณะ แนวคิด และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

เป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากในการศึกษาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ปัจจุบัน ถูกกล่าวถึงครั้งแรกโดย Murray ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งเขาได้อธิบายไว้ในทฤษฎีความต้องการที่เด่นชัด (Murray's Manifest Needs Theory) และต่อมาได้มีการพัฒนาโดย

McClelland และคณะ ในปี ค.ศ. 1953 และ Atkinson ในปี ค.ศ. 1958 (Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981; Beck, 1990)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการประเภทหนึ่งที่เรียกว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ในทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory) (ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, 2532) เป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิตและมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ (Fincham & Rhodes, 1994) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและจะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน (Miner, 1992)

ความหมาย McClelland ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แข่งขันเพื่อมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว (Jeff, 1976; McClelland, 1953 อ้างใน จรัส อุ่นฐิติ-วัลย์, 2532)

Arnold and Feldman (1986) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาที่จะทำงานยากให้สำเร็จ ตั้งมาตรฐานสูงและมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายระยะยาวและผลที่ดีเลิศ

Mehta (1969 อ้างใน ประกายทิพย์ พิชัย, 2539) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นลักษณะที่อาจแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 3 ประการต่อไปนี้

1. ต้องการให้งานที่ตนเองทำมีความสำเร็จในระดับสูงหรือมีมาตรฐานสูง (Standard of Excellence)
2. ทำงานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่มีลักษณะเป็นของตนเองและทำได้สำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของบุคคล
3. ทำงานที่ต้องใช้เวลา (Long Term of Work) ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ จะตั้งใจอย่างยาวนานในจุดมุ่งหมายของงานนั้น

Schemerhorn, Hunt and Osborn (1991 อ้างใน เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีกว่าเดิมหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป และชอบที่จะทำงานที่มีความล้าซับซ้อน

สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ จิตลักษณะภายในตัวบุคคลอันเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลานาน

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก ๆ ที่ไม่ต้องใช้ความสามารถแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน การทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จจะทำให้ตนพอใจ
2. กระตือรือร้น (Energetic) หรือมีความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าขยันในทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วยุ ความสามารถของตน งานที่ต้องใช้สมองคิด และทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกรู้ว่า ได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไปได้
3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้ผู้อื่นมายกย่องตน ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นไม่ชอบผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้
4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result Decision) จะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก
5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) เป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว (Long Range Planning) และเล็งเห็นหรือคาดการณ์ไกล
6. มีทักษะในการจัดระบบ (Organizational Skill) ในขั้นนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าอย่างเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น เพราะพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในงานมากกว่าเลือกเพื่อนผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่น

ส่วน Steers and Porter (1991) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 3 ข้อ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิจัยของ McClelland ในปี ค.ศ. 1962 ว่า

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ต้องการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานหรือการหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการทำงานด้วยตนเองเพียงผู้เดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ถ้านั้นต้องอาศัยความร่วมมือก็จะเลือกผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความสามารถมากกว่ามีมิตรภาพ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งเป้าหมายที่มีความยากพอสมควรในการจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปรารถนาข้อมูลย้อนกลับอย่างมากว่าตนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด และมีความวิตกกังวลต่อผลที่จะเกิดขึ้นทั้งประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือผู้ที่มีลักษณะ

1. ชอบงานที่ยากพอสมควรหรือมีความท้าทายต่อความสามารถตน
2. เป็นบุคคลที่มีความขยัน กระตือรือร้น และมีความพากเพียร
3. มีความรับผิดชอบสูง เมื่อกระทำการใด ๆ ก็มักทำให้บรรลุผลสำเร็จ
4. ต้องการทราบผลของการกระทำของตนเอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงการกระทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม
5. เป็นบุคคลที่มีการวางแผนและตั้งเป้าหมายไว้ล่วงหน้า รวมทั้งคาดการณ์ไกล
6. มีความมุ่งมั่นมากกว่ามุ่งสัมพันธ์เวลาปฏิบัติงาน

จะเห็นว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีลักษณะพึงปรารถนา มีความสำคัญต่อการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และมีการจัดระบบการทำงานของตน มีความต้องการทำงานที่ตนรับผิดชอบให้ได้ผลดีเลิศตามมาตรฐานที่วางไว้ มีการปรับปรุงการทำงานของตนเพราะต้องการเห็นผลงานที่ตนทำนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งในส่วนของลำต้นของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่เป็นสาเหตุสามารถใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมขยันขันแข็งในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายคุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง (สุพจน์ พึ่งพุ่มแก้ว, 2539) ดังนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมีความสัมพันธ์กับลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง เพราะผู้ที่มีการ

พัฒนาตนเองจะมีความมานะพยายามในการขวนขวาย ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และเพียรพยายามที่จะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Brynildsen and Curva (1973 cited in Megginson, 1981) ได้ทำการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยอาศัยแนวคิดการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากนั้นได้ติดตามผลพบว่า ภายหลังจากที่มีการจัดฝึกอบรมไป จำนวนร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจ สนใจ และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และร้อยละ 20 ของบุคคลเหล่านี้ได้รับการเลื่อนขั้นในระยะเวลา 8 เดือนต่อมา

ปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536 อ้างใน นิรุบล ฐิคุณ, 2539) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู และยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการตัดสินใจ ขีพคุณ ความเชื่ออำนาจภายในตน ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ และอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้

แสง จันทร์นอม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก

นิรุบล ฐิคุณ (2539) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจภายในตน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 180 คน พบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมต่ำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อได้ร้อยละ 31

สุพจน์ พึ่งพุ่มแก้ว (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการอันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่เป็นระบบ การเปิดรับสื่อมวลชนและสถานภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียนกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการแก้ปัญหาและด้านการมุ่งพัฒนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่เป็นระบบและการเปิดรับสื่อมวลชน มีความ

สัมพันธ์กับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งพัฒนา และพบว่าปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่ใช้ร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งพัฒนา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นระบบ และความคิดสร้างสรรค์

จากผลการศึกษาข้างต้นจะพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในหลาย ๆ อาชีพ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพ และประสบความสำเร็จในเวลาต่อมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณานำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาครั้งนี้

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ สามารถอธิบาย และทำนายพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งของบุคคล และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของตนเอง หน่วยงาน และประเทศชาติ เป็นการคาดการณ์ไกล และวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบรัดกุม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) เป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมของการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล ซึ่งมีผู้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตโดยสังเขป ดังนี้

จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) กล่าวถึง ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตในความเห็นที่สอดคล้องกันว่า เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ถ้าสังคมมีความมั่นคงของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาทางธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดการณ์ที่เกิดในอนาคตแม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2530) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตหมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในอนาคต สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นไปในแนวทางที่วางไว้จนกระทั่งทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยขณะกระทำพฤติกรรมบุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องสัมพันธ์กัน รู้จักภาคภูมิใจในความคิดของตนแม้จะมีผู้รู้เห็นหรือไม่ก็ตาม

สุพล วังสินธ์ (2534 อ้างใน ชัยมงคล บัวช่วย, 2540) กล่าวว่าลักษณะมุ่งอนาคตหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ย่อท้อ มีความกระตือรือร้นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหมดเพื่อที่จะให้เกิดผลสำเร็จในชีวิตตามความปรารถนาในอนาคตเป็นหลัก ยอมรับความล้มเหลวในปัจจุบันเพื่ออนาคตที่ดี

ส่วน Raynor (1974 Cited in Beck, 1990) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตนั้นมีพื้นฐานมาจากการรับรู้ของบุคคลต่อการกระทำพฤติกรรมของตนในปัจจุบัน ว่าจะเป็นส่วนเสริมสิ่งที่ดีอำนวยความสะดวกต่อการประสบผลสำเร็จในเป้าหมายระยะยาวอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ถ้าการสอบผ่านกระบวนวิชาหนึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นและการสำเร็จการศึกษาเป็นเป้าหมายระยะยาวของนักศึกษา ทั้งสองสิ่งนี้จะร่วมกันส่งผลให้นักศึกษาเรียนหนังสือหนักตั้งใจทำการบ้านเพื่อให้สอบผ่านกระบวนวิชานั้น ๆ และเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวคือการสำเร็จการศึกษา เป็นต้น จึงทำให้ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง เป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงาน

Nurmi (1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นแนวคิดพื้นฐานที่พัฒนามาจากจิตวิทยาการรู้การคิด (Cognitive Psychology) และทฤษฎีปฏิบัติการ (Action Theory) จึงเป็นจิตลักษณะที่มีความซับซ้อนหลายมิติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนแรกคือ Future – Oriented Motivation, Interests, and Goals เป็นขั้นตอนที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายของตนโดยอาศัยความสนใจ ค่านิยม และความรู้ที่มีอยู่เกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตในอนาคตที่ตนต้องการให้เกิดขึ้น

ขั้นตอนต่อมาคือ Future – Oriented Planning ซึ่งภายหลังจากที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายของตนในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นต้องมีกิจกรรมการวางแผนโดยอาศัยความรู้ที่ตนมีในการคาดการณ์ต่อสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยมี การตั้งเป้าหมายย่อย ๆ ในกิจกรรมที่ทำ หากแผนการหรือวิธีการที่ตนวางไว้ไม่เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายก็จะมี การเปลี่ยนแปลงเสียใหม่

ขั้นตอนสุดท้ายคือ Evaluation of Future เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการและแผนการที่ตนปฏิบัติว่าประสบความสำเร็จเพียงใด

ดังนั้นลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ตนต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยการวางแผนหรือหาวิธีการ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลการกระทำของตน โดยมีได้สนใจแต่เพียงผลลัพธ์หรือเหตุการณ์ที่คาดไว้เท่านั้นแต่ยังให้ความสำคัญต่อวิธีการปฏิบัติด้วย นั่นคือ หากพบว่าการกระทำของตนไม่สามารถทำให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการได้ก็จะมี การเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุจุดหมายในที่สุด

สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตหมายถึง การคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่ตนเองปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต มีการวางแผนการกระทำและประเมินผลการกระทำของตน อันเป็นการควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่วางไว้ โดยยอมรับและเผชิญความยากลำบากเพื่อบรรลุจุดหมายในที่สุด

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 อ้างใน จินตนา บิลมาศ และคณะ, 2529) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคตและสามารถควบคุมตนว่ามีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกทำอย่างเหมาะสม
2. หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต
3. รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้ รอได้อย่างเหมาะสม
4. สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

จะเห็นว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตเป็นผู้ที่มีลักษณะน่าพึงปรารถนาและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านเช่นกัน เพราะผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมิได้คำนึงถึงแต่เพียงผลลัพธ์ที่ต้องการในปัจจุบันแต่ยังหมายถึงผลสำเร็จอันยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต มีการวางแผนการดำเนินการ ประพฤติปฏิบัติตนในกิจกรรมที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ และสามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน (ชัยมงคล บัวช่วย, 2540) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของตนหรือคาดการณ์ว่าอนาคตการทำงานของตนนั้นเป็นอย่างไร จะต้องมีการวางแผนและควบคุมให้ตนเองมีการพัฒนา มีการศึกษาหาความรู้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ และบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) ได้ศึกษาปัญหาทางจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทยพบว่า ปัญหาทางจิตใจ 6 ประการ ได้แก่ (1) มีสุขภาพจิตเสื่อม (2) มีทัศนคติไม่ดี คือไม่ชอบ ไม่พอใจต่องานราชการ ต่อสภาพการณ์ทำงาน และต่อหัวหน้าของตน ไม่เห็นคุณค่าของการทำงานเพื่องาน (3) มีเหตุผลเชิง จริยธรรมต่ำ เห็นแก่ตัวและพวกพ้อง (4) ขาดลักษณะมุ่งอนาคต คือการคาดการณ์ไกล วางแผนงานล่วงหน้าอย่างรอบคอบรัดกุม และขาดความสามารถควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร (5) ขาดความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อว่าตนทำได้ดี (6) ขาดแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงพลังผลักดันตนเองให้มานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งปัญหาทางจิตใจทั้ง 6 ประการนี้จะทำให้เกิดปัญหาทางพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ เฉื่อยชา ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้น ไม่สามารถจะมีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งได้

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ในกระทรวงต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างมีการฝึกควบคุมตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ จากชุดการฝึกด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกควบคุมตนหรือฝึกลักษณะมุ่งอนาคต หรือฝึกทั้ง 2 อย่าง มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีการควบคุมตนเอง มีทัศนคติด้านการมุ่งทำงานเพื่อผลในอนาคต และมีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก

ชัยมงคล บัวช่วย (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ครูพลศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาข้างต้นจะพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาสูงกว่าและมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ผู้ที่มีขาดลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่มีปัญหาทางพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ เฉื่อยชา ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้น มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และขาดการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณานำตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคั้งนี้

ความเชื่ออำนาจในการควบคุม (Locus of Control)

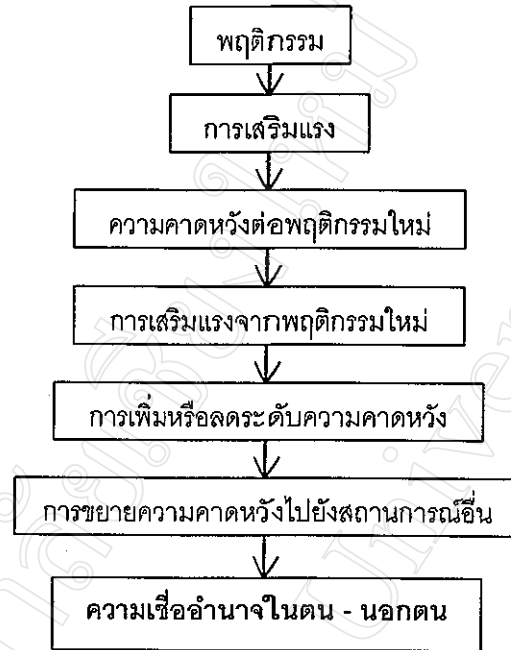
ความเชื่ออำนาจในการควบคุมเป็นบุคลิกลักษณะหนึ่งของบุคคล ที่มีพื้นฐานความเชื่อมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของรอตเตอร์ (Rotter's Social Learning Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการวัดและการพยากรณ์พฤติกรรม เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1954 และมีการพัฒนามาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน ทฤษฎีดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีการเสริม

แรง (Reinforcement Theories) และทฤษฎีการรู้และการเข้าใจ (Cognitive Theories) ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ประการ คือ ศักยภาพของพฤติกรรม (Behavior Potential) ความคาดหวัง (Expectancy) และคุณค่าของการเสริมแรง (Reinforcement Value) รายละเอียดดังนี้ (Rotter, Chance, & Phares, 1972; Rotter, 1982)

1. ศักยภาพของพฤติกรรม หมายถึง ความสามารถของพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ โดยจะแสดงออกเมื่อมีสถานการณ์ที่ได้รับการเสริมแรง
2. ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนความเป็นไปได้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนที่จะนำไปสู่การได้รับการเสริมแรง
3. คุณค่าของการเสริมแรง หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการเสริมแรงที่ได้รับ

กล่าวคือ ศักยภาพของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น เป็นผลมาจากความคาดหวังและคุณค่าของการเสริมแรง การเสริมแรงทำให้ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออกหรือมีต่อสถานการณ์นั้นสูงขึ้นถ้าหากบุคคลได้รับการเสริมแรงภายหลังจากแสดงพฤติกรรมหรือเกิดเหตุการณ์และรับรู้ว่าการแสดงออกนั้นเชื่อมโยงนำไปสู่การได้รับการเสริมแรง

ความคาดหวังของบุคคลต่อการเสริมแรงจะมีระดับแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตที่ได้รับและการขยายจากสถานการณ์เฉพาะไปสู่สถานการณ์อื่นด้วย นั่นคือถ้าบุคคลรับรู้ว่าการได้รับการเสริมแรงไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบอย่างสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลต่อการเพิ่มการแสดงพฤติกรรมนั้นได้สูงเนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในครั้งก่อนมีผลอย่างมากต่อความคาดหวังและการเกิดพฤติกรรมในอนาคต แต่ถ้าบุคคลคิดว่าการเสริมแรงอยู่นอกเหนือการควบคุมของตนหรือไม่มีความแน่นอน ขึ้นอยู่กับโชค โอกาส ความบังเอิญ บุคคลอื่นหรือสิ่งที่ไม่สามารถทำนายได้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในครั้งก่อนจะมีผลน้อยต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความคาดหวังและการเกิดพฤติกรรมในอนาคต และเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมหรือสถานการณ์มีความสัมพันธ์หรือใกล้เคียงกับสถานการณ์เดิม ก็จะเกิดความคาดหวังต่อกลุ่มของสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กันนี้ เมื่อบุคคลเกิดความคาดหวังในลักษณะเดิมซ้ำ ๆ จะกลายเป็นบุคลิกภาพประจำตัวได้ ความคาดหวังของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดทางเลือกในการแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนพร้อม ๆ กับการกำหนดคุณค่าการเสริมแรง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความคาดหวังในผลของพฤติกรรม (Rotter, 1966 อ้างใน สุวิมล จอดพิมาย, 2537)

ถ้าบุคคลได้รับการเสริมแรงเป็นบางครั้งก็แสดงพฤติกรรมหรือไม่ได้รับการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ว่าการเสริมแรงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากโชค ความบังเอิญ อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่นหรือไม่อาจทำนายได้ ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบมีความเชื่ออำนาจนอกตน และถ้าบุคคลได้รับการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอหลังจากแสดงพฤติกรรม จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าการเสริมแรงที่ได้รับนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตน ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบมีความเชื่ออำนาจในตน

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่กล่าวในข้างต้นสรุปว่า Rotter ได้อธิบายบุคลิกความเชื่ออำนาจในการควบคุมออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองและสามารถควบคุมได้ ซึ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีลักษณะ

ก. มีความกระตือรือร้นและมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือนำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อพฤติกรรมในอนาคต

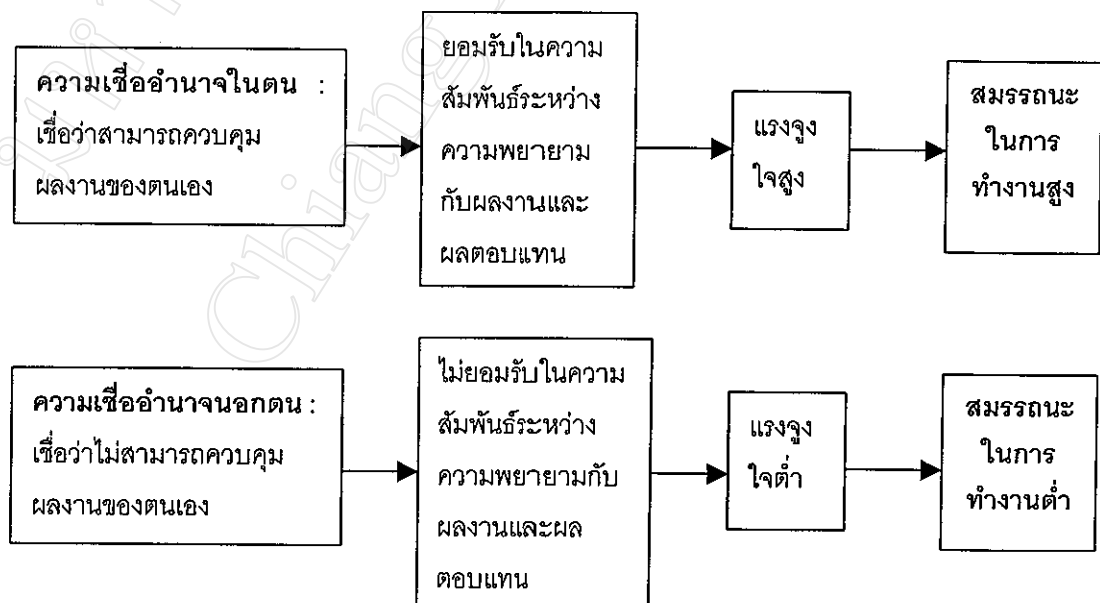
ข. พยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามลำดับ

ค. เห็นคุณค่าของทักษะหรือการเสริมแรงอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและให้ความ
ความสนใจต่อความสามารถของตนโดยเฉพาะเมื่อประสบความล้มเหลว

ง. ต่อด้านต่อการพยายามที่จะเข้ามามีอิทธิพลครอบงำตนเอง

2. ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อ
ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือร้ายเกิดจากอิทธิพลของอำนาจภาย
นอกที่ตนเองควบคุมไม่ได้ เช่น โชคชะตา เคราะห์กรรม ความบังเอิญ หรืออำนาจผู้อื่น

ลักษณะของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในการควบคุม Baron and Greenberg (1990
อ้างใน อ้อมเดือน สดมณี, 2536) ได้มีการศึกษาความเชื่ออำนาจในการควบคุมที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมของคนในองค์กรพบว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตน
เองสูง มีความเชื่อว่างานทุกอย่างจะทำสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง จึงเป็นผู้ที่มีความ
พยายามมาก มีแรงจูงใจ และมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะ
มีลักษณะตรงกันข้ามคือ มีความเชื่อว่าการทำงานสำเร็จได้นั้นมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของ
ตนเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำ และมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดงความสัมพันธ์
ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน - นอกตนกับการทำงาน

Grasha (1995) ได้แสดงความแตกต่างลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน – นอกตนในรูปตารางเปรียบเทียบ ดังภาพที่ 3

บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน	บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน
● ไม่ทอดถอยเมื่อเผชิญกับความล้มเหลว ● สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลายาวนาน ● สามารถปรับตัวกับภาวะเครียดในการดำเนินชีวิตได้ดี ● มีแนวโน้มเป็นผู้ที่วิตกกังวลน้อยกว่า ● ยินดีและต้อนรับต่อสิ่งท้าทายแปลกใหม่ที่จะเข้ามาในชีวิตเป็นอย่างดี ● ค้นหาข้อมูลเท่าที่ตนสามารถทำได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ดูเหมือนว่าจะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตน ● พยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ● มีระดับผลการเรียนที่ดีและได้คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์สูงกว่า ● ไม่เป็นคนที่ซึมเศร้าง่าย ● พยายามควบคุมการดำเนินชีวิตเท่าที่ตนสามารถทำได้ ● มีแนวโน้มที่ประสบความสำเร็จและใช้เงินมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ● สนใจในเรื่องนโยบายต่าง ๆ และชอบให้มีการออกเสียงในการเลือกตั้งมากกว่า ● มักจบการศึกษาและได้รับปริญญาการศึกษา มากกว่า	● ยกเลิกการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างง่ายดาย ● ไม่ใช้เวลาในการทำงานมากนัก ● ไม่สามารถปรับตัวได้ดีในภาวะเครียด ● มีแนวโน้มเป็นผู้ที่วิตกกังวลง่ายมาก ● ไม่ค่อยชอบเผชิญกับสิ่งท้าทายแปลกใหม่หรือจัดการกับสิ่งเหล่านั้นได้ไม่ดี ● มีแนวโน้มว่าจะปล่อยให้อะไรต่าง ๆ เกิดขึ้นและไม่อยากรู้หรืออยากเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อตนเอง ● ไม่พยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ● ส่วนใหญ่จะมีระดับผลการเรียนต่ำกว่าและไม่ได้คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ที่สูงนัก ● เป็นคนที่รู้สึกซึมเศร้าง่ายมากกว่า ● นั่งคอยให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นกับตน ● มีแนวโน้มที่ไม่ใช้เงินมากเท่ากับบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ● ไม่สนใจในนโยบายและมีแนวโน้มไม่ออกเสียงในการเลือกตั้ง ● มักจบการศึกษาและได้รับปริญญาการศึกษา น้อยกว่า

ภาพที่ 3 ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน – นอกตน

จากการค้นคว้าวรรณกรรมข้างต้นจะพบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่กระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล พยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น มีความพยายามมากกว่า รวมทั้งมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือกระทำมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน และยังพบว่าความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของผู้

ปฏิบัติงานได้ (ปริญา ฅ วันจันทร์, 2536 อ้างใน นิลุบล ฐัณ, 2539) สอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะที่ ดวงเดือน พันธุมนาวัน (2538) ได้ประมวลไว้ว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานที่ขยันขันแข็ง พฤติกรรมคนดีและคนเก่งอันหมายรวมถึงพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้วย นอกจากนี้ วิชัย เอียดบัว (2534) ยังพบว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่มีความตระหนักและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และมีความพยายามใฝ่เรียนรู้ อันเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับผู้ที่มีการพัฒนาตนเองที่มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความพยายามที่จะปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และเชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Prociuk and Breen (1977 อ้างในวิชัย เอียดบัว, 2534) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมกับพฤติกรรมแสวงหาข่าวสารความรู้ทางด้านวิชาการของนักศึกษาภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมานิโตบา จำนวน 76 คน พบว่า นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนเป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามแสวงหาความรู้และข่าวสารเชิงวิชาการมากกว่านักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน

Strickland (1977 อ้างใน นิลุบล ฐัณ, 2539) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในการควบคุมกับบุคคลที่ทำงานในโรงงาน พบว่าบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าบุคคลที่มีความเฉื่อยชาในการทำงาน

วิเชียร รักการ (2522 อ้างใน อนิสรา จรัสศรี, 2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครของนิสิตพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้คนมีพฤติกรรมไม่ชอบอยู่เฉย ๆ ชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความอยากรู้อยากเห็น พยายามใฝ่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความกระตือรือร้น มีลักษณะเป็นผู้นำ มีวินัยแห่งตน และมีคุณธรรมแห่งความเป็นพลเมืองดีสูงด้วย

มนตรี อนันตรักษ์ (2527 อ้างใน นิลุบล ฐัณ, 2539) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ และความเชื่อโชคลางในกลุ่มผู้มีอาชีพครูพบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วย นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคือ ความเป็นผู้นำ ความเกรงใจ ทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูล และความเชื่อโชคลางต่ำ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ได้ทำการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ครูที่ทำงานมานานกว่า 20 ปีที่มีลักษณะแปลกแยกในงานมาก ซึ่งลักษณะแปลกแยกในงานนี้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 4 ประการ คือ ความเชื่ออำนาจนอกตน ความรู้สึกขาดการช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสภาพการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และขาดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นผู้ที่พฤติกรรมการทำงานและผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ แต่ถ้าหากว่าข้าราชการครูมีจิตลักษณะในทางตรงกันข้ามคือมีความเชื่ออำนาจในตนมาก รู้สึกว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก มีทัศนคติที่ดี และภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานและผลการทำงานสูงและทำให้กลุ่มงานมีประสิทธิภาพสูงด้วย

สมดุลย์ ขาญนวงศ์ (2533 อ้างใน อนิสรา จรัสศรี, 2541) พบว่า ประชากรที่มีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าประชากรที่มีระดับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาต่ำ

วิชัย เอียดบัว (2534) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 เขต รวม 468 คน ซึ่งการรับนวัตกรรมหมายถึง การตระหนักและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนแล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลปรากฏว่าครูที่มีการรับนวัตกรรมมากใน 3 ด้านดังกล่าวมีความเชื่ออำนาจในตนสูงเด่นชัดมากแตกต่างจากครูที่มีการรับนวัตกรรมน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมักมาจากโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีทางสังคมในการทำงานและเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารและการส่งเสริมครูมากด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า ความเชื่ออำนาจในการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง คือ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นบุคคลที่มีการตระหนักและแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งมีพฤติกรรมการทำงาน และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณนำตัวแปรความเชื่ออำนาจในการควบคุมมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement)

ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลกับงานที่ตนปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ ความชัดเจนว่าตนเองต้องการอะไรและการรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของตน (Kanungo, 1982)

Brown and Leigh (1996) และ Paullay, Alliger, and Stone Romero (1994 cited in Keller, 1997) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันกับงานว่า เป็นระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่องานปัจจุบันและการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในสภาพแวดล้อมของงานปัจจุบันที่ตนปฏิบัติอยู่

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ธีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์ (2540) กล่าวว่า ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานนี้เริ่มจากแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยา ได้พัฒนาจนนำมาสู่ความเชื่อว่า ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเกิดจากความเป็นตัวตนของบุคคล มีความเกี่ยวข้องับกระบวนการในการทำงานหรือการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

Rabinowitz and Hall (1997 อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) ได้รวบรวมความหมายของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่มีผู้นิยามไว้จำนวนมาก และสรุปคำนิยามความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานไว้ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นขอบข่ายที่ความนับถือตนได้รับอิทธิพลจากระดับของผลงาน
2. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นระดับที่บุคคลแสดงตนผูกพันทางจิตกับงานหรือความสำคัญที่งานมีต่อภาพของตน

สำหรับความหมายของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของงานปัจจุบัน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นตัวแปรที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละคน ถูกกำหนดโดยสถานการณ์หรือเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน

การพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาและลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในความรู้เรื่องงาน ด้านทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการแสวงหาและการปฏิบัติที่กล่าวนี้ย่อมที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เท่าที่ผู้วิจัยได้พยายามค้นคว้ายังไม่ปรากฏการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความ

เกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานและการพัฒนาตนเองโดยตรง แต่จากการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta – analysis) ของ Robinowitz and Hall (1977 อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) พบว่า ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน (Performance) จึงเป็นไปได้ว่าความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานอาจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองไม่ทางใดทางหนึ่ง เนื่องจากว่าบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงจะเป็นผู้ที่รู้สึกว่าตนเองกับงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นไม่สามารถแยกจากกันได้ มีความซึบซาบในงานที่ปฏิบัติอยู่เกือบตลอดเวลา ย่อมจะตั้งใจทุ่มเท ขยัน และแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี จึงได้นำตัวแปรนี้มาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญของงานต่อชีวิตตน (Work Centrality)

ความสำคัญของงานต่อชีวิตตน (Work Centrality) เป็นแนวคิดที่มีความใกล้เคียงกับความเกี่ยวข้องผูกพันในงานทั่ว ๆ ไป (Work Involvement) และค่านิยมในการทำงาน (Work Values) (Rao, 1974 cited in Sinha, 1986) นักวิชาการบางท่านจะใช้คำว่า ความเกี่ยวข้องผูกพันในงานทั่ว ๆ ไป (Work Involvement) แทนความหมายของความสำคัญของงานต่อชีวิตตน (Work Centrality) (Kanungo, 1982) และมีนักวิชาการบางท่านนำความหมายของความสำคัญของงาน (Work Centrality) ไปเป็นส่วนหนึ่งในความหมายของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement) อันหมายถึงความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ (Keller, 1997)

อย่างไรก็ตามความสำคัญของงานต่อชีวิตตนในงานวิจัยนี้จะยึดตามแนวคิดและความหมายที่ England and Misumi (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของงานต่อชีวิตตนเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานในภาพกว้าง ๆ และหมายถึงระดับความสำคัญทั่วไปของการทำงานที่มีต่อชีวิตของบุคคลแต่ละคน ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

งานมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก และพบว่างานมีความสำคัญเนื่องจากผลที่ได้รับจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้สมบูรณ์ขึ้น แต่มนุษย์มองเห็นความสำคัญของงานต่อชีวิตตนไม่เท่ากันทุกคนและทุกเชื้อชาติ ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) (Kanungo, 1982) ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนอาจขยันขันแข็งในการทำงาน หมั่นศึกษาหาความรู้ ใฝ่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเนื่องจากบุคคลนั้นรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตตน แต่ในขณะที่บางคนอาจรู้สึกว่างานไม่ค่อยมีความสำคัญสำหรับตนหากแต่ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือสิ่งอื่น ๆ มีความสำคัญมากกว่า ศูนย์

กลางความสนใจของบุคคลนั้นจึงไม่ได้อยู่ที่งานแต่ย้ายไปอยู่ที่จุดที่เขาให้ความสำคัญ ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน และรวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงได้พิจารณานำตัวแปรนี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานต่อชีวิตตนและการพัฒนาตนเอง

เท่าที่ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานต่อชีวิตตนและการพัฒนาตนเอง แต่ปรากฏเพียงงานวิจัยของ Keller (1997) ที่ศึกษาความสามารถในการเป็นตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานระยะยาวของความสัมพันธ์ผูกพันกับงานและความผูกพันต่อองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยตัวแปรความสัมพันธ์ผูกพันกับงานที่ใช้ในงานครั้งนี้ได้รวมเอาความหมายและแนวคิดของความผูกพันกับงาน (Job Involvement) กับความสำคัญของงานต่อชีวิตตน (Work Centrality) เข้าด้วยกันในการศึกษาภายใต้ชื่อตัวแปรเดียว และผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ผูกพันกับงาน (หมายถึงความสัมพันธ์ผูกพันกับงานและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนในงานวิจัยนี้) เป็นตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์ได้ดีกว่าวิศวกร

ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยมที่เกิดจากการรับรู้และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การ การพัฒนาตนเองมิได้หมายความว่าเพียงแต่การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการที่บุคคลนั้นได้มีการถ่ายโอนและประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ตนมีเพิ่มพูนมากขึ้นมาถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงาน ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การด้วย ซึ่งในกระบวนการถ่ายโอนและประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ว่ามีมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Baldwin & Ford, 1988 อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, 2540) การถ่ายโอนและประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุน ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่ง Baumgartel and Pierre (1972 cited in Goldstein, 1986) พบว่าบุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานดี มีอิสระในการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคล สนับสนุนให้กล้าเสี่ยงในการลองทำสิ่งต่าง ๆ มุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้า และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมบุคลากร จะมีแนวโน้มที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้

รับในการทำงานมากกว่าบุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานไม่ดี นั่นคือสภาพแวดล้อมขององค์การมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ถ้าองค์การมีบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองแล้วย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา และหากองค์การมีบรรยากาศในลักษณะตรงกันข้ามก็จะกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อรรถัย แสงธำรง, 2540)

จากการค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านองค์การได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดคือ

วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Culture)

วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นมิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นข้อตกลง ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและคล้ายคลึงกันในเรื่องการรับรู้และการแปลความหมายความสัมพันธ์ของเหตุการณ์และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Tracey, Tannenbaum, & Kavanagh, 1995)

Tracey et al., (1995) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไว้ในลักษณะต่าง ๆ หลายประการ คือ

ประการแรก สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่การศึกษาหาความรู้และทักษะเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของพนักงานทุกคนในการทำงาน การมอบหมายงานเป็นสิ่งที่น่าท้าทายและถูกออกแบบให้ส่งเสริมการพัฒนานักคนยิ่งไปกว่านั้นคือ การเรียนรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของงานทุกงานในองค์การและเป็นที่เข้าใจของพนักงานไปโดยปริยาย

ประการที่สอง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่การศึกษาหาความรู้และทักษะได้รับการสนับสนุนจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กันสูง สมาชิกขององค์การบรรลุถึงความเข้าใจเกี่ยวกับงานและความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน และตระหนักในความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือกันในหมู่คนทำงาน

ประการที่สาม องค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหมายถึง องค์การที่มีการพัฒนาระบบอย่างเป็นรูปธรรมในการเสริมแรงให้การทำงานประสบความสำเร็จ และให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดหาทรัพยากรและให้โอกาสที่สำคัญแก่

สมาชิกองค์การในการเพิ่มพูนและประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ยิ่งกว่านั้นยังมีนโยบายที่สื่อถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างชัดเจน และมีรางวัลตอบแทนทั้งรูปธรรมและนามธรรม(ทางจิตใจ) แก่บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำ

ประการสุดท้าย สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องคือ ลักษณะสภาพแวดล้อมที่ถูกกำหนดโดยเน้นการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และการแข่งขัน ทั้งภายในและภายนอกสิ่งแวดล้อมองค์การ มีการคาดหวังร่วมกันว่าสมาชิกทุกคนในองค์การมีการต่อสู้ พันฝ่า เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความก้าวหน้า มีการริเริ่มเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีการทุ่มเทพยายามอย่างสุดกำลัง ยิ่งกว่านั้นองค์การยังมีภาพลักษณ์ว่ามีการจัดการการประเมินที่น่าพึงพอใจและดีที่สุดในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องคือ สภาพแวดล้อมที่สมาชิกองค์การมีการรับรู้และคาดหวังร่วมกันว่า การเรียนรู้คือส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานทุก ๆ วัน ซึ่งการรับรู้และความคาดหวังนี้ก่อให้เกิดค่านิยมหรือความเชื่อของสมาชิกองค์การที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ งานที่น่าท้าทาย สังคมที่สนับสนุนรางวัล ระบบการพัฒนา และการจัดตั้งระบบการทำงานที่มีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และการแข่งขัน

อรรถัย แสงธำรง (2540) ได้รวบรวมปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของหน่วยงานในการสนับสนุนการพัฒนา โดยมีรายละเอียดคือ

1. บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร หากบรรยากาศมีลักษณะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยแล้ว การพัฒนาบุคลากรก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหากบรรยากาศมีลักษณะตรงกันข้าม จะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งได้แก่

ก. การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันหรือสร้างเงื่อนไขกับพนักงานในองค์การให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเอง ซึ่งนโยบายที่กำหนดนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือโครงการด้วย

- ข. ปรัชญาของการจัดการ หลักการจัดการแบบประชาธิปไตยในองค์การจะเอื้ออำนวยให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ต้องเข้าใจพื้นฐานของบุคลากรว่าทุกคนมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงาน แสวงหาหน้าที่ท้าทาย และต้องการรับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น
- ค. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างองค์การที่มีลักษณะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพต้องยืดหยุ่น กระจายอำนาจ อิสระ และคล่องตัว
- ง. นโยบายด้านการคลัง ได้แก่ งบประมาณสำหรับพัฒนาศักยภาพ ซึ่งงบประมาณจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นความต้องการอย่างแท้จริงขององค์การ หากองค์การเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้วย

2. การให้บริการของหน่วยงานในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ หน่วยงานในองค์การที่รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของทั้งองค์การและบุคลากร จะต้องมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งจะต้องมีการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่จัดขึ้นแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

จะเห็นว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นความสนใจและใส่ใจที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังว่าการศึกษาหาความรู้ทั่วไปและการประยุกต์ใช้ความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้ปรากฏโดยรูปแบบของการให้ความหมายร่วมกันเกี่ยวกับวิธีต่าง ๆ ในการศึกษาหาความรู้และทักษะในการทำงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น นโยบายที่เน้นการพัฒนาศักยภาพ ค่านิยมและบรรทัดฐานเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และการแข่งขัน

ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น สมาชิกองค์การจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้จากสิ่งต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมที่จัดไว้อย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนรู้จากแหล่งอื่น ๆ ด้วย อันได้แก่ การสนับสนุนและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน จากเพื่อน จากการมอบหมายงานที่แปลกใหม่และท้าทาย และจากระบบโครงสร้างองค์การที่เอื้ออำนวยความสะดวกในความพยายามให้ก้าวหน้า ริเริ่มทำสิ่งใหม่หรือแข่งขันกันซึ่งเป็นการเปิดกว้างต่อประสบการณ์การเรียนรู้ นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มี

การเลี้ยงที่จะปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ นำท้าทาย และเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือล้มเหลว (Tracey et al., 1995; Staw, 1995) นั่นคือ สภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย แสงธำรง (2540) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม อันได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของหน่วยงานในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน

ดังนั้นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมดังกล่าวจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความกระตือรือร้น ขวนขวายศึกษาหาความรู้ สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน มีบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่า มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งการที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อหรือค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันเช่นนี้ย่อมที่จะส่งผลให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า และนอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และเป็นลักษณะเด่นลักษณะหนึ่งที่พบในองค์กรที่มีการเรียนรู้ต่อเนื่องด้วย (Nevis, DiBella, & Gould, 1995; Marquardt & Reynolds, 1994 อ้างใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540)

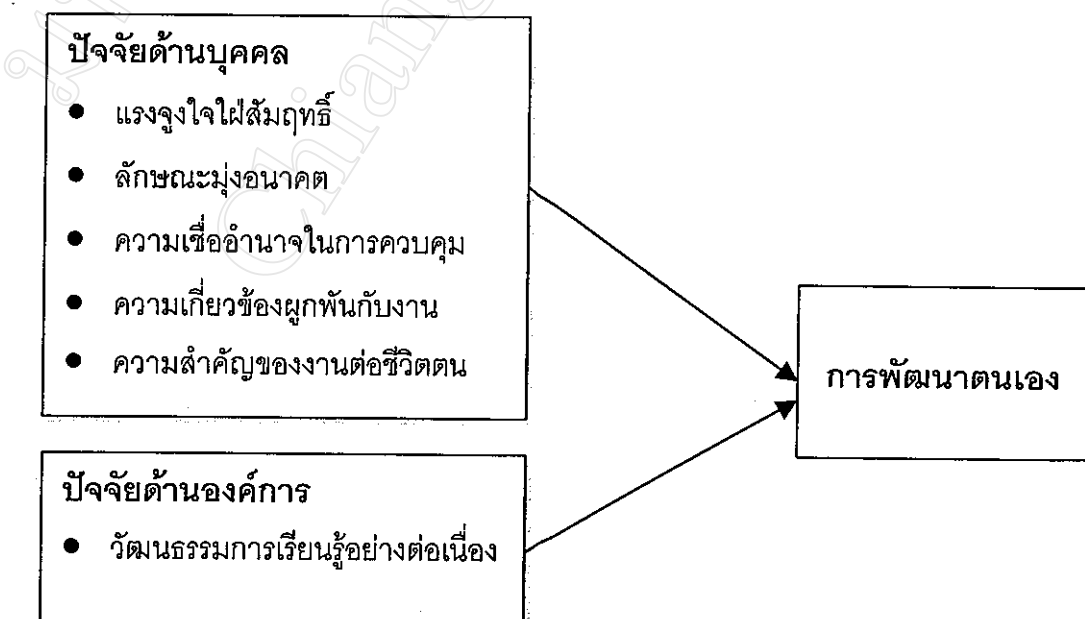
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Tracey et al., (1995) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์และถ่ายโอนทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับผู้จัดการห้างซูเปอร์มาร์เก็ต 52 แห่ง จำนวน 505 คน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานวิจัยนี้ ได้แก่ บรรยากาศการถ่ายโอนความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งบรรยากาศการถ่ายโอนความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการประยุกต์และถ่ายโอนทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการถ่ายโอนภายหลังการฝึกอบรม

อรทัย แสงธำรง (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 259 คน ซึ่งตัวแปรประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการ

ของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ส่วนอายุ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ ร้อยละ 32.50

จะเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนขององค์การให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การที่มีสภาพแวดล้อมหรือมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพิจารณานำตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันเป็นปัจจัยด้านองค์การมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ดังแสดงในภาพที่ 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล โดยจะจำแนกเป็นปัจจัยด้านบุคคล (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน) และปัจจัยด้านองค์การ (ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) และศึกษาอิทธิพลร่วมกันของปัจจัยทั้งสองในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล
2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล
3. ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล