

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง กับความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง กับความสำเร็จในอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพ
 - 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพ กับความพึงพอใจในงาน
 - 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพ กับความสำเร็จในอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ความหมายของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

Coopersmith (1967, อ้างใน ศรีนวล วิวัฒน์คุณูปการ, 2535) ให้ความหมายความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นการตัดสินคุณค่าของบุคคลตามความรู้สึกและทัศนคติ ที่มีต่อตนเอง เป็นประสบการณ์ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับจากผู้อื่น โดยคำพูดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม

Korman (1970) ให้คำจำกัดความของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นความคิดรวบยอดของการประเมินตนเอง (Self-evaluation) กับการรับรู้ตนเอง (Self-perception) ซึ่งบุคคลจะมองตัวเองในแง่ของควมมีศักยภาพ ในแง่ของความเป็นตัวตน และความต้องการเติมเต็มของแต่ละบุคคล

นอกจากนั้น เอกราช แก้วเขียว (2540) สรุปความหมายไว้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านต่างๆ เมื่อบุคคลกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ มีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในการกระทำนั้นๆ ของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับการยกย่องและมีคุณค่า

ประเภทของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Korman (1968) ศึกษาพบว่า เนื่องจากบุคลิกภาพและแนวความคิดของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ตลอดเวลา จึงได้แบ่งประเภทของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองโดยทั่วไป (chronic self-esteem) คือ ความเชื่อหรือทัศนคติที่มีต่อตนเองโดยทั่วไป ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดของบุคคลทำให้บุคคลมองตัวเองตามคุณลักษณะนิสัยของตนในทุกๆ สถานการณ์ อย่างคงที่

ประเภทที่ 2 คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานเฉพาะอย่าง (task specific self-esteem) ถือเป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ศักยภาพของตนเอง จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น หรือจากการทำงาน เป็นการรับรู้โดยอาศัยผลจากการเรียนรู้ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ประเภทที่ 3 คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่เกิดจากการคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง หรือจากการประเมินจากสังคมที่มีต่อตัวบุคคล (social self-esteem) เช่น การได้รับ

รางวัลทางสังคม หรือการสะท้อนกลับถึงผลงาน ผลการทำงานของตนจากคนอื่น ซึ่งจะเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน วงสังคม การศึกษา และบ้าน เป็นต้น

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ในการพิจารณาองค์ประกอบของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งพบว่ามียุคประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ประเภท ดังนี้ (Coopersmith, 1984 อ้างใน พรศรี ใจงาม, 2535)

1. องค์ประกอบภายในตน

องค์ประกอบภายในตน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่มีผลทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางกายภาพบางลักษณะมีส่วนช่วยให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น เช่น ความงาม ความงดงามทางกายภาพ มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในเพศหญิงมากกว่าในเพศชาย และลักษณะทางกายภาพ เช่น ความแข็งแรง ความรวดเร็วเป็นลักษณะทางกายภาพที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองในเพศชาย อย่างไรก็ตาม ลักษณะทางกายภาพใดๆ ก็ตามจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากนักน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้นๆ เป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพดีจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีความพึงพอใจในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ไม่ดี

1.2 ความสามารถทั่วไป หมายถึง สมรรถภาพและความสามารถทั่วไป ซึ่งความสามารถของบุคคลในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จของบุคคลโดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในโรงเรียน ครอบครัว หรือสังคม ลักษณะต่างๆ ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แต่เมื่อใดที่พบกับความล้มเหลว บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นด้อยคุณค่าไม่สมควรได้รับการยอมรับ เมื่อนั้นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองก็จะลดลง

1.3 สภาวะทางอารมณ์ เป็นสภาวะที่สะท้อนให้เห็นถึงความพอใจ ความเป็นสุข ความวิตกกังวล เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้วส่งผลต่อการประเมินตนเอง บุคคลที่ประเมินตนเองไปในทางที่ดีจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจในตนเองและมีภาวะอารมณ์ด้านบวก ส่วนบุคคลที่ประเมินตนเองในทางที่ไม่ดี จะไม่มีความพึงพอใจในภาวะปัจจุบันของตนเอง และมองว่าตนเองไม่สามารถจะประสบความสำเร็จในอนาคตได้

1.4 ค่านิยมส่วนบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า ให้ความสำคัญ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จล้มเหลว บุคคลจะประเมินคุณค่าของตนเองต่ำลง การให้คุณค่าของบุคคลแก่สิ่งหนึ่งสิ่งใดจะสอดคล้องกับสิ่งที่สังคมให้คุณค่า ถ้ามีความสอดคล้อง ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองก็ยิ่งสูงขึ้น ถ้าค่านิยมส่วนตัวของบุคคลไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม บุคคลจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

1.5 ความทะเยอทะยานหรือระดับความมุ่งมั่น โดยธรรมชาติ การประเมินตนเองและตัดสินคุณค่าของบุคคลอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบผลงาน และความสามารถของตนกับมาตรฐานส่วนตนที่ตั้งไว้ ถ้าบุคคลมีผลงานและความสามารถตรงตามเกณฑ์หรือดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองล้มเหลว ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

2. องค์ประกอบภายนอกตน

องค์ประกอบภายนอกตน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ และครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อบุคคลในการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ในการเลี้ยงดูพ่อแม่ควรยอมรับในตัวเด็กทั้งหมดเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และคุณค่าอย่างที่คุณค่านั้นเป็นอยู่ ขณะเดียวกันก็กำหนดขอบเขตการกระทำไว้อย่างชัดเจนทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รวมไปถึงการให้การนับถือ ให้ความเป็นอิสระแก่เด็กในขอบเขตที่กำหนด และให้มีโอกาสแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบ โดยเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ

2.2 สถานภาพทางสังคม เป็นสิ่งที่แสดงถึงตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลในสังคม โดยพิจารณาจากลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน บทบาททางสังคม รายได้ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและถิ่นที่อยู่อาศัย บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับสูง จะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่าบุคคลอื่นๆ ดังนั้น บุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูงจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าคนที่มีความสถานภาพทางสังคมในระดับปานกลาง หรือต่ำ

2.3 กลุ่มสังคม กล่าวคือ สังคมและกลุ่มเพื่อนก็นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง โดยบุคคลจะเรียนรู้ตนเอง ให้คุณค่าตนเองโดยการประเมินและเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนในเรื่องทักษะ ความสามารถ และความถนัด หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการยอมรับยกย่องจากกลุ่มเพื่อนที่เขานิยมชมชอบ บุคคลก็จะมองว่าตนเองมีคุณค่า มีความหมาย และการตัดสินใจให้คุณค่าในตนย่อมสูงขึ้น บุคคลจะเรียนรู้โดยการประเมิน และเปรียบเทียบความ

สามารถ ความถนัด ทักษะของตนเองกับเพื่อน เพื่อแสวงหา การยอมรับ และการนิยมชมชอบจากเพื่อน

ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง และต่ำ (High and low Self - Esteem)

ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หรือการยอมรับนับถือตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเองนั้นเป็นความสุขใจอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่า มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี บุคคลที่รู้คุณค่า หรือยอมรับนับถือตนเองนี้จะมีความรู้สึกที่เชื่อมั่น มั่นใจ และมีกำลังที่จะดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่ท้อถอย อีกทั้งมีความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมตลอดเวลา (กัลยา เฟื่องเพียร, 2534) ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพฤติกรรม หรือลักษณะที่สรุปไว้ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ (นิพนธ์ แจ่มเอี่ยม, 2519)

1. ด้านค่านิยมสัมฤทธิ์ผล ได้แก่

ได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากบิดาและมารดา ต้องการ และการทำตามความปรารถนาของบิดามารดา มีความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีความมานะ พยายามอดทน สามารถพึ่งตนเองได้ มีความรับผิดชอบในผลงาน มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หยิ่งในศักดิ์ศรี และ รักเกียรติ มีความสำเร็จ

2. ด้านการปรับตัวเกี่ยวกับอารมณ์ ได้แก่

มีความสุขในครอบครัว มองโลกในแง่ดี ำแรงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน ขณะเดียวกันก็จะมีควมวิตกกังวลต่ำ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าในการตัดสินใจ เอาจริงเอางัง และมีความมั่นคงทางอารมณ์

3. ด้านการปรับตัวทางสังคม ได้แก่

มีความรับผิดชอบในงานส่วนรวม มีความยุติธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เอื้อเฟื้อคนอื่น สามารถทำให้คนอื่นรัก ขณะเดียวกันก็ต้องการให้คนอื่น สังคม ชื่นชอบและยอมรับ ตนนอกจากนั้นยังมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและการทำงานด้วย (Adler, 1980; Callahan & Kidd, 1986)

ในทางตรงกันข้ามกับบุคคลที่ขาดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มักดำเนินชีวิตไปโดยไม่มีความมุ่งหมาย มีชีวิตอยู่เพียงเพื่อให้ชีวิตผ่านพ้นไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น เนื่องจากความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้

รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีภาวะสุขภาพจิตในทางลบ เช่น ความวิตกกังวล อาการซึมเศร้า ความกระวนกระวายใจ มองโลกในแง่ร้าย รวมทั้งอาการทางจิตหรือโรคประสาท (รังสิมา หอมเศรษฐี, 2542) โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีความรู้สึก ดังนี้คือ (Dinkmeyer, 1965)

1. คิดว่าตนเองไม่ใช่คนสำคัญ
2. ไม่ใช่เป็นบุคคลที่คนอื่นชอบหรือไม่เห็นเหตุผลที่คนอื่นมาชอบตน
3. ไม่สามารถทำอะไรได้หลาย ๆ อย่าง ที่อยากทำ หรือทำตามแนวทางที่คิดจะเป็น
4. ไม่แน่ใจในความคิดและความสามารถของตนเอง เห็นค่าความคิดเห็นของบุคคลอื่น และงานของคนอื่นดีกว่าของตนเอง
5. คิดว่าไม่มีใครสนใจตนเอง
6. ไม่กล้าดำเนิน
7. ไม่ชอบทำอะไรที่เกิดขึ้นใหม่
8. ไม่สามารถที่จะบังคับตนเอง เมื่อมีอะไรเกิดขึ้นและคาดหวังว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะเลวร้ายลงไปอีกแทนที่จะดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับตน (Self Theory)

Rogers (1974) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับตนว่า ตน หมายถึง ทักษะคิดและความรู้สึกต่อตนเอง เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อารมณ์ การปรับตัว โดยอธิบายถึงคุณสมบัติของตนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองว่า ตนอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามวุฒิภาวะ การเรียนรู้เกี่ยวกับตน ผ่านทางการปะทะสังสรรค์กับสิ่งแวดล้อม โดยจะมีการประเมินคุณค่าของตนเองทุกครั้ง และอาจเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยวุฒิภาวะ และการเรียนรู้ ซึ่งก็คือมโนทัศน์แห่งตน โดยได้แบ่งมโนทัศน์แห่งตนนี้ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ตนที่ตนมองเห็น (Self concept) คือ ภาพของตนที่เห็นเองว่าตนเป็นคนอย่างไร คือ ใคร มีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น

2. ตนตามที่เป็นจริง (Real self) ตนตามที่เป็นจริงคือลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน

3. ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็น แต่ยังไม่มีไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน ถ้าตนที่ตนมองเห็นกับตนตามที่เป็นจริง มีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลคนนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลก่อปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่น

ตามแนวความคิดนี้ คนเราย่อมมีทั้งตนจริง และตนในอุดมคติ ซึ่งความสอดคล้องกันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับตนที่เป็นจริง และตนในอุดมคตินี้เอง ที่จะเป็นตัวกำหนดระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2531) ซึ่งถ้าบุคคลมีความสอดคล้องกันระหว่างตนที่เป็นจริง กับตนในอุดมคติสูงจะเป็นบุคคลที่มีการยอมรับตนเองสูง และมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงด้วย ส่วนบุคคลที่มีความสอดคล้องกันระหว่างตนที่เป็นจริง กับตนในอุดมคติต่ำ หรือแตกต่างกันมากจะเป็นบุคคลที่มีการยอมรับตนเองต่ำ และมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำด้วย (Newman and Newman, 1979 อ้างใน กัลยา เฟื่องเพียร, 2534)

เช่นเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับมโนทัศน์แห่งตน (Self – concept) Rosenberg (1981 อ้างใน สุวิดา ธรรมณีนวงศ์, 2528) กล่าวว่า การวิเคราะห์การปฏิสังค์สรีรคในแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มโนทัศน์แห่งตนซึ่งเป็นเรื่องของบุคคลมองตนอย่างไร
2. การที่บุคคลอื่นๆ มองบุคคลนั้นอย่างไร (social self)
3. การที่บุคคลนั้นๆ รับรู้ว่าบุคคลอื่นมองเขาอย่างไร (The reflected self)

แนวคิดนี้เชื่อว่ามโนทัศน์แห่งตนของบุคคลหนึ่งๆ มาจากการรับรู้ภาพพจน์ของบุคคลนั้นจากสายตาของบุคคลอื่นๆ ว่ามองเขาอย่างไร ในขณะที่เดียวกันเขาก็จะประเมินตนเองจากการมองของบุคคลอื่น ซึ่งการประเมินตนเองจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการ จากนั้นก็จะก่อรูปเป็น มโนทัศน์แห่งตนและนำไปสู่การทำพฤติกรรมของตน ดังภาพที่ 1 อธิบายได้ ดังนี้



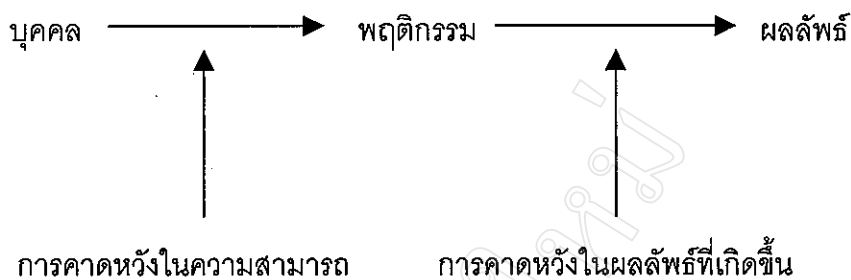
ภาพ 1 แสดงการก่อรูปของมโนทัศน์แห่งตน

จากแผนภาพ มโนทัศน์แห่งตนจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่างๆ ได้ เช่น ในการเลือกอาชีพ ถ้าบุคคลใดได้รับการขัดเกลาในเรื่องใด บุคคลก็จะมีทัศนคติ ความคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้นและผสมผสานจนเป็นระบบที่เป็นค่านิยมของตนเอง กล่าวคือ มโนทัศน์แห่งตนของแต่ละบุคคลนั้นจะรวมเอาทัศนคติต่อตนเองโดยรวม (global self – esteem) และทัศนคติต่อตนเองเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง (component self – esteem) ทัศนคติในส่วนเฉพาะนี้ จากผลการวิจัยพบว่ามีผลต่อพฤติกรรมมากกว่าทัศนคติโดยรวมของบุคคล เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลหนึ่งมีทัศนคติต่อตนเองเฉพาะด้านในมโนทัศน์แห่งตน ย่อมทำให้บุคคลมุ่งที่จะมีพฤติกรรมไปในแนวนั้น ซึ่งสรุปได้ว่า มโนทัศน์แห่งตนของบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ประเมินตนเองในแง่บวก ลบ หรือมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองไปในทางใด

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

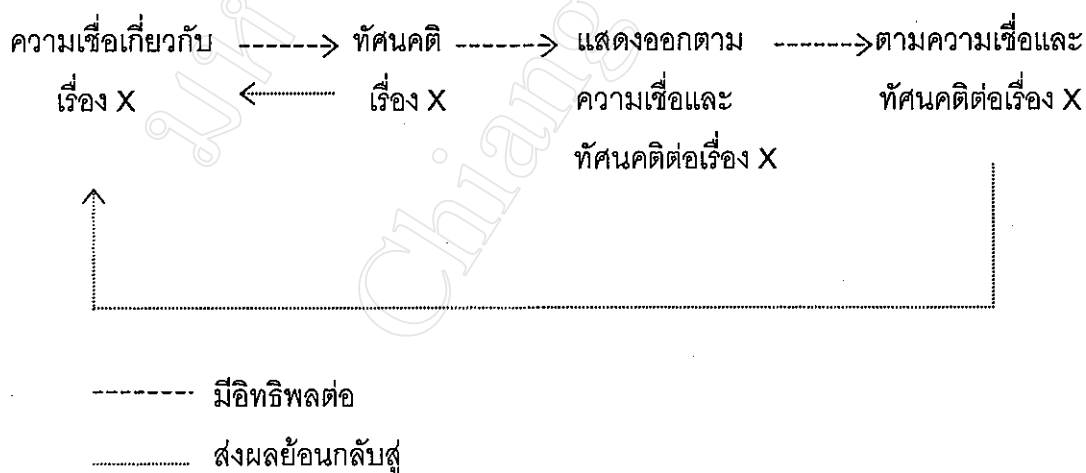
ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งพัฒนาโดยแบนดูรา (Bandura, 1977 อ้างใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2542) ได้พยายามอธิบายและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลด้วยมโนทัศน์ต่างๆ มโนทัศน์หนึ่งที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการบังคับควบคุมตัวเอง มีการประเมินตนเอง (Self-evaluation) และมีทัศนคติต่อตนเองทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคคลที่จะทำงาน หรือทำพฤติกรรมบางอย่างได้สำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากแหล่งต่างๆ อาทิ ผลงานที่ตนทำในอดีตเคยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จากการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่น โดยบุคคลที่เคยประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ในชีวิตจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าบุคคลที่ประสบความล้มเหลวในชีวิต หรือในอดีตที่ผ่านมา แนวคิดนี้เชื่อว่าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล จะเป็นสิ่งกำหนดที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมในสังคมได้ ถ้าบุคคลขาดความรู้สึกดังกล่าวนี้ (Sense of self-efficacy) จะไม่สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้สำเร็จ แต่ถ้าบุคคลมีความเชื่อดังกล่าวสูงจะทำหลายสิ่งหลายอย่างได้ดีมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเองนำไปสู่ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนเองจะประกอบด้วย ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังแสดงในแผนภาพ 2 ซึ่งสามารถใช้อธิบายหรือร่วมทำนายการแสดงออกของบุคคลได้



ภาพ 2 แสดงความเชื่อในความสามารถของตนเอง

จากภาพนี้ บุคคลที่รับรู้ตนเองว่ามีความสามารถจะทุ่มเทความพยายามมากกว่า และจะได้รับผลสำเร็จสูงกว่า รวมทั้งมีความอดทนมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมนั้นต่อไปเรื่อยๆ มากกว่าผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำ และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถจะควบคุมเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมได้ดี นอกจากนี้ เมื่อบุคคลมีความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มักจะมีทัศนคติความตั้งใจ หรือกระทำพฤติกรรมตามความเชื่อนั้นๆ ดังแสดงในภาพ 3



ภาพ 3 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ ทัศนคติ ความตั้งใจ และการเกิดพฤติกรรม (Fishbein & Ajzen, 1975 อ้างใน พิคัดดี ชินชัย, 2538)

ความเชื่อมีบทบาทสำคัญในการวางหลักแห่งการกระทำ และยังเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับพฤติกรรมที่แสดงออกมา ให้เข้ากับสถานการณ์ตามความเชื่อได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นลักษณะบางประการของบุคคลที่เชื่อในคุณค่าของตนเองนั้นจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญกับความล้มเหลว มีแนวโน้มเป็นผู้ตักทวงน้อยกว่า ยินดีและต้อนรับต่อสิ่งท้าทายแปลกใหม่ที่จะเข้ามาในชีวิตเป็นอย่างดี มีระดับผลการเรียนที่ดีและได้คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์สูง

3. ทฤษฎีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

ตามแนวความคิดของ T.A. (Berne, 1970 อ้างใน อาภา จันทรสกุล, 2531) เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ มีเหตุผลน่าเชื่อถือ มีศักยภาพในด้านการรู้สึกตัว (Awareness) และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น (Intimacy) ดังนั้นความรู้สึกถึงคุณค่าของบุคคลที่มีต่อตนเองและผู้อื่น จะสะท้อนให้เห็นจากการเลือกตำแหน่งของชีวิตในแต่ละบุคคล ซึ่งการเลือกตำแหน่งชีวิตมีพื้นฐานมาจากผลของการเข้าใจตนเอง และสภาพแวดล้อมตั้งแต่บุคคลยังเด็ก ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของชีวิตของบุคคลนั้นว่าบุคคลจะวางตัวในประเภทใดประเภทหนึ่งในการสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. I'm OK – You're OK. ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งสูงสุดของการปรับตัว เป็นตำแหน่งของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี บุคคลที่วางตนเองไว้ในตำแหน่งชีวิตนี้จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ยอมรับนับถือและเข้าใจในตนเอง ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าชีวิตของผู้อื่นมีค่า ยอมรับและให้เกียรติบุคคลอื่น มองการกระทำของผู้อื่นในแง่ดี ไม่หลบหลีกปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พยายามหาทางแก้ไข ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะสร้างสรรค์ ใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล เชื่อมมั่นในตนเองและผู้อื่น

2. I'm OK – You're not OK. ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองดี มีคุณค่ากว่าผู้อื่น ถูกเหยียดหยามว่าผู้อื่นด้อยกว่าตนไม่ไว้วางใจผู้อื่นว่ามีความสามารถ เมื่อประสบปัญหาก็มักกล่าวโทษผู้อื่นว่าทำให้ตนเองบกพร่อง ยึดมั่นกับความคิดเห็นของตนเองเป็นเลิศ บุคคลที่มีตำแหน่งนี้ จะมีทัศนคติไม่ดีกับผู้อื่น ขาดความไว้วางใจผู้อื่น คอยจับผิดและติเตียนการกระทำของผู้อื่น จึงเป็นตำแหน่งชีวิตที่เป็นลักษณะของตำแหน่งกล่าวโทษผู้อื่น

3. I'm not OK – You're OK. ตำแหน่งนี้ เป็นตำแหน่งที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ไม่มีคุณค่า ถูกกดดันเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทำให้ยอมจำนนง่าย จะเห็นบุคคลอื่นเก่งและฉลาดกว่าตนเองในทุกด้าน จึงไม่กล้าแสดงออก ขลาดกลัวที่จะยืนยันถึงสิทธิที่ตนมีอยู่อย่าง

ขอธรรม เมื่อเผชิญกับปัญหาก็มักใช้วิธีเลี่ยงหนี มักพัฒนาความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า เป็นตำแหน่งชีวิตที่เป็นลักษณะของตำแหน่งที่กล่าวโทษตัวเอง

4. I'm not OK – You're not OK. ตำแหน่งชีวิตแบบนี้ เป็นตำแหน่งชีวิตของบุคคลที่รู้สึกหมดอาลัยตายอยากในชีวิต รู้สึกชีวิตไม่มีค่า หมายถึง ไม่เห็นคุณค่าอะไรทั้งในชีวิตตนเองและผู้อื่น ซังกะตายอยู่ไปเรื่อยๆ หนุ่ เศร้าหมอง ปราศจากความหวังใดๆ และรู้สึกว่าชีวิตของผู้อื่นก็ไม่มีค่า

ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะต้องมองตัวเอง หรือมีทัศนคติต่อตนเองทางบวก และขณะเดียวกันก็มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น ให้การยอมรับ ผู้อื่นด้วย นั่นคือ กำหนดตำแหน่งชีวิตของตนเองแบบ I'm OK – You're OK.

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy Theory)

Maslow (1970) นักจิตวิทยากลุ่มมานุษยนิยม ได้ทำการวิจัยพบว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นขั้นๆ ดังนี้ คือ

- ขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological needs)
- ขั้นที่สอง ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)
- ขั้นที่สาม ได้แก่ ความต้องการการมีส่วนร่วม และความรัก (Belongingness and love needs)
- ขั้นที่สี่ ได้แก่ ความต้องการมองเห็นค่าในตนเอง หรือศักดิ์ศรี (Esteem needs from oneself and others)
- ขั้นที่ห้า ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพแห่งตน (Self actualization needs)

ในขั้นที่สามและขั้นที่สี่ มาสโลว์ เรียกว่า ค่านิยมพื้นฐาน คือ ความรักและการมองเห็นค่าในตนเอง จะนำไปสู่การรักและการมองเห็นค่าของผู้อื่น เมื่อบุคคลเต็มเต็มด้วยความรักและความมีค่าแล้วจึงจะพัฒนาไปสู่ขั้น ความต้องการพัฒนาศักยภาพแห่งตน โดยแนวคิดนี้เชื่อว่า เมื่อความต้องการได้รับความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ซึ่งเป็นเรื่องของความต้องการความรักก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไปเข้ามาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง หรือความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง นักจิตวิทยากลุ่มมานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ได้วางหลักการให้ทุกคนเต็มเต็มความรัก ความมีค่าด้วยตนเอง ให้พิจารณาด้วยตนเอง โดยกิจ

กรรมต่างๆ ที่ได้ผ่านการวิจัยมาแล้วว่าได้ผลดี เช่น มองเห็นส่วนดีของตนเอง เพื่อจะได้รักและภูมิใจ หรือเห็นคุณค่าในคนอื่นได้ และผลจากการรักและภูมิใจในคนอื่น ก็จะได้รับความรัก ความภูมิใจตอบ เป็นการเติมเต็มในแต่ละวัน เมื่อคนมองว่าตนเป็นคนที่มีความดี ก็จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่มีคุณค่า ไม่นำสิ่งที่ไม่ดีมาให้กับตนเอง ถ้ามีค่านิยมพื้นฐานที่ดีก็จะพัฒนาไปสู่ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ได้อย่างสมบูรณ์

Maslow (1970) ได้แบ่งความต้องการได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่สองเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others)

1. ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีพลังกำลัง มีอำนาจ มีศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเผชิญกับโลกภายนอก มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภาระกิจต่างๆและมีชีวิตที่เด่นดัง

2. ความต้องการในการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ มีความสำคัญ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน มีศักดิ์ศรีของตน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า และรับรู้ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป นั้นเป็นความรู้สึก และทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์ และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้าม การขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้นำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อย และความรู้สึกไม่พอใจเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางลบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกำลังใจ และรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่ของตนอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน

ได้มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ดังนี้

Korman (1967) ได้ศึกษาโดยมีกรอบความคิดจากทฤษฎีความคงที่ (Consistency Theory) หรือทฤษฎีความสมดุลย์ (Balance Theory) พบว่า ในบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่จะสัมพันธ์กันต่ำในบุคคลที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ต่อมา Jacobs and Solomon (1977) ได้ทดสอบกรอบความคิดของ Korman (1968) โดยทำการศึกษาในพนักงานจำนวน 251 คน พบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นตัวแปรร่วมที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน และยังเป็นตัวทำนายความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 ด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Taylor & Slania (1981 cited in Tharenou & Harker, 1984) ขณะเดียวกัน Kerr (1978) ได้ทำการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองนั้น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในภายใน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจภายนอก

ส่วน Adler (1980) ได้ศึกษาผลของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ต่อความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในพนักงาน 110 คน พบว่าในพนักงานที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

McFarlin and Blascovich (1981) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การทำนายผลและการคาดหวังการทำงานของตนในอนาคต ในขณะที่ Callahan and Kidd (1986) ได้ทำการศึกษาในพนักงานระดับกลางเพศหญิง พบว่าพนักงานที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ และจะมีความมั่นใจในการกระทำและการแก้ปัญหา มากกว่าอีกด้วย แต่ยังไม่มีความชัดเจนว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุให้เกิดตัวแปรใด เหมือนกับที่ Winefield et al. (1991) ทำการศึกษาพบว่า ในพนักงานที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความขี้เกียจต่ำ และมีอารมณ์ในทางลบต่ำ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานพบว่า ในพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

สอดคล้องกับงานของ Carmel (1997) ทำการศึกษากับนักฟิสิกส์ จำนวน 214 คน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้า และความวิตกกังวล

ผลการวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ดีจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความสำเร็จในอาชีพ

เนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความสำเร็จในอาชีพเท่าที่ผ่านมายังไม่แพร่หลาย อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิจัยบางคนให้ความสนใจและศึกษาในประเด็นนี้ เช่น การศึกษาของ Fitch (1970 cited in Adler, 1980) ได้ทำการทดลองโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ และให้ทำงานที่กำหนดไว้ พบว่าบุคคลที่มีคะแนนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะได้คะแนนความล้มเหลวในงานสูงกว่าบุคคลที่ได้คะแนนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง ซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นคะแนนความสำเร็จที่สูงกว่า กลุ่มบุคคลที่มีคะแนนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

ส่วนงานวิจัยของ Korman (1970) พบว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะรับรู้ถึงคุณค่าของตนว่าตนมีความสามารถในการทำงานสูง ซึ่งก็จะทำงานที่ยากให้เท่ากับความสามารถของตน และคาดหวังต่อความสำเร็จในงานนั้นๆ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ก็จะทำงานง่ายๆ ตามการรับรู้ถึงความสามารถของตน และไม่หวังความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brockner (1979) ซึ่งพบว่าการประเมินตนเองของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำนั้น จะประเมินตนเองต่ำและวิตกกังวลต่อตนเองสูง และมักจะพบความผิดพลาดและนำไปสู่ความล้มเหลวมากกว่าความสำเร็จ ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานสูง (McFarlin and Blascovich, 1981)

ขณะที่ Peluchette (1993) ได้ศึกษาในสมาชิกสภาของรัฐ 2 รัฐ จำนวน 424 คน พบว่าตัวแปรปัจจัยทางด้านบุคคล คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยของนิพนธ์ แจ้งเอี่ยม (2519) พบว่าบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีการประเมินตนเองทางบวก และมีคุณลักษณะของการมองในแง่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Coats, Janoff & Alpert (1996) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการประเมินตนเองในทางบวก จะมีผลการวัดสูงในด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี และมีความกดดันต่ำ

ดังนั้น การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง นำไปสู่ความสำเร็จในงานได้ และจากงานวิจัยของ พิมพรรณ กวางเดินดง (2542) ซึ่งศึกษาใน วิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าการมองในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Hoyman (1989) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะการมองในแง่ดีมีโอกาที่จะ ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงในอนาคต

ส่วนการศึกษาของ Abel (1996) ได้ทำการศึกษาในนักศึกษาปริญญาตรี ชาย 28 คน หญิง 47 คน อายุ ตั้งแต่ 18 - 22 ปี พบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความคาดหวังในความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Newman and Wadas (1997) ได้เสนอว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีการรับรู้ในด้านของความสำเร็จ แต่บุคคลที่มีความรู้ สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะปกป้องตนเองและต่อต้านการกระทำซึ่งจะเป็นดัชนีบ่งบอกถึงความ ล้มเหลว

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ

ความหมายของความผูกพันในอาชีพ

Kiesler (1971) กล่าวว่า ความผูกพัน (commitment) เป็นพันธะ หรือการยึดมั่นผูกพัน ของบุคคล โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม เป็นการที่บุคคลตัดสินใจใดๆ ลงไปแล้ว เปลี่ยนแปลง ทิศนคติได้ยาก

Meyer et al. (1993) ให้ความหมายของความผูกพันในอาชีพ (Occupational com- mitment) ว่า เป็นการยึดมั่นของบุคคลทางอารมณ์ (Affective attachment) ต่ออาชีพ ซึ่งมีความ หมายคล้ายคลึงกันกับความผูกพันในด้านอื่นๆ เช่น วิชาชีพ (Profession) และงาน (Career) ซึ่ง Meyer ได้พยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำเหล่านี้เนื่องจาก ความผูกพันในวิชาชีพ (professional commitment) ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น แต่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความ ผูกพันในงานของตนเช่นกัน ส่วนความผูกพันในงาน (career commitment) นั้น มีความหมายว่า เป็นรูปแบบแผนในการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนเกษียณ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน, องค์การ, อาชีพ และสายอาชีพ แต่ขณะที่ความผูกพันในอาชีพ (occupation) เป็นความผูกพันในสายงาน อาชีพทั่วไป

Vandenberg and Scarpello (1994) ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันใน อาชีพ ไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก และมีความ

เต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น และปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั้น แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป

สุวิดา ธรรมณีนวงศ์ (2528) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ให้ความหมายว่า การที่ครูได้ทุ่มเทเวลา พลังงาน ไปด้วยความยึดมั่น ผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อการสอน ความสนใจในระเบียบวินัยของเด็ก การวางตัวให้เหมาะสม รวมทั้งความยึดมั่นกับอาชีพครู

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในอาชีพ

ได้มีงานวิจัยที่สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้ คือ (สุวิดา ธรรมณีนวงศ์, 2528)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

2. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ได้แก่

2.1.1 ความผูกพันในองค์การ (organizational commitment) ในทางกลับกัน Vandenberg และ Scarpello (1994) พบว่าความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรที่เป็นที่มาให้เกิดความผูกพันในองค์การ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ได้แก่

2.2.1 ความขัดแย้งในบทบาท (role conflict)

2.2.2 ความไม่แน่ชัดใน บทบาท (role ambiguity)

2.2.3 ความเคร่งครัดของกฎระเบียบ (role rigidity)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันเริ่มเป็นตัวแปรที่สำคัญ และน่าสนใจมากขึ้นในหลายปีที่ผ่านมา โดยเริ่มแรกมีการศึกษาความผูกพันในบริบทของพฤติกรรมในองค์การ คือ ความผูกพันในองค์การ จน เร็ว ๆ นี้จึงมุ่งสนใจที่ความผูกพันในอาชีพ เนื่องจากการมุ่งความสนใจในตัวแปรนี้มากขึ้น ดังนั้นจึงมีการพัฒนาที่สำคัญของทั้งทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน (Meyer et al., 1993) ดังนี้

1. ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960)

Becker (1960 cited in Meyer and Allen, 1984) กล่าวว่า ความผูกพัน คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะยังคงปฏิบัติกิจกรรมหรือทำงานนั้นต่อไป โดยได้เสนอทฤษฎี Side-bet มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ อาทิ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์การได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน ก็เพราะการลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์ที่บุคคลได้ลงทุนให้กับองค์การอย่างมาก เช่น ทักษะและความรู้ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงให้เหมาะสมกับงานอื่นได้ การลงทุนทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ถ้าออกจากงานจะต้องเริ่มสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นการขาดทางเลือก หรือโอกาสจากงานภายนอกก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลยังอยู่กับองค์การ ต่อมา Meyer and Allen (1984) ได้ทดสอบความผูกพันตามทฤษฎี Side-bet พบว่าเป็นความหมายเดียวกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (continuance commitment) มีงานวิจัยที่สนับสนุน Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า การลงทุนตามทฤษฎี Side-bet นั้นก็คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน โดยการวิจัยได้ยืนยันว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีอยู่ และขนาดของการลงทุนที่ตนได้ลงทุนไปในองค์การ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ลงทุนทั้งเวลาและพลังงานในการฝึกฝน ทักษะการทำงาน ซึ่งไม่อาจจะนำไปใช้ในการทำงานในองค์การอื่นๆ ย่อมจะตระหนักว่าเขากำลังวางเดิมพันอยู่ และการจะได้รับประโยชน์จากการลงทุนนี้ก็คือการยังคงทำงานอยู่ในองค์การแห่งนั้นต่อไป

ส่วนการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานรับรู้ว่าเขามีทางเลือกน้อยเท่าใด เขาก็ยิ่งมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมากเท่านั้น สอดคล้องกับ Meyer and Allen (1991) ที่ได้กล่าวว่า พนักงานจะทำงานเพราะต้องการสิ่งแลกเปลี่ยนในรูปของผลประโยชน์ หรือรางวัล รวมทั้งต้นทุน โดยอันดับแรกบุคคลจะประเมินความสมดุลระหว่างรางวัลและต้นทุนของตนเองก่อน โดยเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ลงไปกับองค์การกับรางวัลที่องค์การตอบแทนมา ต่อมาบุคคลจะพิจารณาความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ โดยประเมินความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและรางวัลของตนเองกับของบุคคลอื่นในองค์การเดียวกัน จากนั้นจึงนำไปสู่กระบวนการสุดท้ายคือการพิจารณาความยากง่ายที่จะลาออกจากองค์การ โดยพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ และผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปหากตัดสินใจไปทำงานกับองค์การ

อื่น ดังนั้นสิ่งใดก็ตามที่เป็นการเพิ่มต้นทุนแก่พนักงาน และเกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์กร สิ่งนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

2. แนวคิดความผูกพันในด้านการยึดมั่นทางจิตใจ (Psychological Attachment)

เป็นแนวคิดแตกต่างไปจากทฤษฎี side-bet เนื่องจาก Becker (1960) มองว่าความผูกพันนั้นเกี่ยวกับพฤติกรรมมากกว่าเป็นเรื่องของทัศนคติ แต่แนวคิดนี้อธิบายว่า ความผูกพันในองค์กรนั้นเกิดจากการเกี่ยวพันทางจิตใจระหว่างบุคคลและองค์กร จากงานของ O'Reilly and Chatman (1986) พบว่า แม้ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะยึดมั่นทางจิตใจอย่างหนึ่งจะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย แต่กลับไม่ได้มีการศึกษาถึงมิติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งโครงสร้างของมโนทัศน์นี้ให้ชัดเจน จึงได้ศึกษางานของ Kelman (1958) ที่อธิบายว่าบุคคลจะยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นในสามลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร หรือมิติของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. รางวัลตอบแทนภายนอก (Compliance or Exchange) เป็นการยอมรับเนื่องจาก การยอมรับ เนื่องจากต้องการสิ่งแลกเปลี่ยน หรือเพื่อได้รับรางวัลภายนอกบางอย่าง เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยที่ทัศนคติส่วนบุคคลอาจไม่สอดคล้องกับองค์กร

2. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Identification or affiliation) เนื่องจากบุคคลอยากรักษาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร

- 3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร (Internalization or Value congruence) ได้แก่ การยอมรับเนื่องจากมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

ซึ่งลักษณะทั้งสาม เป็นตัวทำนายภาวะยึดมั่นทางจิตใจของบุคคล โดยรางวัลภายนอก การเกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากความปรารถนาที่จะผูกพัน และการมีค่านิยมที่สอดคล้องกันของบุคคล และองค์กร บัจฉยเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นทางจิตใจต่อองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุน (Investment model)

แนวคิดของ Rusbult and Farrell (1983) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า ความผูกพันนั้นเป็นการยึดติดของบุคคลในงาน และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับงานนั้นไม่ว่าจะพึง

พอใจในงานนั้นหรือไม่ ซึ่งความผูกพันพัฒนาได้โดยการจัดให้มีรางวัลจากการทำงานเพิ่มขึ้น ลดการเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานลง ขณะเดียวกันก็เพิ่มขนาดของการลงทุนให้บุคคลมากขึ้น และลดการให้ทางเลือกที่ดี ดังแสดงไว้ในสมการนี้

$$COM = (REW - CST) + INV - ALT$$

โดย COM หมายถึง	ความผูกพัน
REW หมายถึง	รางวัล เช่น ค่าจ้าง การให้อิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน
CST หมายถึง	ค่าใช้จ่าย เช่น การขาดทรัพยากรในการทำงาน งานที่มากเกินไป การขาดความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
INV หมายถึง	การลงทุน เช่น มีทรัพย์สิน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้เงินพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ
ALT หมายถึง	ทางเลือก เช่น มีงานอื่นที่ดึงดูดรับ

ดังนั้น จากสมการแนวคิดการลงทุนของ Rusbult and Farrell (1983) สรุปได้ว่า ถ้าบุคคลนั้นได้รับการให้รางวัลจากการทำงานลดลง ขณะที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ลงทุนต่ำ และมีทางเลือกที่ดีมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่ำ

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสามด้านของความผูกพัน (Three – component model of commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันก่อนหน้านี้ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง และเริ่มให้ความสนใจในมิติของความผูกพันในด้านอื่น ซึ่ง จากงานวิจัยที่ผ่านมา Allen and Meyer (1990) จึงได้ผสมผสานกรอบความคิดที่หลากหลายของความผูกพันในองค์การ โดยจำแนกแก่นความคิด ของการวิจัยที่ผ่านมาออกเป็นสามแนวทาง คือ แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) แนวทางที่เน้นต้นทุนที่รับรู้ (Perceived costs) และแนวทางที่เน้นพันธะ (Obligation) โดยพัฒนาและปรับปรุง การวัดองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันในองค์การขึ้น ซึ่ง (Meyer and Allen, 1991) ได้อธิบายองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันในองค์การ เพื่อใช้ศึกษาในลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ เป็นการแสดงถึง ความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การ การเข้าไปเกี่ยวข้อง และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์การนั้น เพราะว่า เขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การนั้น อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วย คือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ (Irving et al., 1997) และการจัดสภาพงานที่พึงพอใจ และโอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการงาน การสนับสนุนทางสังคม เช่นจากคู่สมรส พ่อแม่ และเพื่อนภายนอกองค์การ (Mathieu and Zajac, 1990)

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเองเนื่องจากรับรู้ไว้ว่า ถ้าออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ พัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ แสดงถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่ (Wiener, 1982 cited in Jong, Price & Mueller, 1997)

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็น การหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคม และรางวัลจากองค์การ หรือการลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่

5. แนวคิดความผูกพันในอาชีพ

แม้ว่าแนวคิดองค์ประกอบสามด้านของความผูกพัน จะพัฒนาในบริบทของความผูกพันในองค์การ แต่ในการวิจัยต่อมาของ Meyer et al. (1993) ได้ทำการทดสอบ เพื่อเชื่อมโยงแนวคิด

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันในองค์การ ไปสู่ตัวแปรด้านความผูกพันในอาชีพ โดยประยุกต์แบบวัดของความผูกพันในองค์การ (Meyer and Allen 1991) มาใช้ทดสอบในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล วัตถุประสงค์ เพื่อจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับการผูกติดของบุคคลต่ออาชีพของเขาชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพพยาบาล โดยพบว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกี่ยวข้องในกิจกรรมทางอาชีพ แต่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนไม่พบความสัมพันธ์นี้ รวมถึงงานวิจัยของ Irving et al. (1997) ซึ่งได้สนับสนุนแนวความคิดของ Meyer โดยได้ทำการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการทดสอบความเที่ยงตรงทางโครงสร้าง ของแนวคิดองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันในอาชีพของ Meyer et al. (1993) โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายในอาชีพภายในองค์การเดียวกัน

ตามที่ Meyer et al. (1993) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพัน (Three-Component Model of Commitment) ซึ่งดัดแปลงจากองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) ของ Meyer และ Allen (1991) นั้น ทำให้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพได้ ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในอาชีพนั้น และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับอาชีพอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางอาชีพ หรือการสมัครทางอาชีพ บุคคลจึงอยู่ในอาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่ (want to)

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากอาชีพ และรับรู้ว่าจะขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (need to)

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ หรืออยู่เพราะควรอยู่ (ought to)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพ

ในการพัฒนาองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันในอาชีพนั้น มีปัจจัยที่มีผลต่อ

องค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ (Meyer et al., 1993)

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ สามารถพัฒนาได้โดย ใ้บุคคลากรเข้าไปเกี่ยวข้องกับช่องทางอาชีพ และได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจ ไม่ว่าจะได้รับโอกาสในการทำงานที่น่าพึงพอใจ หรือมีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่ออาชีพ

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน สามารถพัฒนาได้โดยให้แต่ละบุคคลลงทุนซึ่งการลงทุน นั้นจะหมดค่า หรือลดคุณค่าลงเมื่อบุคคลนั้นเปลี่ยนอาชีพ ยกตัวอย่างเช่น สถานภาพหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกในอาชีพ หรือระยะเวลา และความพยายามที่ได้ใช้ไปในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านทางอาชีพซึ่งทักษะเฉพาะอาชีพจะลดคุณค่าลง เมื่อเปลี่ยนอาชีพ และไม่สามารถนำไปใช้ในอาชีพอื่นได้

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ พัฒนามาจากผลของการหล่อหลอมภายในอาชีพของบุคคลนั้น การให้ผลประโยชน์ที่จะสร้างให้เกิดความรู้สึกมีพันธะ ที่จะต้องตอบแทน เช่น การเป็นสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น หรือได้รับความสนับสนุน ช่วยเหลือทางการเงินในอาชีพ เช่น การให้ทุนต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพ พบว่าม้งานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน เช่น ในงานของ Mowday, Porter & Steers (1982 cited in Morrow and Wirth, 1989) ศึกษาพบว่า ลักษณะของบุคคลหรือพนักงานที่ขาดความผูกพันหรือความจงรักภักดีนั้น สามารถสังเกตอาการได้ในบริบทของการทำงานได้หลายกรณี เช่น มีการทุจริตในทรัพย์สินของพนักงานด้วยกัน, มีการป่วย สาย ลาบ่อย รวมไปถึงการขาดงาน, การลาออก และสังเกตจากความมานะพยายามลดลง และเต็มใจที่จะโยกย้าย ขณะที่ยงานวิจัยของ Rusbult and Farrell (1983) พบว่า มีองค์ประกอบที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานร่วมกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานที่สูงเกิดจากการได้รับรางวัลจากการทำงานที่สูง และเสียค่าใช้จ่ายในงานนั้นต่ำ เช่นเดียวกับความผูกพันที่สูงเกิดจากการได้รับรางวัลจากการทำงานที่สูง เสียค่าใช้จ่ายในการทำงานน้อย และมีทางเลือกที่ดีในงานอื่นต่ำ นอกจากนั้นยังมีขนาดของการลงทุนในงานนั้นสูง

Meyer et al., (1993) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของความผูกพันในอาชีพ ของพยาบาล พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความผูกพันในองค์กร และ ความผูกพันในอาชีพ โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และโดยเฉพาะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ เช่นเดียวกับงานของ Irving et al. (1997) ที่ได้ทดสอบแนวคิดของ Meyer et al. (1993) โดยนำแบบวัดองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพทั้งสามด้าน ไปวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายอาชีพ ในองค์กรเดียวกัน ผลจากการศึกษานับสนับสนุนผลงานวิจัยของ Meyer พบว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

ต่อมา Blau et al. (1993) ได้ทำศึกษานักศึกษาปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ 328 คน พบว่าความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแทนที่ดีที่สุด ในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ความผูกพันในงาน ความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในคุณค่า ต่อความพึงพอใจในงาน

สอดคล้องกับ Kaldenberg et al. (1995) ซึ่งสำรวจทันตแพทย์ ชาย 80 คน หญิง 70 คน อายุไม่เกิน 45 ปี พบว่า องค์ประกอบความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ของความผูกพันในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทั้งในเพศชายและหญิง ขณะเดียวกันก็มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

มีการศึกษาที่น่าสนใจอีกชิ้นของ Brierley (1996) ซึ่งทำการทดสอบความสอดคล้องของโครงสร้างของแบบทดสอบ 2 ชุด ระหว่างแบบวัดความผูกพันในองค์กร และแบบวัดความผูกพันในอาชีพ วัดกับนักบัญชี 191 คน พบว่าข้อความของทั้ง 2 แบบวัดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้น Cohen (1998) ได้ทำการศึกษาพยาบาลจำนวน 238 คน พบว่าความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายผลลัพธ์ ที่ได้จากการทำงานของพยาบาล ซึ่งได้แก่ ความตั้งใจในการถอนตัวออกจากองค์กร การขาดงาน และผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ

เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ยังมีงานวิจัยไม่มากนัก แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และความสำเร็จอยู่บ้างเช่น งานของ McMarra and Green (1991) ทำการศึกษาในชายอายุ 25

ปีที่จบปริญญาตรี ให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมการจัดการเกี่ยวกับตนเอง ในการลดปริมาณการบริโภคอาหารขยะ และเครื่องดื่ม ขณะที่เพิ่มปริมาณการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ หลังจากฝึกอบรม 6 สัปดาห์ และติดตามผล 6 เดือน ได้ผลสรุป คือ กลุ่มตัวอย่าง มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริโภค ซึ่งผลสำเร็จจากการฝึกอบรมเกิดจาก ความยึดมั่นผูกพัน และการสนับสนุนจากภายนอก

เช่นเดียวกับ Brown, Cron and Leigh (1993) ได้ทำการศึกษาในพนักงานขาย จำนวน 466 คน พบว่า ความรู้สึกถึงความสำเร็จในอาชีพ มีอิทธิพลสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร ขณะที่ Manen and Whitbourne (1997) ทำการศึกษาระยะยาวในนักศึกษา อายุ 20 ปี ในปี 1977 จนถึง อายุ 31 ปี ในปี 1988 พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประสบความสำเร็จ ในบริบทของอาชีพและชีวิตครอบครัว

ส่วน Maddi and Kobasa (1991 อ้างใน รังสิมา หอมเศรษฐี 2542) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันซึ่งเป็นลักษณะย่อยของความเข้มแข็งอดทนนั้น พัฒนามาจากการได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนให้บุคคลได้รับความต้องการพื้นฐาน รวมทั้งพัฒนาความรู้สึกปลอดภัยและได้รับประสบการณ์ที่มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนเองที่จะลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นพื้นฐานของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนากล้าคิดกล้าทำและนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพ

งานวิจัยของ Korman (1968) ทำการศึกษาเพื่อทดสอบแนวคิดความสมดุลย์ (Balance Theory) พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะในบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจในงานในบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Greenhaus and Badin, 1974) ตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ Leonard and Weitz (1971) ซึ่งได้ทดสอบกรอบความคิดของ Korman (1968) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ โดยพบในบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำเท่ากับบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยไม่เกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ส่วน Cherniss (1991) ศึกษาในพนักงานอายุ ตั้งแต่ 22-38 ปี เกี่ยวกับอาชีพ และชีวิต ส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

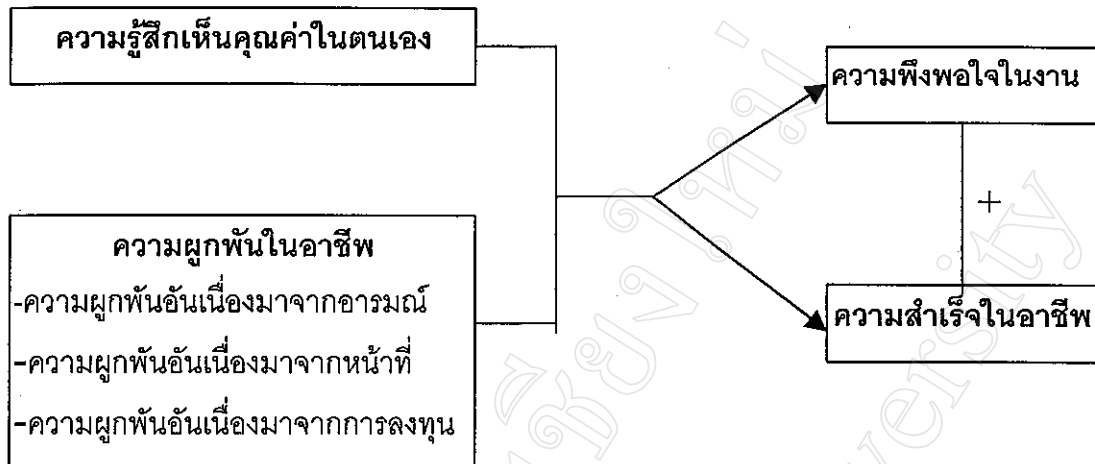
ความผูกพันในอาชีพ นอกเหนือจาก อายุ และทัศนคติเกี่ยวกับชีวิต และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด

ดังนั้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อกัน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและเช่นเดียวกับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งจะนำมาศึกษาในวัฒนธรรมองค์การของไทยโดยเฉพาะในบริบทของครูในโรงเรียนเอกชน

จากผลงานวิจัย และการทบทวนเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Framework)

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษา ความสัมพันธ์ของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ กับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ โดยมีกรอบแนวคิดว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองน่าจะมีสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ ส่วนความผูกพันในอาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบแต่ละด้านน่าจะมีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ โดยเฉพาะความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่น่าจะมีสัมพันธ์สูงที่สุด และรองลงมาคือความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ส่วนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันในอาชีพน่าจะเป็นตัวแปรร่วมกันในการทำนายความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพได้ นอกเหนือจากนั้นน่าจะพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพด้วย ดังภาพประกอบแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างล่างนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย