

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุภามาส จินะราช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2549

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุภามาส จินะราช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
สุภามาส จินะราช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2549

สุภมาส จินะราช. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง
ของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ขวลิท รวยอาจิณ,
รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อมั่น
ในตนเอง บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กรกับการพัฒนาตนเอง และหาค่านำหนัก
ความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เป็นนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบ
อาชีพครู ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 296 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple
random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .8874 .7514
.8394 .8326 .9045 .8936 .8228 และ .9094 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ
สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี
ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับ
ประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ
.719 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ของการพัฒนาตนเองร้อยละ 51.8

2. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ความชัดเจนใน
เป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด
มีค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน .378 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
ความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน
.321 .281 และ .143 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีส่งผลทางลบต่อการพัฒนา
ตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน .110

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND SELF- DEVELOPMENT
OF SPECIAL - PROGRAM GRADUATE STUDENTS IN FACULTY
OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

ABSTRACT

BY

SUPHAMAS CHINAHACH

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
February 2006

Suphamas Chinahrach. (2006). *A Study of the Relationship Between Some Factors and Self – Development of Special - Program Graduate Students in Faculty of Education, Srinakharinwirot University*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee : Mr. Chawalit Ruayajin, Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

The purposes of this research were to study the related between some factors and self – development and to study the beta weigh of each factors that contributed to self - development. The sample comprised 296 special - program graduate students in first year and second year in academic year 2005, whose occupation is teacher, faculty of education, Srinakharinwirot University, selected by using the sample random sampling.

The instruments were the tests of self – development and the questionnaires of self – confident, openness to experience, optimism, goal clarity, need for achievement, organizational commitment and organization climate. The reliability were .8874, .7514, .8394, .8326, .9045, .8936, .8228 and .9094 respectively. The data were analyzed by using multiple correlation and multiple regression.

The result of study were shown that:

1. The self – confident, openness to experience, optimism, goal clarity, need for achievement, organizational commitment and organization climate had positive related to self – development which were statistically significant at .01 level. The multiple correlation coefficient of self – confident, openness to experience, optimism, goal clarity and organizational commitment to self – development were .719 which were statistically significant at .01 level. There were could explain the variance of self-development at 51.8 percent.

2. The self – confident, Openness to experience, goal clarity and organizational commitment were positive contributed to self – development which were statistically significant at .01 level. The beta weight of the factors which contributed to self – development were Openness to experience, organizational commitment, goal clarity and self – confident were .378, .321, .281 and .143 respectively. Optimism was negative contributed to self – development which were statistically significant at .05 level. The beta weight of the factor that contributed to self – development was .110 .

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ
สุภมาส จินะราช

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
วันที่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ขวลิต รวยอาจิน)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนในด้านวิชาการ ตลอดจนถึงความเมตตาและกำลังใจที่ให้กับศิษย์ตลอดมาจนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ชวลิต รวยอาจิณ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งในการให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณค่ายิ่งนับตั้งแต่เริ่มพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์จนถึงปริญญานิพนธ์นี้ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาปริญญานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทำให้ปริญญานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช อาจารย์ ดร.เรวดี ทรงเที่ยง อาจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้คำแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และอาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงได้ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณมารดาที่เป็นแรงบันดาลใจและยังเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบพระคุณบิดาและบุคคลในครอบครัวที่คอยห่วงใยให้ผู้วิจัยมีความอดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคในการศึกษา ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกคนที่ได้ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจด้วยดี

บุคคลดังกล่าวข้างต้นล้วนสำคัญที่ทำให้ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุภมาส จินะราช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	8
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	10
แนวทางการพัฒนาตนเอง.....	18
ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง.....	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	29
ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	29
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์.....	32
การมองโลกในแง่ดี.....	34
ความชัดเจนในเป้าหมาย.....	38
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	41
ความผูกพันต่อองค์กร.....	44
บรรยากาศขององค์กร.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	53
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5	70
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	70
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	70
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	73
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง คุณภาพของเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ.....	99
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	112
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวอย่างวิธีการอธิบายตนเองของคนที่มีมองโลกในแง่ดีและในแง่ร้ายตามมิติ 3 ด้าน.....	36
2 องค์ประกอบเป้าหมายองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน.....	39
3 ผลของความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับ.....	45
4 ปัจจัยภายในจากลักษณะงานและปัจจัยภายนอกจากสิ่งแวดล้อมของงานที่ช่วยสร้าง ความรู้สึกพอใจงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้.....	49
5 จำนวนนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จําแนกตามชั้นปี และสาขาวิชา.....	54
6 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของปัจจัยแต่ละด้านและ การพัฒนาตนเอง.....	66
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่าง ง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง.....	67
8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง.....	68
9 ค่าน้ําหนักความสําคัญของตัวแปรปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาตนเอง.....	69
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	100
11 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
12 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง.....	102
13 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง.....	104
14 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์.....	105
15 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี.....	106
16 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย.....	107
17 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	108
18 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	109
19 ค่าอำนาจจําแนกรายข้อของแบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร.....	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 กระบวนการพัฒนาตนเอง.....	13
3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	24
4 วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง และการพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมอยู่เสมอที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเหตุว่าโลกและสังคมในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงคาดหมายได้ยาก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะได้รับการป้องกันแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็โดยมนุษย์ที่มีศักยภาพเพียงพอ จากความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แนวทางที่พัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้บุคคลมีศักยภาพที่พร้อมอยู่เสมอ นั่นก็คือ การพัฒนาตนเอง (Self-development) (ชำนาญ สุมา. 2545: 88) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ที่กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาคนที่ได้ผลที่สุด คือ การที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยคนเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานขององค์การให้นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ความอ่อนด้อยขององค์การหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์การขึ้นกับประสิทธิภาพบุคคลในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์การจึงต้องอาศัยการพัฒนาคน (สมใจ ลักษณะ. 2543: 85 - 86) การพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะการพัฒนาตนเองในหน่วยงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของหน่วยงานนั่นเอง (พนัส หันนาคินทร์. 2536: 132-133 ; ยนต์ ชุ่มจิต. 2535: 2)

การพัฒนาตนเองของบุคคลใดก็ตาม หากได้มีการเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพและค้นคว้าด้วยตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง โดยการสร้างสรรค์และวางแผนการกระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองและหน่วยงาน สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี การเรียนรู้ลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ศศิธร กุลสิริสวัสดิ์. 2537: 7) โดยเกิดจากแรงจูงใจภายในและสนองตอบต่อความต้องการและความสนใจของตนเอง สกาเจอร์ (Skager. 1978: 52) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลต่อเป้าหมาย การสร้างทักษะ ความสามารถในการวางแผน ดำเนินการ และการประเมินกิจกรรมด้วยตนเอง ทั้งในรายบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลสามารถเพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มีมากขึ้นได้ หากได้รับเครื่องมือการเรียนรู้ แหล่งความรู้ ประสบการณ์ และการสนับสนุนที่เหมาะสม บรอกเกตต์และเฮมสตรา (Brockett and Hiemstra. 1991: 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภายในและภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่บุคลิกลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า มีความสัมพันธ์ในการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเห็นว่าการพัฒนาตนเองนั้นมีประโยชน์มากมาย ไม่เฉพาะกับตนเองเท่านั้น ยังส่งผลดีต่อองค์การต่าง ๆ ที่เห็นว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพ โดยที่องค์การได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

นอกจากจะเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ยังเน้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นด้านจิตใจและบุคลิกภาพอีกด้วย (Nadler&Nadler. 1989: 62) เห็นได้ชัดว่า การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องของการเก่งตน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งจะเอื้อให้คนทำหน้าทีการทำงานได้สำเร็จ นอกเหนือจากองค์ประกอบ เก่งงานและเก่งคน แม้การพัฒนาตนเองจะเน้นที่ “ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน” อันเป็นสัจธรรมคำสั่งสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า แต่การพัฒนาตนเองจะสำเร็จดีมากยิ่งขึ้นรวดเร็วขึ้น ถ้าได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเมตตากรุณา (ณรงค์ ช่อนาม. 2539: 10) ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นเป็นการส่งเสริมการสร้าง ความมุ่งมั่นให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนอย่างแท้จริง ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทางชีวิตให้อยู่ในทิศทางซึ่งมีความหมายและเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสันติสุข ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเองในสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต ดังกล่าวข้างต้น ทำให้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้เวลาในการประกอบอาชีพในวันและเวลาราชการ มีการเรียนการสอนในวันหยุดเสาร์/อาทิตย์ และเป็นเวลาที่นิสิตส่วนใหญ่จะว่างเว้นจากการทำงาน ใช้เวลาว่างมาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท เพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และยกระดับการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น (เอกชัย โลหะมงคลชัย. 2546: 2-3) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีอาชีพเป็นครู เนื่องจากครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมอันดี อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน มีความสำคัญต่อการศึกษาเล่าเรียนในเรื่องของการสร้างคนให้เป็นคน และในทุกวันนี้กระแสโลกการปฏิรูปการศึกษา กระแสการเรียนรู้ กระแสการเมืองการปกครอง กระแสเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูในฐานะภูมิปัญญาของสังคม ในฐานะผู้แนะแนวทางการรู้ ในฐานะปฐนีบุคคล ต้องเตรียมและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยใช้ทางเลือกในการพัฒนาทางใดทางหนึ่งให้สอดคล้องกับยุค “ชีวิตแห่งการเรียนรู้ - สังคมแห่งภูมิปัญญา” เพื่อก้าวให้ทันกระแสโลก ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร. 2545: 22) ดังนั้นนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีอาชีพเป็นครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ไปอย่างต่อเนื่องหรือเรียนในระดับสูงเพื่อปรับปรุงตนเองและสังคม นำความรู้ความสามารถมาใช้มาปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ โดยการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาชีวิตหรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล กลุ่มคน หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ จัดขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (รังรอง สีทองดี. 2535: 1 - 2) อย่างไรก็ตามนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีอาชีพเป็นครู จำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน เพราะการพัฒนาตนเองในหน่วยงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น นั้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป เพราะมีความเชื่อว่าคุณภาพของคนจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน

สำหรับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เพื่อศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์นั้น ศึกษาได้ 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ ได้แก่ สภาพภูมิศาสตร์และสภาพทางสังคมวัฒนธรรม เป็นต้น ส่วนสาเหตุภายใน ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533: 10) เช่นเดียวกันกับที่ เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530: 30) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในของบุคคล 2) อาศัยปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กรหลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสอดคล้องกับโนลส์ (Knowles. 1973: 119) ที่กล่าวว่าสาเหตุของพฤติกรรมมีทั้งปัจจัยที่เป็นลักษณะจิตใจของบุคคลและปัจจัยที่เป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม และบอยเดลล์ (Boydell. 1985: 29) พบว่า ตัวแปรภายในจิตใจก็เป็นส่วนสำคัญมากเช่นเดียวกัน นั่นคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีความวิจัยบางส่วน ที่มาสนับสนุนถึงสาเหตุของการเกิดการพัฒนาตนเองที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมาก (อรทัย แสงธำรง. 2540; วรางคณา สิริบุษกะ. 2540; และ วิเชียร หล่อจัตรนพคุณ. 2546) จากแนวคิด/ทฤษฎีที่กล่าวมาพร้อมกับการ ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมทั้งลักษณะจิตใจของบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยอาศัยแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมและมนุษยนิยมเป็นหลักในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 เพื่อศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 เพื่อศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา ผลของการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเพื่อให้นิสิตภาคพิเศษ

ระดับบัณฑิตศึกษา ได้ทราบแนวทางในการดำเนินการจัดการตนเองหรือจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของตนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ตนเองเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและประสบความสำเร็จในที่สุด ทั้งนี้ผลลัพธ์ของการพัฒนาดังกล่าวยังทำให้ตนเองได้มีความพึงพอใจในชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และยังสามารถปรับปรุงแก้ไขทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น รวมถึงเพิ่มเติมสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีมากขึ้นและใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาดของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 มี 13 สาขา จำนวนนิสิตทั้งหมด 513 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 มี 9 สาขา จำนวนนิสิต 296 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยบางประการ จำแนกเป็น
 - 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.2 บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์
 - 1.3 การมองโลกในแง่ดี
 - 1.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย
 - 1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.6 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.7 บรรยากาศขององค์กร
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การพัฒนาดตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาดตนเอง หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ปัญหา หมายถึง สำรวจปัญหาโดยนึกถึงความจำเป็นและความต้องการที่จะดำเนินการแก้ไขของตนเอง

1.2 วินิจฉัยตนเอง หมายถึง สำรวจข้อดีข้อเสียหรือจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง โดยการสังเกตตนเองว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ หรือนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่สังคมยอมรับ และยังสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา

1.3 วางแผนการพัฒนาดนและตั้งเป้าหมาย หมายถึง การวางแผนการสำหรับการพัฒนาดนเอง โดยหาวิธีการที่ตนเองสามารถลงมือปฏิบัติได้เหมาะสมและสามารถปรับปรุงตนเองอย่างมีระบบระเบียบ และตั้งเป้าหมายเพื่อจะบรรลุถึงจุดหมายตามแผนที่ได้วางเอาไว้

1.4 ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติตามแผน ดำเนินตามแผนการด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เห็นว่าสามารถบรรลุตามเป้าหมายนั้น และประเมินผลด้วยตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง มีการเพิ่มการพัฒนาดนแล้วหรือไม่

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษาและเป็นตัวส่งเสริมที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับการพัฒนาดนเอง ประกอบด้วย

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจหนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงมีความพยายามตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้

2.2 บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเจตคติ แนวคิดและแนวทางใหม่ เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับ เหตุการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาศัยการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้มีความมั่นใจตนเอง

2.3 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงและมีศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ว่าเราสามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ขวากหนาม ได้ด้วยความพยายาม และในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ โดยที่ไม่ยอมจำนนต่อโชคชะตา ไม่ว่าจะมีสิ่งใดมาขัดขวางก็สามารถมีกำลังใจที่จะมองเห็นถึงโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายขึ้นมาได้

2.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย หมายถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทิศทางที่จะไปแสวงหาได้ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ปรารถนาจะให้เป็นอย่างจริง สามารถบรรลุได้ มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นและก็ต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีความปรารถนาที่ช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิม บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

2.6 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีความรู้สึกผูกพันหรือความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ โดยรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรู้สึกถึงความสัมพันธ์อันยาวนานในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีความผูกพันกับองค์กร มีพันธะผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

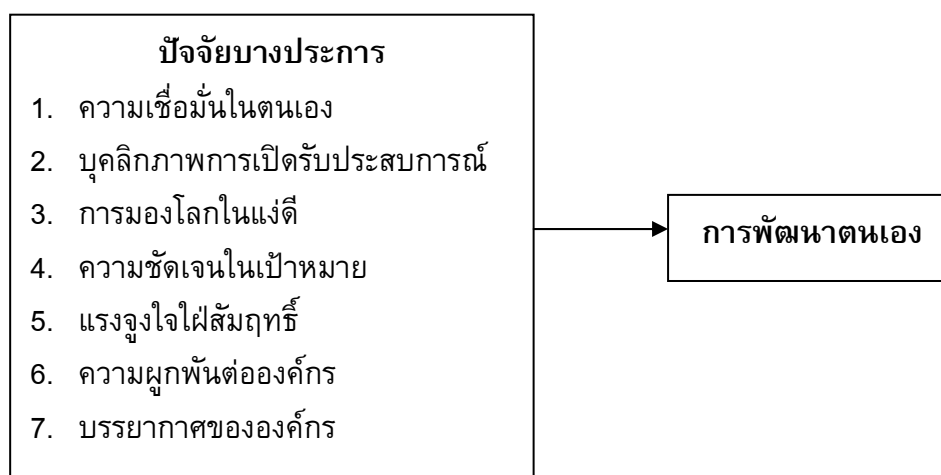
2.7 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้บรรยากาศขององค์กรหรือความเข้าใจกลุ่มลักษณะต่าง ๆ ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรของตนที่บุคลากรมีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง นิสิตที่กำลังศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาคพิเศษ ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 ซึ่งประกอบอาชีพเป็นครูและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 6 เดือน

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาจิตวิทยา สาขาการวัดผลการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปรที่นิยามไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง ในการนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบทฤษฎีพัฒนาตนเองของบอยเดลล์เป็นกรอบหลักโดยมีความเชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองประกอบด้วยลักษณะทางจิตเป็นสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย อีกทั้งเพื่อเกิดความชัดเจนในการกำหนดตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ และจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มาปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ดังกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์อย่างง่ายกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 แนวทางการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง
 - 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 2.2 บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์
 - 2.3 การมองโลกในแง่ดี
 - 2.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย
 - 2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.6 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.7 บรรยากาศขององค์กร

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้ยั่งยืนถาวร งามงาม เติบโตและดีขึ้น หรือ Change for the better (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. 2525: 33)

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2526: 3 - 4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า คือ การเปลี่ยนแปลงระบบที่กระทำการเป็นการเปลี่ยนที่ตัวกระทำเสียเอง การพัฒนาตนจึงหมายความว่าตนเองเป็นผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีงาม ให้มีความเจริญก้าวหน้า ความงอกงาม

ตน (Self) หมายถึง ส่วนหนึ่งของร่างกายที่ทำอะไรได้ตามความนึกคิด เป็นตัวแทนของการประพฤติปฏิบัติของแต่ละคน เป็นพฤติกรรมที่ได้มาโดยหลักแห่งการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของประสบการณ์

ทั้งหมดที่แต่ละคนประสบ ด้วยเหตุนี้คนแต่ละคนหรือชีวิตแต่ละชีวิต (วัลนิกา จลาบาง. 2529: 2)

ดังนั้น การพัฒนาตน หมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุก ๆ ด้านโดยการกระทำของตนเอง (แสง สารสิทธิ์. 2535: 2)

การพัฒนาตน (Self Development) เป็นการพัฒนาของตน และโดยตน (of self and by self) เพื่อการไปสู่เป้าหมาย (Pedler & Boydell. 1981: 7) ความหมายของคำว่า โดยตน เป็นการกระทำด้วยตนเอง ถ้าเป็นการเรียนรู้ก็เป็นการเรียนรู้โดยไม่มีครู การศึกษาเอกเทศ การเรียนทางไกล ฯลฯ และเรียนรู้รับผิดชอบในการตัดสินใจในทุกๆระดับของกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาตน = การพัฒนาของตน + การพัฒนาโดยตน (Self development = of self + by self)

การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาบุคคลซึ่งแตกต่างไปจากการพัฒนาองค์กร หรือธุรกิจเป็นการพัฒนาที่เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง (self - initiated) ซึ่งจะต้องทำด้วยตนเอง เป็นความรับผิดชอบของผู้พัฒนา ผู้พัฒนามีอิสระ และมีความรับผิดชอบที่จะเลือกที่จะพัฒนาอะไร เมื่อไร อย่างไร และรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเหล่านั้น

นิยามของการพัฒนาตน มี 2 มิติ (Pedler. 1990: 6) คือ

1. โดยตน (By Self) หมายถึง มิติที่ผู้พัฒนาควบคุม และชี้แนะทิศทางของตนเอง (self direction) เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้กับตน และลดอำนาจของผู้ฝึกผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจภายนอก

2. ของตน (Of Self) หมายถึง มิติการเจริญเติบโตส่วนบุคคล หรือการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

การพัฒนาตนเอง เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เป็นต้น (George & Brief. 1992: 310) สอดคล้องกับสจ๊วต (Stewart. 1996: 171) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง เช่นเดียวกับ วิเชียร ทวีลาภ (2534: 144) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่มนุษย์รู้จักเรียนด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญาและคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย หรืออย่างมีอุดมการณ์ของชีวิต

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529: 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเอง

เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

เมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson & Pedler. 1992: 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนเป็นผู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีการเรียนรู้อย่างไรหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

เจริญพร ตรีเนตร (2543: 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการ ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ ให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม

จากนิยามที่ได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการ นักจิตวิทยามีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์ทุกคนสามารถนำตนเองไปสู่ความสมบูรณ์สูงสุดแห่งตนได้ ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยทางด้านพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือขัดขวางทำลายอยู่บ้างก็ตาม นักจิตวิทยามนุษยนิยมก็ยอมรับว่าพลังในตัวบุคคลจะสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นผู้ที่มีความสามารถ และประสบความสำเร็จในชีวิต (สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2543: 237) นอกจากนี้ในฐานะที่มนุษย์เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทที่สังคมเป็นตัวกำหนดให้ ซึ่งบทบาทเหล่านี้ต่างก็เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาตนทั้งในด้านสนับสนุนหรือทำลายการพัฒนาของบุคคลอื่นที่เราเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลที่เราต้องรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ที่สังคมมอบให้ (มุกดา ศรีรงค์. 2526 : 4)

นักจิตวิทยาทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจิตวิเคราะห์ กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มมนุษยนิยมอธิบายถึงสาเหตุพฤติกรรมของการพัฒนาตนต่างกันบ้าง แต่ก็ตรงกันที่เชื่อว่ามนุษย์นั้นมีศักยภาพที่จะพัฒนา

ตนเองและโดยตนได้ สรุปได้ว่า มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายนั้นได้ ส่วนจิตวิทยาที่กล่าวถึงการพัฒนาด้านได้เด่นชัดที่สุด ก็คือ กลุ่มมนุษยนิยม (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 116) ซึ่งกล่าวว่า จิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมจะมีมุมมองเป็นของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตวิทยามนุษยนิยมเป็นจิตวิทยา “พลังที่ 3 (third force)” ทั้งนี้เพราะแตกต่างทั้งจากกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Freudianism) และกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) โดยทฤษฎีมนุษยนิยมมีสมมติฐานว่า โดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนดี มีเหตุผล และชอบสังคม มีเสรีภาพที่จะเลือกและมีความสามารถที่จะสร้างอนาคตของตนเอง โดยเชื่อว่า หน้าที่ของจิตวิทยา ก็คือ การช่วยให้ปัจเจกบุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อการมีสุขภาพที่ดี มีความสุข และมีความเจริญตลอดไป ให้เขาสามารถเป็นอย่างที่เขาต้องการจะเป็น

ซึ่งนักจิตวิทยาคนสำคัญที่อยู่ในกลุ่มนี้ และกล่าวถึงการพัฒนาด้านชัดเจนที่สุด คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow H. Abraham) และ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) ซึ่งยอมรับความจริงในเรื่องความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าเดิม แรงจูงใจที่สูงกว่าเดิมและสมรรถภาพที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะลักษณะที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน ถือว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของมนุษย์ มาสโลว์สนับสนุนให้คนทำงานเพราะเขาเชื่อว่าการทำงานจะช่วยให้บุคคลค้นพบความสามารถที่แฝงอยู่ในตัว คนที่จะพัฒนาตนเองจึงต้องพัฒนามาจากภายในตัวเอง ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ขั้น โดยเรียงลำดับจากความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการต่ำสุดไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุดความต้องการทั้ง 7 ขั้นมีดังนี้ (Maslow. 1954: 80 - 92)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)
4. ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Needs for Selfactualization)
6. ความต้องการที่จะเข้าใจ (Desire to Know and to Understand)
7. ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

มาสโลว์เรียกความต้องการขั้นที่ 1 - 4 ว่า lower deficiency needs หรือ D.needs และเรียกความต้องการที่ 5 - 7 ว่า higher being needs หรือ B.needs ซึ่ง D.needs เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ หากขาดมนุษย์จะแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อ D.needs ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหา B.needs ต่อไป B.needs เป็นสิ่งที่มนุษย์ใฝ่หา มิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการขาด อาจกล่าวได้ว่า B.needs เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แต่มาสโลว์เชื่อว่าในสังคมปัจจุบันมีคนน้อยนักที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะเขาเหล่านั้นยังไม่สามารถบรรลุความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งแนวทัศนะของมาสโลว์การพัฒนาด้านตนเองเป็น

กระบวนการธรรมชาติ บุคคลอื่นเป็นแต่เพียงผู้คอยช่วยเหลือ ส่งเสริม ไม่ควรบังคับหรือไม่ให้โอกาส ผู้พัฒนาตัดสินใจเลือกทางเลือกของตนเอง การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงเสริมการพัฒนากับแรงจุดการพัฒนาว่าอย่างไรจะมีมากกว่ากัน และเห็นว่าการพัฒนาเต็มทีและสมบูรณ์แบบของมนุษย์ จะเกิดจากตัวมนุษย์มากกว่าปัจจัยภายนอก (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 120)

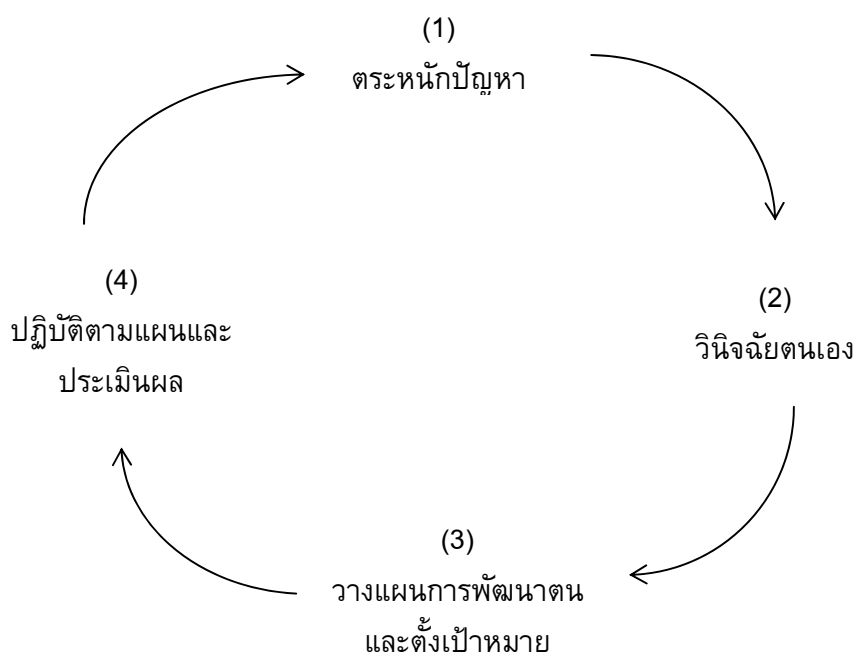
โรเจอร์ (Carl Rogers) แบ่งตนออกเป็น 3 แบบ คือ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตน (Self Concept) ตนตามความเป็นจริง (Real Self) และตนในอุดมคติ (Ideal Self) ซึ่งตนทั้ง 3 มีผลต่อบุคลิกภาพของคน จะมีแรงขับเพื่อการพัฒนาตน (Self-actualizing Drive) คือ การเป็นตนตามความเป็นจริง อย่างไรก็ตามโรเจอร์ยอมรับว่า การมีแรงจูงใจหรือแรงขับเพียงอย่างเดียว บุคคลไม่สามารถจะพัฒนาตนไปสู่การเป็นตนตามความเป็นจริงได้ เพราะมนุษย์ยังมีความต้องการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในเชิงบวก และความต้องการนับถือตนเอง โรดเจอร์ และคณะ (Roediger and Others. 1987: 518) จึงได้อธิบายความคิดของโรเจอร์เกี่ยวกับความคิดที่บุคคลมีต่อตัวเองว่าบุคคลจะมองว่า “ตน” คือ “ลักษณะทั้งปวงที่บุคคลนั้นยอมรับรู้ว่าเป็นของตนเอง และจะนำความมีค่า (Values) ติดกับลักษณะแต่ละลักษณะนั้นด้วย” ตัวอย่างของการมองตนตามแนวคิดนั้น ในสถานการณ์ทำงานในองค์กรการ

การมองตนที่นำความมีค่ามาผูกติดในระดับสูง

1. ฉันคือสมาชิกที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร
2. ความรู้ความสามารถของฉันช่วยองค์กรได้มาก
3. ฉันเป็นคนมีหลักการมุ่งมั่นจะทำดีที่สุด
4. ฉันเป็นคนดีที่คิดจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
5. การมองตนที่นำความมีค่ามาผูกติดในระดับต่ำ
6. ฉันไม่มีความสำคัญต่อองค์กรเลย
7. คนตัวเล็ก ๆ อย่างฉันช่วยอะไรองค์กรไม่ได้
8. ฉันไม่ได้อยากทำดีอะไรนักเพราะไม่เห็นได้อะไรตอบแทน
9. ฉันเรียนจบปริญญาแล้วมีความรู้ดีพอแล้ว

ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง เป็นความรู้ ความคิดที่แสดงถึงสาระสำคัญของปรัชญาและอุดมการณ์ ซึ่งนำจุดหมายของการดำรงชีวิต และแสดงหลักการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนตามทัศนะของโรเจอร์เห็นว่ามนุษย์มีเป้าหมายที่จะรู้จักตนเอง และทำตนเองสมบูรณ์ มนุษย์ไม่มีธรรมชาติใฝ่ต่ำ แต่สถานการณ์แวดล้อมไม่เอื้ออำนวย โดยที่มนุษย์มีความสำนึกต่อตนเองตลอดเวลา และพร้อมที่จะตัดสินใจเลือกได้ทุกขณะ ไม่ว่าชายหรือหญิงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือองกามขึ้น อีกทั้งมนุษย์มีศักยภาพที่จะเอาชนะตนเอง และธรรมชาติได้ (ธีระ ประพฤติกิจ. 2531: 272)

จากแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมดังกล่าวนี้เอง บอยเดลล์ (Boydell. 1985: 21 - 25) ก็เป็นผู้บุกเบิกเรื่องการพัฒนาตนเองผู้หนึ่ง ซึ่งได้ขยายแนวความคิดมาจากนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม แล้วได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเรียนรู้ โดยการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่เราสามารถทำให้ประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นบางอย่างของเรามีความหมาย และ/หรือ ด้วยการแก้ปัญหาสำคัญบางอย่างที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือชีวิตของเราโดยตรง โดยการพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง และอาจสำเร็จได้ง่ายขึ้นหากมีบุคคลอื่นคอยช่วยเหลือการพัฒนาตนเอง รวมถึงบรรยากาศและระบบค่านิยมอื่น ๆ ในองค์กร ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองควรทำให้ทฤษฎีเป็นกฎเกณฑ์ส่วนตัว ทฤษฎีจะมีบทบาทที่ดีมีชีวิตรู้ได้ ก็ต่อเมื่อนำไปใช้กับประสบการณ์ส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาตนเองของบอยเดลล์

ที่มา: Boydell Tom . (1985). *Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions*. P.23.

1. ตระหนักปัญหา วงจรของการพัฒนาเริ่มต้นด้วยความวิตกกังวลอย่างแท้จริง ซึ่งอาจเป็นปัญหาหรืองานการที่เกิดขึ้น สิ่งที่น่าประหลาดใจหรืองงงวยสงสัย หรือแม้แต่สร้างความตกอก ตกใจ เมื่อมีสิ่งที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างไม่สมเหตุผล หรือในที่นี้อาจเปรียบได้กับการปรารถนาในการเรียนรู้

(Desire to learn) นั่นคือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของบุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ ซึ่งเป็นการยากในการทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล บุคคลที่ต้องการในการเรียนรู้จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ (ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องวินิจฉัยถึงความต้องการของตนเอง) ซึ่งบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองนั้นจะต้องไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. วินิจฉัยตนเอง การใช้ความคิดอ่านต่อปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นการค้นหาคำอธิบายและเส้นทางที่อาจเป็นไปได้และอาจต้องนำไปแก้ปัญหาให้กับคนอื่นด้วย ผลที่ได้รับก็คือ วิธีการใหม่ในการมองสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งลักษณะการมองตัวเองและโลกรอบตัว ความแปลกใหม่เหล่านี้อาจเกิดขึ้นได้กับแง่มุมชีวิต 3 อย่าง คือ ความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่น โดยอาจเกิดขึ้นได้กับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า โดยการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อ บกพร่องของตนเองและนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจกับสิ่งที่ตนเป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะว่าการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนกับ ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นต้องคิดวิเคราะห์หรือการไปสนทนากับผู้รู้ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3. วางแผนการพัฒนาตนเองและตั้งเป้าหมาย การใช้ความคิดความสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างความหมาย ทฤษฎี ทศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ มีการพัฒนาความรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าวรวมทั้งความสามารถในการแสดงออก หรืออาจมีความรู้สึกแตกต่างไปเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างหรือคนบางคน ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น และการกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ก็เป็นส่วนประกอบใหญ่ของการวางแผนการพัฒนาตนเอง คือ เมื่อได้มีการวินิจฉัยตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้บางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้ง เป้าหมายไว้

4. ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล ผลของการพัฒนาจะปรากฏขึ้นในขั้นตอนนี้ ซึ่งต้องนำผลลัพธ์ดังกล่าวไปใช้ปรับปรุงตนเองให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นด้วย การลองนำความคิดเห็นใหม่ ๆ ไปใช้

ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมายเมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดี จึงหมายความว่ามีการพัฒนาเพิ่มพูนมั่นคงขึ้น ซึ่งกระทำได้หลายวิธี โดยการแสวงหาแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) คือ การศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝนกับเพื่อน ๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่าง ๆ หรือการสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูงบุคคลที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งต้องเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้ ในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ทั้งนี้การพัฒนาตนเองต้องมีความอดทน ต่อสู้ ความไม่ถ่วงความพยายาม (Strickability and perseverance) คือ ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมาเนืองอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าจึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

หลังจากปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองแล้วก็จึงทำการประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งเมื่อนำความคิดเห็นใหม่ ๆ และแง่มุมต่าง ๆ ไปใช้อาจไม่สัมฤทธิ์ผล หรือบางทีอาจได้ผลเพียงบางส่วน ในกรณีเช่นนี้ วงจรการพัฒนาจะเริ่มต้นใหม่อีกครั้งโดยเริ่มที่ตระหนักปัญหา

วงจรการพัฒนาเริ่มต้นด้วยปัญหาหรือประสบการณ์บางอย่างแต่บางครั้งก็อาจเริ่มต้นในขั้นตอน 3 คือ อาจได้รับทั้งข้อคิดเห็น ทักษะใหม่และอื่น ๆ จากการอ่านหรือคำสั่ง แต่ก็คงอยู่ในระดับกันบึงจนกว่าจะมีเหตุการณ์ตรงต่อสถานการณ์เฉพาะของบุคคล ๆ หนึ่ง จึงต้องดัดแปลงแก้ไขเอง นำไปทดลองใช้ และปฏิบัติตามขั้นตอน 3 ไปจนกว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้น (ขั้นตอน 1) จนทำให้ตนต้องใช้ความคิดด้วยตัวเองอีก (ขั้นตอน 2) จนรอบวงจรไปเรื่อย ดังนั้น แม้ในกรณีนี้การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ตอบสนองอย่างกระตือรือร้น ด้วยการนำไปไตร่ตรอง หาทางแยกแยะเอาเองว่ามีความหมายอย่างไรต่อตนเองโดยตรง

จากการศึกษาบอยเดลล์นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมนี้ ก็มึ้นักจิตวิทยาคนอื่น ๆ ที่อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาตนเองโดยมีแนวคิดที่สอดคล้องกันกับบอยเดลล์ ดังต่อไปนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2543: 250 - 252) เห็นว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นไปได้ก็ต้องทำตามลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ และยังสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมที่ตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งที่เรากำลังเข้ามา

2. ทำความรู้จักตนเอง ซึ่งจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตัวตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ตัวตนที่เป็นจริง (Real self) ได้แก่ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็น (Image self) ได้แก่ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวังความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ซึ่งทั้ง 3 ส่วน เป็นเพียงข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองขึ้น กลวิธีในการดำเนินการและขั้นตอนการดำเนินการไม่สำคัญเท่ากับความต้องการที่จะมุ่งพัฒนาตนเอง ดังนั้นการเกิดภาพพจน์ที่ตนต้องการก็จะเป็นจุดที่แรงความต้องการให้ตนเอง

3. แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลง ความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง

ปราณี รามสูตร และ จำรัส ดั่งสุวรรณ (2545: 123 - 125) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาตนเองว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวก็รักษาเอาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีก็ควรหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา ก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเรามากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็นำแผนดำเนินการดังกล่าวมาลงมือปฏิบัติ ถ้าเราสามารถทำตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ หลังจากนั้นก็ต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด หากมีอุปสรรคหรือปัญหา ก็หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นวงจรการพัฒนาตนเองได้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจและพิจารณาตนเอง คือการที่มองเห็นถึงข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง

2. วิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมาย โดยการพิจารณาถึงสิ่งที่ควรรักษาไว้ สิ่งที่ควรเพิ่มให้มากขึ้น สิ่งที่ควรลดให้น้อยลง และสิ่งที่ควรขจัดโดยเร็ว

3. หาวิธีการและวางแผนดำเนินการ ว่าได้เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตน และกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

4. ดำเนินตามแผนการ โดยวิธีต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมและตนเองสามารถปฏิบัติได้

5. ประเมินผลการดำเนินการ พิจารณาจากบรรลุเป้าหมายเพียงใด หรือปัญหาอุปสรรคที่พบ ซึ่งวงจรการพัฒนาตนดังกล่าว เป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาตนจะสัมฤทธิ์ผลผู้หนึ่งจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง โดยการมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง ตั้งใจให้หนักแน่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเสียก่อน กระบวนการดังกล่าวจึงจะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตนแล้วย่อมเกิดผลดีแก่ผู้หนึ่ง

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาดังกล่าว จะเห็นว่ามีมโนทัศน์และสนับสนุนแนวคิดของบอยเดลล์ จึงสรุปได้ว่า ผลของการพัฒนาตนนั้นคือการพัฒนาของตัวเรา และการที่จะประสบผลสำเร็จได้ก็ต้องใช้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้วยตัวเราเท่านั้น ซึ่งกระบวนการพัฒนาตนเองของบอยเดลล์ก็สามารถอธิบายได้อย่างสอดคล้องและชัดเจน จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยกระบวนการพัฒนาตนเองมีลำดับขั้น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ตระหนักปัญหา โดยนึกถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง รู้ว่าสิ่งใดเป็นปัญหาสำหรับตน ซึ่งมีความรู้สึกไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายใจกับสภาพตนที่เป็นอยู่ มองเห็นว่าเป็นสิ่งที่อยากจะนำพาตนเองปรับปรุงตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2) วินิจฉัยตนเอง ว่ามีข้อดีข้อเสียหรือจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร รู้ว่าตนเองมีสภาพเป็นอย่างไร วิเคราะห์ตนเอง อาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับบุคคลที่สังคมยอมรับ หรือสนทนากับผู้อื่น ผู้รู้ และผู้เชี่ยวชาญ ในการขอคำแนะนำ เพื่อสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถ่องแท้มากขึ้น

3) วางแผนการพัฒนาตนและตั้งเป้าหมาย โดยการวางแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองได้ อย่างเป็นระบบระเบียบ หาวิธีการเพื่อช่วยให้การพัฒนาตนสำเร็จได้โดยง่ายและเร็ว ซึ่งวางแผนทางหรือวิธีการในการพัฒนาตนให้ตรงไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้

4) ปฏิบัติตามแผนและประเมินผลตนเอง ปฏิบัติตามแผนการที่ได้วางเอาไว้ด้วยการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะต่าง ๆ ในการพัฒนาตน โดยการกระทำหลายรูปแบบต่าง ๆ กัน แล้วประเมินตนเองว่าได้บรรลุตามเป้าหมายนั้น มีการเพิ่มการพัฒนาตนแล้วหรือไม่

ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องกัน โดยต้องทำครบทั้ง 4 ขั้นตอน จึงทำให้การพัฒนาตนเองสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และในบางกรณีอาจจะเริ่มต้นกระบวนการพัฒนาตนเองด้วยขั้นตอน 3 ก็สามารถทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้เช่นกัน

1.3 แนวทางการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชนิจกุล (2535 : 21 - 22) ได้เสนอวิธีการมองตนเพื่อการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. ทุกครั้งที่ท่านทำอะไรผิดพลาด ล้มเหลว หรือพ่ายแพ้ต่อชีวิต ก่อนอื่นขอให้หันเข้ามามองตนเอง และตรวจสอบความบกพร่องของตนเอง มองดูว่า เรายังมีขวัญหรือกำลังใจอยู่หรือไม่และเราจะลุกขึ้นต่อสู้กับวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างไร

2. จงหมั่นสำรวจตนเองเป็นครั้งคราว อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง แล้วดูว่าตนเองพัฒนาตนเองไปได้เพียงใด ใช้เวลาเป็นประโยชน์หรือไม่ ทำคุณงามความดีอะไรบ้าง ทำคุณให้แก่สังคมหรือครอบครัวบ้างหรือไม่

3. ในการมองตนเองที่ดี นั่นคือ การสำรวจอุปนิสัยที่ดีและไม่ดีของตนเอง บุคลิกลักษณะและความสามารถของตน และเปรียบเทียบดูว่าระหว่างนิสัยที่ดีกับไม่ดี สิ่งไหนมากกว่ากัน และหมั่นแก้ไขไปทุก ๆ ครั้งที่มาองตนเอง

4. วางแผนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ แล้วตรวจสอบดูว่าทำได้ตรงตามแผนหรือไม่

5. มองบุคคลที่เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วนำมาปฏิบัติใช้ในวิถีชีวิตของตน

6. หมั่นหาความรู้ใส่ตนเพื่อไม่ให้เกิดการล้าหลัง ตามการเปลี่ยนแปลงไม่ทัน

7. พิจารณาตนเองว่ามีข้อที่ต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง

8. วิเคราะห์ตนเองว่ามีความเมตตา กรุณา จิตใจตนผ่องใสแล้วหรือยัง สร้างสมาธิให้แก่ตน

9. มีความสุขกับเป้าหมายในชีวิตหรือไม่

10. เราลดละ “อัตตา” ลงได้บ้างเพียงใด ให้ภัยแก่คนอื่นหรือไม่

ปิยะรัตน์ นิลอัยกา (2537: 1) เห็นว่าแนวทางการพัฒนาตนเองอาจจะทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น

3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

5. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และที่เกี่ยวข้อง

6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

10. เข้าศึกษาบางวิชาในสถานศึกษา

11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บ้างท่าน

รวงทิพย์ สุริวิชัย (2538: 37 - 38) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนา และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญที่สุดคือ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันท่วงทีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
3. ไม่ทำงานคนเดียวแต่ควรใฝ่หาความรู้ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
4. เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น
6. หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

อรทัย แสงธำรง (2540: 22) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนานั้นบุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้น และจะต้องรู้จักใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแสวงหาวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะให้เหมาะสมกับตนเองทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 37) ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของครูที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจ อื่น ๆ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 7) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองโดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเองและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

จากแนวความคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการที่ได้กล่าวมานี้ สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองหรือวิธีการพัฒนาตนเองที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่อง อย่างไร เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2. การตั้งเป้าหมาย พร้อมกับวางแผนและหาวิธีการในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาตนเองและตั้งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการและวิธีการที่วางไว้

3. เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการณ์ การเข้ารับการอบรม ดูงานหรือประชุมสัมมนา ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะคิดและบุคลิกภาพ และนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้เข้ากับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

4. ศึกษาอย่างเป็นทางการ อาจทำได้ 3 ทาง คือ

- เรียนต่อ คือ เรียนในมหาวิทยาลัยที่เปิดให้บริการ
- เรียนเติม คือ เพิ่มเติมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน
- เรียนแต่ง คือ การพัฒนาความรู้โดยการศึกษาหาความรู้รอบตัวที่ตนสนใจ

5. ศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ โดยการแสวงหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ พังรายการสารคดีต่าง ๆ ทางวิทยุ การดูโทรทัศน์ ส่งเสริมการปฏิบัติงานและทำให้ตนเองเป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งอาจนำมารวบรวมตีพิมพ์ เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้วยก็จะดียิ่งขึ้น

6. ศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำมาเป็นตัวอย่างในการปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

7. การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาการหรือองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ที่นำมาประกอบอาชีพที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงาน

1.4 ประโยชน์ของการพัฒนาตน

ผลดีของการปรับปรุงตนและพัฒนาตนเองนั้น ได้มีแนวคิดของนักการศึกษากล่าวไว้ มีดังนี้
 แสวง สารสิทธิ์ (2535: 5) กล่าวว่า การพัฒนาตนที่ประสบผลสำเร็จแล้ว สามารถอำนวยความสะดวกแก่ตนดังนี้

1. ช่วยให้ความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี
3. ช่วยให้เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
5. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
6. เป็นหลักยึดถือปฏิบัติเพื่อความสงบสุขและความก้าวหน้าของชีวิต
7. สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 172 - 174) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกรู้สึกของบุคคลใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนเองอย่างไร
2. ทักษะและการปฏิบัติงาน ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาแหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

เรียม ศรีทอง (2542: 165) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีข้อดีที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ
2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ เช่น การกระทำของ ครู-อาจารย์มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกศิษย์ การตั้งใจทำงานหรือไม่ตั้งใจทำงานของบุคลากรก็ส่งผลต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้นการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป
3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกของหน่วยงานและสังคมแล้ว ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบถึงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการส่งเสริมการสร้างความงอกงามให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่ม คุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทางชีวิตให้อยู่ในทิศทางซึ่งมีความหมาย และเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสันติสุขอันเป็นผลดีต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน

1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือการมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และมีความสุข โดยที่ปัจจัยของการพัฒนาตนเองจะมีดังต่อไปนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2543: 85 - 86)

1. ตระหนักในความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง
 2. มีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง
 3. มีเป้าหมายหรือจุดหมายของชีวิต
 4. สำรวจตนเอง รู้จักตนเอง หากวิธีปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ควรพัฒนา เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม การแก้ปัญหาและอุปสรรค การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ
 5. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สรรค์สร้างการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
 6. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง สร้างความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองที่มีการพัฒนา
เรียบ ศรีทอง (2542: 44) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองที่เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้
1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง
 2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก
 3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
 4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
 5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น
 6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

การพัฒนาตนเองในลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น 5 ประการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ของบุคคล คือ (กุญชรี้ คำขาย และคณะ. 2540: 52-53)

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีเป้าหมายในชีวิตมีอนาคต มีความมุ่งมั่น โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะได้สดใส ไม่เฉื่อยชา

2. ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อช่วยในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

3. ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นให้มีความรู้สึกจริงใจ เปิดเผยและรู้จักถ่อมตัวเพื่อช่วยในการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นคือ ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองว่าเราก็น่าเหมือนกัน ถ้าเราตั้งใจทำความดี ขยันหมั่นเพียรและอดทน ชีวิตนี้จะต้องดีขึ้นเสมอจะมีคนรักชอบ และเข้าใจเรา พร้อมทั้งจะสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นต่อไป

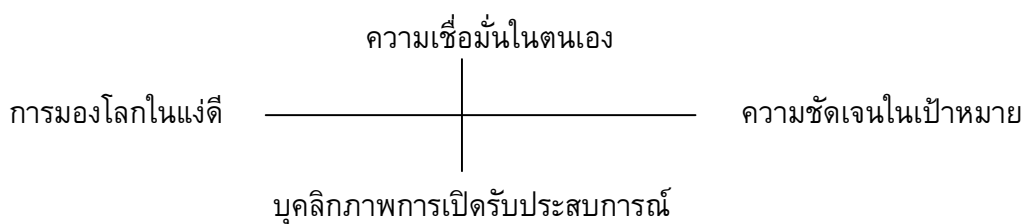
5. ความมีเสน่ห์ในตนเอง บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีเสน่ห์ตามวิธีการของ เดล คาร์เนกี (Dale Carnegie. 2539) คือ

- แสดงตนให้เป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส
- แสดงตนให้ชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย
- แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่เขาสนใจ
- แสดงความชื่นชมและยกย่องเขาตามโอกาสอันควร
- แสดงความรู้สึกคล้อยตามเขาตามความเหมาะสม

ฟิลิธส์ สารวิจิตร (2532: 2) เสนอทฤษฎีของการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล

1. มีความสำนึกว่าชีวิตของตนมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ
2. สร้างภาพสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ
3. มีความต้องการชีวิตใหม่หรือสภาพใหม่มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จนั้น
4. ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง
5. ได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง

บอยเดลล์ (Boydell.1985: 28 - 31) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีคุณภาพที่จะเป็นแรงผลักดัน ซึ่งคุณภาพเหล่านี้จะแบ่งออกเป็นสองมิติ



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

ที่มา: Boydell Tom . (1985). *Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions*. P.29.

มิติแรก แนวตั้งด้านบน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ พบปะผู้คนกลุ่มใหม่ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม โดยต้องอาศัยความกล้า เนื่องจากคาดหวังผลลัพธ์แน่นอนไม่ได้ การย่างก้าวเข้าไปสู่ความไม่รู้ การเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่น่าพร่ำเพรียง ในทำนองเดียวกัน เมื่อเหตุการณ์เริ่มไม่สู้ดีนักเกิดความยุ่งยากขึ้นอาจทำให้หงุดหงิด และอยากล้มเลิกถอยหลังกลับเสียกลางคัน กว่าจะปรากฏผลมักใช้เวลาานาน ซึ่งอาจทำให้หงุดหงิดได้เช่นกัน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีความตั้งใจมั่น

ด้านล่างของเส้นแนวตั้งแสดงให้เห็น บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ แต่ความเปิดเผยนี้จำเป็นต้องอาศัยความถ่อมตัว ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคคลจะกลายเป็นคนรอบรู้สารพัดจนกลายเป็นคนวางโตโอ้อวดไปได้ แต่หากเปิดเผยมากเกินไป ก็อาจกลายเป็นความถ่อมตัวจนเกินไปได้เช่นกัน อันจะทำให้เกิดปมด้อยและขาดความมั่นใจในตัวเอง เพราะเชื่อว่าความคิดเห็นของคนอื่นดีกว่าของตัวเองไปหมด ถ้าเป็นเช่นนี้การพัฒนาย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้

ในทำนองเดียวกัน ความกล้าเกินไปจนกลายเป็นความมูทะลุและไม่มีความยั้งคิด หรือความมุ่งมั่นจนเกินขอบเขตจนกลายเป็นความตื้อดั่ง มักเป็นอุปสรรคกีดขวางแนวทางการพัฒนาเสมอ

มิติที่สอง เส้นแนวนอน เส้นนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นมิติของเวลา ด้านซ้ายมือเป็นความสัมพันธ์กับอดีตว่าทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงขึ้นหรือไม่ด้วยความเชื่อมั่นในใจว่า ในที่สุดทุกอย่างจะจบลงด้วยดี หากเป็นเช่นนี้ ก็ดูเหมือนว่า การมองโลกในแง่ดี สามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ และยังคงยืนหยัดสู้ต่อไปได้ แม้ในเวลาที่ดีดูเหมือนไม่มีอะไรดีขึ้น ไม่ใช้รู้สึกไม่มั่นคงจากผลของประสบการณ์ที่เลวร้ายจนทำให้รู้สึกท้อแท้ไม่เหลือความหวังอีกแล้ว

ด้านขวามือของมิตินี้เป็นเรื่องของอนาคต บุคคลจำเป็นต้องมี *ความชัดเจนในเป้าหมาย* วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายหรืออย่างน้อยก็รู้ว่าตนต้องการทำอะไรต่อไป แม้อาจยังไม่แจ้งชัดนัก หากตนเองไม่เชื่อว่าตนนั้นสามารถพัฒนาได้ บุคคลนั้นก็จะสะดุดหยุดอยู่กับที่เหมือนกับพวกที่พอใจในสภาพปัจจุบันของตนเองจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา แต่ถึงกระนั้นความมั่นคงและความยึดมั่นอย่างเหนียวแน่นเกินไปอาจเปลี่ยนเป็นความใจเย็นจนเฉื่อยชาและเชื่อในชะตากรรมว่า “อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด” ฉะนั้นจึงไม่ต้องทำอะไรนอกจากนั่งคอยดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น ในทำนองเดียวกัน หากรูปแบบของจุดมุ่งหมายผิดเพี้ยนไปมากก็อาจนำไปสู่ความวิปริตและทำให้สำคัญตนเกินควร

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า มีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง แต่เนื่องจากว่าส่วนใหญ่แล้วจะมีแนวคิดที่คล้ายกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบอยเดิลล์ก็สามารถอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาตนได้ชัดเจนและครอบคลุม โดยพิจารณาจากความหมายที่คล้ายคลึงกันซึ่งก็จะครอบคลุมถึงสาเหตุของการเกิดการพัฒนาตนเองได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตามตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองนั้น ก็มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้ มีดังต่อไปนี้

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศจำนวน 1,587 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุและการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว และอ่านหนังสือรายวัน/รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือประชุมวิชาการต่าง ๆ มีโอกาสไปประมาณ 1 - 2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัญหาที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อนั้นเป็นปัญหาส่วนตัว เช่น ขาดความพร้อมในตนเอง สอบเข้าไม่ได้ ไม่มีทุนการศึกษา อายุมากเกินไป และปัญหาของหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานไม่อนุมัติ และไม่มีผู้ทำงานแทนซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ เพียงแต่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นมีความพร้อม มีความต้องการ มีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นในตัวเองก่อน จึงจะสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้

ยุทธพงศ์ บุญทรง (2531: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การอ่านวารสารทางการศึกษาของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการอ่านวารสารทางการศึกษาระดับภาษาไทยของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า ลักษณะการอ่านวารสารของครู

เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง โดยใช้ช่วงเวลาพักกลางวัน โดยจะอ่านเรื่องที่ตนเองสนใจและความต้องการของตนในขณะนั้น และยังพบว่าครูมีความต้องการในการอ่านวารสารในระดับมาก และเห็นว่าทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และเป็นประโยชน์ในการสอนแต่มีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถอ่านได้เต็มที่ ก็คือ ครูไม่มีเวลาอ่าน และห้องสมุดโรงเรียนบริการไม่ดี รวมถึงวารสารมีไม่เพียงพอ

รัชนก วันทอง (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษากระบวนการ วิธีการ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า พยาบาลจะต้องการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงในความรู้ก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู ได้แก่ เจตคติที่มีต่อ วิชาชีพครู สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ผลการเรียนรู้วิชาการ การศึกษารวมทุกวิชาตลอดหลักสูตร พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ กิจกรรมที่ส่งเสริมวิชาการ จำนวนเพื่อนสนิทและความถี่ในการสนทนาทางวิชาการ

เยาวรินทร์ จันทนมีภูฐา (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน บุคลิกภาพส่วนตัวของครู การส่งเสริมวิทยฐานะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สวัสดิการที่ได้รับ จริยธรรมด้านความเมตตา จริยธรรมด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน อายุ เจตคติต่ออาชีพครู ขนาดโรงเรียน จริยธรรมด้านความมีเหตุผล ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร บุคลิกภาพส่วนตัวของครู สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน จริยธรรมด้านความเมตตา เงินเดือน ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา และจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ

สจิวรรณ ทรรพวสุ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการของระบบการทำงานวิจัยทางด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับการทำการวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ โดยปัจจัยทั้ง 5 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ได้ถูกต้องร้อยละ 72.99

วรางคณา สิริบุษกะ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานและสังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลร่วมกันในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านบุคคลกับปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองได้ร่วมกันร้อยละ 30.8 โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลมากตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชื่ออำนาจในการควบคุม ส่วนลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ธนิตร พิบูลแถว (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ ยศ และตำแหน่ง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ

สายงานที่สังกัด อัตราเงินเดือนและปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

นิกร ดุกสุกแก้ว (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลางได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านงาน ด้านสังคมและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้วยเช่นกัน

วิเชียร หล่อจัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประมวลผลงานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน) ลักษณะทางจิต (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ความเชื่ออำนาจในการควบคุมความผูกพันต่อองค์กร) และสภาพแวดล้อม (บรรยากาศขององค์กร การสนับสนุนจากองค์กร) ผู้วิจัยจึง

เลือกตัวแปรลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมของงานวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนหน้านี้เพียงบางส่วน โดยตัวแปรที่เลือกมาจากงานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นตัวแปรที่ทำการศึกษาแล้วได้ผลสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และเนื่องจากว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือได้มาจากสถานะทางสังคม ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้เสมอ ไม่จำเป็นว่าบุคคลผู้นั้นจะมีปัจจัยลักษณะบุคคลเป็นอย่างไร ก็สามารถพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ ปรานี รามสูต และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545: 3) กล่าวว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาดน คือ ลักษณะทางจิตเนื่องจากการศึกษาพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นมีขอบข่ายในการศึกษาพฤติกรรมทุกด้าน แต่ที่ควรที่จะพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ พฤติกรรมภายใน เพราะเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการกระทำภายนอก เช่นเดียวกับ พระเทพเวที (2536: 27 - 29) ที่ว่า กระบวนการพัฒนาคนนั้น จะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อม โดยที่บุคคลจะเกิดการพัฒนามากที่สุดนั้นจะต้องพัฒนามาจากปัจจัยภายใน แต่คนส่วนใหญ่จะพัฒนามาจากภายนอกก่อน จึงไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองไปถึงจุดสูงสุด จึงควรเน้นไปที่ปัจจัยภายใน แต่ก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเช่นกัน ดังนั้นการพัฒนาดนจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาจิต ความคิด คติการปฏิบัติก็มาติดด้วย เพราะฉะนั้นทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรม ภายนอกจึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ถ้าบุคคลจะมีพฤติกรรมพัฒนาตนเองมากหรือน้อย จึงต้องอาศัยลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองดังจะได้อธิบายต่อไป

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - confident)

กรมวิชาการ (2537: 1) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ช่วยให้เราเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ สามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง อันเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำรงชีวิต

สมิท (Smith, 1961: 185) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การพึงพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองหรือการยอมรับตนเอง บุคคลใดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากความขัดแย้งระหว่างตนตามเป็นจริง (Real Self) กับตนตามอุดมคติ (Ideal Self) ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นมาก จะเป็นเหตุทำให้ตนมีความรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายถึงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

ธัญญา คนอยู่ (2547: 10) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความมั่นใจในการกระทำใด ๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ท้อถอย สามารถที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะต้องเป็นคนที่จิตใจมั่นคง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ยอมรับในความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง

รัชนิกร หิรัญโต (2546: 9) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตัวเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเอง กระทำการต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่ และมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ รวมทั้งการจัดการแก้ปัญหาและปรับตัวอยู่ในสังคมด้วยความรู้สึกที่มั่นคง เพื่อสุขภาพจิตที่ดีและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

นภาพร สัมพันธ์ (2540: 8) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความมั่นใจ แน่วแน่ และกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ นำชีวิตด้วยตัวของตัวเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าพูด กล้าซักถาม และเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเข้าสังคม หรือติดต่อกับบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มีความกล้าหาญ ตั้งใจมั่น แม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรค ก็ไม่เกิดความท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำการนั้น ๆ ต่อไป โดยมั่นใจว่าตนสามารถจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีหลายลักษณะ ดังนี้

อารยา สุระมาตย์ (2540: 37) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงทางจิตใจ มีจิตใจหนักแน่น ไม่ลังเล
2. ความกล้า กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้ากระทำ กล้าเผชิญความจริง กล้าเป็นผู้นำ
3. การพึ่งตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเพียรพยายาม
4. ความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองไม่คล้อยตามผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์
5. ความสามารถในการปรับตัว มีมนุษยสัมพันธ์ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ยอมรับสภาพใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบ

ธัญญา คนอยู่ (2547: 14) สรุปว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ เป็นคนที่จิตใจมั่นคง ความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง ยอมรับในความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง

สอดคล้องกันกับ นภาพร สัมพันธ์ (2540: 9) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก เป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมั่นใจ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองย่อมกระทำการใดสำเร็จได้ยากเพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการไฝหาความสำเร็จในชีวิตลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (เดโช สวานนท์. 2516: 127)

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะของการเป็นคนที่จิตใจหนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงมีความพยายามตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โบว์แมน และแมทธิว (Bowman and Mathews. 1960: ไม่ปรากฏเลขหน้า; อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ อูปรมย์. 2530: 39) ได้สรุปผลว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียน คือ การที่เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเอง

เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองกับการพัฒนาดนยังไม่มี แต่จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ก็เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนและในด้านการทำงานด้วยเช่นกัน ดังที่ มาสโลว์กล่าวว่า (Maslow. 1954: 411) คนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนพอใจจะทำให้บุคคลนั้นมี ความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนั้นถูกขัดขวาง นภาพร สัมพันธ์ (2540: 8) กล่าวว่า จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อย หรือเสียความภาคภูมิใจในตนได้ ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และส่งผลต่อความสำเร็จในด้านการงาน และตำแหน่งหน้าที่ เพราะถ้าบุคลากรขาดความเชื่อมั่นในตนเองแล้วจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

การมีความมั่นใจในตนเองเห็นว่าตนเองนั้นสามารถพัฒนาตนได้ เชื่อว่าตนเองนั้นสามารถเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้นได้ มีความกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ที่แปลกไปจากเดิมซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาดนด้วยการกระทำด้วยตนเอง คนที่มีความมั่นใจในตนเองมักจะมีความมั่นใจ และตั้งมั่นในการกระทำที่เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ตนเองเสมอ และก็พร้อมที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเองอันเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยเช่นกัน

2.2 บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

อดัมสเบิร์ก ศรีแสงนาม (2523: 246) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นแบบฉบับของบุคคลที่แสดงต่อคนอื่น ทั้งลักษณะกริยา ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ความคิด เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าใครมีบุคลิกภาพแบบใด ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน หรือตัวกระตุ้นคล้าย ๆ กัน ก็จะมีปฏิกิริยาตอบสนองแบบเดียวกันตลอดไปทุกครั้ง

นวลละอ อสุภาผล (2527: 3 - 4) กล่าวถึง ความหมายของบุคลิกภาพว่ามีความหมายครอบคลุม 2 ประการ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคม หรือความคล่องตัวเป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งในความหมายนี้บุคลิกภาพฝึกฝนได้

2. พิจารณามุมมองบุคลิกภาพในลักษณะติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อกับ และบุคคลที่เขาติดต่อกับนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพก้าวร้าว (Aggressive Personality) บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น (Submissive Personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณีที่มีผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือประมาณซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้สังเกต และเป็นลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยรวม

จันทร์จิรา มนต์พงษ์ (2546: 36) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวทั้งที่ปรากฏภายนอกและลักษณะภายใน เช่น รูปร่างหน้าตา การแสดงออก ความรู้สึก ความคิด และสติปัญญา เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิดและพฤติกรรมของบุคคล และบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับ สังคม วัฒนธรรม การรับรู้ตนเอง (Self - Concept) ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้

จากความหมายของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ต่อมาแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมาก คือ แนวคิดที่เรียกว่า รูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) ด้วยเหตุที่สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่าง ๆ และสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrac. 1992: 13 - 18) ได้กำหนดไว้องค์ประกอบของบุคลิกภาพไว้ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) บุคลิกภาพการเปิดเผยตนเอง (extraversion) 2) บุคลิกภาพความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) 3) บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 4) บุคลิกภาพเข้าใจผู้อื่น (agreeableness) 5) บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (conscientiousness) ในที่นี้จะกล่าวถึงบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์เท่านั้น

บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง บุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

1) มีจินตนาการ (fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการและความฝันมีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

2) มีสุนทรียภาพ (aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงาน ความงดงามในงานศิลปะ บทกวี

3) วัตถุประสงค์ความรู้สึกของตนเอง (feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

4) ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ (actions) ผู้ที่พร้อมที่จะลอง ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เช่น หาวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

5) การเปิดกว้างด้านความคิด (ideas) การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ

6) การเปิดกว้างด้านค่านิยม (values) การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ เช่น ทางสังคมการเมืองและศาสนา

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของการยอมรับเจตคติ แนวคิด และแนวทางใหม่ เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาศัยการมีความนอบน้อม ถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้มีความมั่นใจตนเองบุคคลก็สามารถพัฒนาตนได้ จะเห็นว่าผู้ที่มีระดับคะแนนด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง จะเป็นพวกที่มีความสงสัยใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ชีวิตจึงเต็มไปด้วยประสบการณ์ มีความเต็มใจที่จะเปิดรับแนวคิดและค่านิยมใหม่ ไม่ยึดถือตามประเพณีนิยม พร้อมทั้งจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางด้านจริยธรรม สังคม และการเมือง บุคลิกภาพแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและสติปัญญา แต่อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ไม่ได้มีความสอดคล้องกับเรื่องสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดเสมอไป เนื่องจากผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดจำนวนมากที่ไม่เปิดรับประสบการณ์ ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์จำนวนมากมีความสามารถทางปัญญาที่จำกัด ซึ่งบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ดังกล่าว เป็นตัวทำนายที่เหมาะสมสำหรับการทำนายผลการฝึกอบรมในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ (Barrick & Mount.1991: 1)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุบลรัตน์ หรัยเจริญ (2539: 91 - 102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบิน ตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินของศิษย์การบินประจำกอง ทั้งหมด 53 ราย พบว่าศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง คือ มีความสามารถในการบินกับเครื่องบินขับไล่ จะต้องประกอบไปด้วยบุคลิกภาพ คือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540: 138 - 143) ได้ศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และระบบในกำกับของรัฐบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน โดยใช้

แบบทดสอบของ 16 PF ฟอรัม A ซึ่งด้านประสิทธิผลของงานพบว่า ผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูงมีองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

จากการศึกษาของ บาร์ริค และเมาท์ (Barrick & Mount. 1991: 1) กับ เฮาก์และคณะ (Hough et al. 1990: 581) ต่างพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์กับความสำเร็จ จากการฝึกอบรม ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะแสดงออกถึงความกระตือรือร้นมากกว่าจะแสดงความเรียบเฉยในการฝึกอบรม ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์กับมาตรวัดความสำเร็จในการทำงานและบุคคลที่มีคะแนนในด้านนี้สูงจะมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการนำยุทธวิธีต่าง ๆ มาพัฒนางาน บุคคลที่มีคะแนนในมิติด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บาร์ริค และเมาท์ยังพบอีกว่า บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บุคคลได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์สูง มักจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ว.วชิรเมธีภิกขุ (2545: 1) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การรู้จักมองหาแง่ดี แง่งาม แง่ที่เป็นคุณ ชูก่อนแทรกซึมอยู่ในงาน ปัญหา อุปสรรค บุคคล เหตุการณ์ ในคำวิพากษ์วิจารณ์ตัดสินในพิจารณาอื่น ๆ อันไม่เจริญโสตรประสาทที่ผ่านเข้ามาในชีวิตแต่ละวัน แล้วนำมาปรุปรุความคิด จิตใจ ตลอดจนพฤติกรรมและการงานของตนเองให้แวววาวพรายแพรว ขึ้นมาในทางที่สร้างสรรค์ชีวิต

ปิยะดี ลิพพะบำรุง (2547: 11) ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดี ว่าเป็นความคิดหรือความเชื่อในทางบวกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ เหตุการณ์ทางบวก เป็นเหตุการณ์ที่คงทน สามารถเกิดขึ้นได้ประจำ เกิดกับเหตุการณ์อื่น ๆ ได้และตนเองสามารถทำให้เกิดสิ่งดี ๆ ได้

โกลแมน (Goleman. 1998: 97 - 101) ได้กำหนดไว้ว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการจงใจตนเองซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปรีชาเชิงอารมณ์ (emotional intelligence) คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย มีพลังโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับคืนดีได้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น จึงสามารถจงใจตนเองได้

พระราชวรมนี (ประยูร ฐม. ม. จิตโต. 2540: 34 - 47) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี เป็นสัทสนะนิยม หรือที่เรียกว่า Realistic optimism คือการมองโลกดีอย่างมีเหตุผล มีความหวัง เชื่อว่าเราสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยความสามารถ ไม่ยอมจำนนต่อโชคชะตา

เซลิเกแมน (Seligman. 1998: 44 - 52) เห็นว่าคนที่มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น (resilience) สามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้ายได้ และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีประสบ

ความสำเร็จในชีวิต ในการทำงาน ในการเรียน และในการแข่งขัน ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี นอกจากนี้ เซลิกแมนได้เสนอรูปแบบการอธิบายตนเอง (explanatory style) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการบรรยายตนเองสามารถบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองชีวิตในลักษณะไหน เป็นการมองโลกในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

รูปแบบการอธิบายตนเองของบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 3 มิติ ดังนี้

1. ความคงทนถาวร (permanence) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองโดยบุคคลมีความเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นถาวร (permanence) หรือเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นชั่วคราว (temporary) ลักษณะการอธิบายในรูปแบบความเชื่อว่าสิ่งที่เป็นสาเหตุตามมิตินี้เป็นเรื่องกาลเวลาว่ามีความคงทนถาวรหรือไม่ ซึ่งจะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนที่มองโลกในแง่ร้ายตามลักษณะเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจากสาเหตุที่คงทนถาวร เช่น คุณลักษณะ และความสามารถ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว เช่น สภาวะอารมณ์ และความพยายาม ดังนั้นบุคคลกลุ่มที่มองโลกในแง่ร้ายอาจจะล้มเลิกเมื่อประสบความสำเร็จ เนื่องจากเชื่อว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของความบังเอิญ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่เกิดสิ่งไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคได้อย่างง่ายดายเพราะเชื่อว่า สิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นจะเกิดขึ้นถาวรตลอดไป

2. ความครอบคลุม (pervasiveness) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นมีความเฉพาะ (specific) หรือเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป (universal) โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนมองโลกในแง่ร้าย ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งที่สากลทั่วไปแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีความเฉพาะ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์นั้นเท่านั้น แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่สากลทั่วไป เกิดขึ้นทุกโอกาส

3. ความเป็นตนเอง (personalization) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดมาจากตนเอง (Internal) หรือเกิดมาจากสาเหตุภายนอกตนเอง (external) หรือบุคคลอื่น โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดี และคนมองโลกในแง่ร้ายดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น

เหตุการณ์ที่ไม่ดี: คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่ดีกับตนเองนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ภายนอกอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นจะได้ไม่สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะตำหนิตนเองว่าสาเหตุที่เกิดสิ่งไม่ดีขึ้นนั้นมาจากตนเอง ดังนั้นเมื่อไม่ประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง

จากการอธิบายตนเองถึงความเชื่อสิ่งที่เป็นสาเหตุที่เกิดเหตุการณ์ที่ดีหรือไม่ดีกับตนเองในมิติต่าง ๆ 3 มิติ ได้แก่ ความคงทนถาวร ความครอบคลุม และความเป็นตนเอง ทำให้คนมีลักษณะในการมองโลกแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างการอธิบายตนเองในมิติต่าง ๆ ในตาราง 1

ตาราง 1 ตัวอย่างวิธีการอธิบายตนเองของคนที่มีมองโลกในแง่ดีและในแง่ร้ายตามมิติ 3 ด้าน

มิติ	ลักษณะ	
	คนที่มองโลกในแง่ดี	คนที่มองโลกในแง่ร้าย
ความคงทนถาวร	- ถาวร ฉันโชคดีตลอดเวลา	- ชั่วคราว วันนี้ฉันโชคดี
	- ชั่วคราว หัวหน้าอารมณ์ไม่ดี	
ความครอบคลุม	- สากล ฉันเป็นคนเก่ง	- เฉพาะ ฉันเป็นคนเก่งเลข
	- เฉพาะ อาจารย์ ก. ไม่ยุติธรรม	
ความเป็นตนเอง	- ภายในตนเอง ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้	- ภายนอกตนเอง เพื่อนของฉันช่วย ทำให้สิ่งนี้สำเร็จได้
	- ภายนอกตน ข้อสอบยาก	

ที่มา: อรพินทร์ ชูชม; วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). รายงานการวิจัยฉบับที่ 92. หน้า 18.

สรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความรู้สึกมั่นคง และมีศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ว่าเราสามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ขวากหนาม ได้ด้วยความพยายาม และในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ โดยที่ไม่ยอมจำนนต่อโชคชะตา เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการพัฒนาดน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งใดมาขัดขวางก็สามารถมีกำลังใจที่จะมองเห็นถึงโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายขึ้นมาได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรพินทร์ ชุชม และคณะ (2546: 1) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน กรณีครูประถมศึกษา พบว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากในทางบวกต่อพลังใจในการทำงาน โดยที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีทัศนคติในการมองชีวิตไม่ว่า สถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์ที่มีอุปสรรคปัญหาไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ย่อมเกิดพลังใจในการทำงานในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งครูระดับประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีต่ำหรือในทางลบจะมีพลังใจในการทำงานน้อยลง เช่นเดียวกันผลการวิจัยในวงการศึกษาและงานขายประกันที่ระบุว่าคนที่มองโลกในแง่ดีเมื่อเผชิญอุปสรรคปัญหาแล้วจะไม่รู้สึกหมดหวังในชีวิต มีพลังที่จะต่อสู้เอาชนะอุปสรรคได้จนประสบความสำเร็จในที่สุด (Seligman. 1998: 154) โดยที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีจะใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยตรงและแก้ปัญหาภายในมาก ขณะที่คนมองโลกในแง่ร้ายน่าจะมีปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ต่อความเครียดมาก

การมองโลกในแง่ดีทำให้มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเรียน มากกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย จากการศึกษานี้ของเซลิกแมน (Seligman. 1998: 154 - 158) พบว่า พนักงานขายที่มองโลกในแง่ดีสามารถประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ส่วนในเรื่องการเรียน เซลิกแมนและคณะ (Seligman. 1997: 13 - 14) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอธิบายตนเอง (มองโลกในแง่ดี) และเกรดเฉลี่ยในระดับวิทยาลัยพบว่ารูปแบบการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายเกรดเฉลี่ยได้

จากแนวคิดที่สำคัญในการเปลี่ยนมุมมองของคนที่มีมองโลกในแง่ร้ายเป็นคนที่มองโลกในแง่ดีเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้ ไม่ท้อแท้หมดหวัง มีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคได้ คือการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในการอธิบายถึงเหตุการณ์ทางลบที่เป็นอุปสรรคในแง่ร้าย ให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกับลักษณะที่คนมองโลกในแง่ดี สิ่งสำคัญคือฝึกการโต้แย้งความเชื่อในแง่ร้ายให้เป็นนิสัย เพื่อผลที่ตามมาของความเชื่อในทางที่ดี จะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ การมองโลกในแง่ดีจึงเป็นลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาดน เนื่องจากการพัฒนาดนเองเป็นเรื่องที่ยากยิ่งแล้ว เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีความล้มเหลวหรือท้อถอยในการพัฒนาดน แล้วทำให้ไม่สามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ แล้วยังไม่สามารถมองโลกในแง่ดีได้อีกก็ทำให้ไม่มีแรงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาดน การพัฒนาดนก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

2.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย (Goal clarity)

การตั้งเป้าหมาย (goal setting) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Locke & Latham. 1984: 1 - 9)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (Locke. 1968) เสนอว่า “บุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน” เป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การนิเทศงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษากฎพันธสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ

นอกจากนี้ลีและคนอื่น ๆ (Lee et al. 1991: 468 - 469) ได้รวบรวมผลงานของล็อกและลัทธัม (Locke & Latham. 1984) โดยได้จำแนกองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดแรงจูงใจร่วมกับการใช้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและมีความยากที่จะประสบความสำเร็จ สามารถแยกได้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในการตั้งเป้าหมาย (supervisor support and participation in goal setting and strategies)
- 2) ความเครียดจากเป้าหมาย (goal stress)
- 3) ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย (goal efficacy)
- 4) หลักการของการมีเป้าหมาย (goal rationale)
- 5) การใช้เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (use of goal setting in performance appraisal)
- 6) รางวัลที่เป็นรูปธรรม (rewards)
- 7) ความขัดแย้งจากเป้าหมาย (goal conflict)
- 8) การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกในการบรรลุเป้าหมาย (organizational facilitation of goal achievement)
- 9) ผลกระทบของเป้าหมายที่ผิดปกติ (dysfunctional effects of goals)
- 10) ความชัดเจนในเป้าหมาย (goal clarity)

องค์ประกอบของเป้าหมายองค์การดังกล่าว ลีและคนอื่น ๆ (Lee, et al. 1991: 467 - 482) ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีความสัมพันธ์กันโดยมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบเป้าหมายองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในการตั้งเป้าหมาย	.30*
2) ความเครียดจากเป้าหมาย	-.14*
3) ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย	.22*
4) หลักการของการมีเป้าหมาย	.18*
5) การใช้เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.19*
6) รางวัลที่เป็นรูปธรรม	.02
7) ความขัดแย้งจากเป้าหมาย	-.13*
8) การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกในการบรรลุเป้าหมาย	.14*
9) ผลกระทบของเป้าหมายที่ผิดพลาด	-.28*
10) ความชัดเจนในเป้าหมาย	.21*

ที่มา : Lee, C.; et al. (1991). *Journal of Organizational Behavior*. p.467 - 482.

จากงานวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่าการตั้งเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และที่มีความสัมพันธ์ทางบวก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน 2) ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย 3) หลักการของการมีเป้าหมาย 4) การใช้เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกในการบรรลุเป้าหมาย และ 6) ความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทางลบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเครียดจากเป้าหมาย 2) ความขัดแย้งจากเป้าหมาย และ 3) ผลกระทบของเป้าหมายที่ผิดพลาด ส่วนองค์ประกอบรางวัลที่เป็นรูปธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในที่นี้จะกล่าวถึงรายละเอียดของความชัดเจนในเป้าหมาย เท่านั้น

ในเรื่องความชัดเจนของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ดีต้องกระจ่างชัดเจน ส่วนเป้าหมายที่ยังไม่กระจ่างหรือคลุมเครืออยู่จะต้องสร้างหรือปรับขึ้นมาให้กระจ่าง เพราะเป้าหมายที่คลุมเครือถ้าถามจะมีจุดหมายปลายทางที่ไม่แน่นอน ขาดความสำคัญ และไม่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ดีและถูกต้องจะต้องวัดผลการกระทำได้ ซึ่งเป้าหมายที่มีความกระจ่างชัดเจนจะทำให้เกิดผลดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2529: 67) คือ

1. เป็นเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีความสำคัญ
 2. มีความสำคัญต่อความร่วมมือในการทำงานระหว่างหัวหน้าและพนักงาน เมื่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายที่กระจ่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง พนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
 3. ไม่ทำให้เกิดการแตกออกเป็นเป้าหมายย่อย ๆ ถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน เลื่อนลอยจะทำให้เกิดการแตกออกเป็นเป้าหมายย่อยที่มีความไม่แน่นอนและเบี่ยงเบนไปจากเดิมมากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนและทำงานไม่ถูก
 4. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้
- สรุปได้ว่า ความชัดเจนในเป้าหมาย หมายถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทิศทางที่จะไปแสวงหาได้ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ปรารถนาจะเป็นจริง สามารถบรรลุได้ มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น และก็ต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ การไม่มีเป้าหมายทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา การขาดความหวัง ทำให้ขาดทุกสิ่งทุกอย่าง การพัฒนาตนก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เพราะการพัฒนาที่มีความหวังจะนำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งที่จะพัฒนาตนเพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และยังส่งผลให้บุคคลคิดถึงอนาคตเพื่อประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลจากงานวิจัยของล็อกและลาธัม (Locke & Latham. 1984: 18) พบว่า การตั้งเป้าหมายสามารถเพิ่มผลผลิตในงานหรือการปรับปรุงคุณภาพงาน และก็ยังมียุทธศาสตร์อื่น ๆ ตามมา เช่น การสร้างความกระตือรือร้นในความคิดหวัง โดยการที่พนักงานรู้ว่าหัวหน้างานมีความต้องการให้ตนทำงานที่แน่นอนอย่างไร และก็ยังช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน การสร้างเป้าหมายที่ยากแต่สามารถบรรลุผลได้ ช่วยให้เกิดความท้าทายในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจว่าสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้

และในการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความยากง่ายของเป้าหมายกับความรู้สึกที่เป็นพันธะต่อเป้าหมาย พบว่า คนที่มีความรู้สึกเป็นพันธะต่อเป้าหมาย ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะปฏิบัติการเมื่อเขาพบว่าเป้าหมายนั้นยาก ขณะที่คนที่ไม่รู้สึกเป็นพันธะจะเกิดความท้อถอย และมักเลือกแต่เป้าหมายระดับที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของตน โดยไม่สนใจต่อระดับความยากง่ายของแต่ละเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาแต่จะคงระดับปฏิบัติการในระดับต่ำ (พัฒนา พลอยประไพ. 2540: 18)

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับประสิทธิภาพการกระทำเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายนั้น ฮิวส์ (Hughes. 1976: 64) พบว่า ทั้งในแง่ของการจัดการองค์กรและบุคคล การกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่มีคุณค่ามักไม่ได้รับความเอาใจใส่ กล่าวคือ ประสิทธิภาพของการกระทำ

ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย และการกระทำเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลย่อมไม่ได้รับการเอาใจใส่ ถ้าบุคคลไม่มีความรู้สึกที่เป็นพันธะต่อเป้าหมายนั้น (Goal or Objective Commitment) เปรียบเทียบความรู้สึกเป็นพันธะต่อเป้าหมายสองลักษณะคือ เป้าหมายที่ถูกกำหนดให้และเป้าหมายที่บุคคลกำหนดขึ้นด้วยตนเอง พบว่าบุคคลรู้สึกเป็นพันธะต่อเป้าหมายที่กำหนดขึ้นเองมากกว่า

นาซัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และเรวดี ทรงเที่ยง (2546: 37) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองต่อการปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ตรวจสอบข้อค้นพบที่ว่า หากให้ผู้เข้าร่วมทดลองได้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในระยะเวลาเท่ากับการปฏิบัติงานงานจริงและมีผู้ทดลองเป็นผู้ประเมิน ผู้เข้าร่วมการทดลองจะสามารถตั้งเป้าหมายที่ยากและนำไปสู่ผลการตั้งเป้าหมายได้ พบว่า ผู้เข้าร่วมการทดลองที่มีการตั้งเป้าหมายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้เข้าร่วมการทดลองที่บอกให้ทำดีที่สุด ผลของการตั้งเป้าหมายนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะถ้ามีบุคคลภายนอกหรือผู้ทดลองเป็นผู้ประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการให้บุคคลภายนอกเป็นผู้ผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยนี้ยังพบอีกว่าการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยากจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าการตั้งเป้าหมายที่ง่าย ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยหลายชิ้นก่อนหน้านี้

จะเห็นว่าความชัดเจนในเป้าหมายมีผลต่อการเพิ่มพูนการพัฒนาตน ทำให้บุคคลมั่นใจว่าสามารถบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และยังมีส่วนทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งถ้าความยากของเป้าหมายมีมากก็ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะพัฒนาตนให้มากขึ้นยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นที่ตนเองได้กำหนดเอาไว้ความชัดเจนในเป้าหมายจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองในการกำหนดทิศทางและระดับการกระทำที่ควรเป็น และเกิดความชัดเจน แน่ใจ ในการระบุลักษณะของกระทำที่ทำให้เกิดการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองตามวิธีต่าง ๆ ที่เห็นสมควรว่าจะเหมาะสมและสอดคล้องต่อเป้าหมายนั้น

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 175 - 176) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้นทำงานให้สำเร็จอย่างพิสดาร หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ และยังได้สรุปแนวความคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland: 1961) นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดว่า ได้ให้ความสนใจกับความต้องการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) ของมนุษย์ในการทำงานร่วมกัน เขาได้ให้คำจำกัดความความต้องการชนิดนี้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จดีกว่ามาตรฐานโดยมีความอดุสาหะ พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสุขและความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานแล้วเสร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่ประสบความสำเร็จ

แมคเคิลแลนด์มุ่งอธิบายลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและเทคนิควิธีเสริมสร้างคนที่มีลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและมีให้คนเหล่านี้หมดแรงจูงใจ การทำให้คนหมดแรงจูงใจนั้นแมคเคิลแลนด์ถือว่าทำลายคน มิใช่เสริมสร้างพัฒนาคน คำอธิบายของเขาสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต่อไปนี้เป็น

1. ความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญความสำเร็จ หรือล้มเหลว
2. ความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ พยายามขอสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ความสำเร็จแก่ตนเอง
3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้ภาระหน้าที่ของตนและปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนเองด้วยดี
4. ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง
5. ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ
6. ความสันทัดในการจัดระบบงานและจัดองค์การ

ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีคุณลักษณะที่ตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากแนวคิดของทฤษฎีแมคเคิลแลนด์ จะเห็นได้ว่าสำหรับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น บางครั้งเงินหรือสิ่งตอบแทนเป็นวัตถุ เป็นคำชม เป็นเกียรติที่ได้รับ ก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะนำมาใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้เสมอไป สำหรับคนบางคนแรงจูงใจที่ดีคือความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หากเข้าใจผู้เป็นสมาชิกกลุ่มงานบางคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น และช่วยปรับตัวเข้าหากันได้ดี ดังได้กล่าวมาแล้ว คือ ใช้วิธีกระจายงานแบ่งงานให้รับผิดชอบให้เขามีโอกาสคิดและตัดสินใจเอง ให้เขาทำงานที่มีโอกาสสำเร็จได้ และให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่เป็นผลงานของเขา เป็นต้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงหมายถึง ความปรารถนาที่ช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิม บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายมีความมุ่งมั่นที่จะนำข้อมูลไปปรับปรุงตนให้กระทำดีขึ้นยิ่งกว่าเดิม มีความสัมพันธ์กับลักษณะการพัฒนาตนเอง เมื่อมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นย่อมต้องการการพัฒนาตนเองส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ดังนั้นเมื่อมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นจะให้ประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงานเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลสามารถที่จะเปลี่ยนตนเอง เปลี่ยนนิสัยการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานโดยวิธีต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสวง จันทร์ถนอม (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัย

แวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก

สุพจน์ พึ่งพุ่มแก้ว (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่เป็นระบบ การเปิดรับสื่อมวลชนและสถานภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียนกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการแก้ปัญหาและด้านการมุ่งพัฒนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่เป็นระบบและการเปิดรับสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งพัฒนา และพบว่าปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่ใช้ร่วมพยากรณ์คุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งพัฒนา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นระบบและความคิดสร้างสรรค์

อรทัย แสงธำรง (2540: 97 - 104) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้สถาบันควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ควรจัดแหล่งความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ และสถาบันควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาได้มากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายงาน

บังอร โสพล (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยประเภทข้ามวัฒนธรรมทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งให้ข้อค้นพบที่ยืนยันถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อประสิทธิผลของการทำงานของหัวหน้าในองค์กรประเภทสถาบันการเงินในประเทศไทย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้า และแสดงให้เห็นความเป็นสากลของตัวแปรบางตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในทั้งสองวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 124) โดยระบุว่าประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับมากน้อยของจิตลักษณะของบุคคล 8 ประการ ได้แก่ สติปัญญา ประสบการณ์ สุขภาพจิต เจตคติที่ดีต่อการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ในจำนวนตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทมากที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการทำงาน โดยตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ มีปริมาณการทำนายได้ในลำดับรองลงมา

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานดีขึ้น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด เป็นผู้ที่ยอมรับข้อมูลในการทำงาน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความคิด ในการเปิดโอกาสให้ตนเอง

ได้มีความสำเร็จในการทำงานและผู้ที่มีความมุ่งมั่นสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะของการพัฒนาตนเอง ไม่ย่อท้อและวางแผนในการทำงาน

2.6 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1 - 3) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับ ความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลที่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำใจที่จะอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้าน บรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก องค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป

ทฤษฎีของฮาร์เวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S.Becker) คือ ทฤษฎีไซด์ - เบท (Side - bet theory) มีสาระสำคัญ คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิก ขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “Side - bet” ซึ่งอาจ ปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะ ได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนราย เดือนแต่ถ้าเขาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้รับ ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนาน เท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ

บุชแนน (Buchanan. 1974: 533) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความ พึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับ หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ ในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของ

ผู้ปฏิบัติงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยบริหารจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอดคล้องกับนิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1993: 98) ที่ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนียวแน่นเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กร กับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา: Newstorm, John W.; & Keith Davis. (1993). *Organizational Behavior: Human At Work*. p. 98.

จาก “ทฤษฎี Z” (theory Z) ของวิลเลียม ออชิ (William Ouchi) ในปี ค.ศ.1981 (Spector 2000: 327) ที่อธิบายวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่หน่วยงานในญี่ปุ่นนิยมใช้และได้รับความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ เน้นความสำเร็จของหน่วยงานจากพนักงานที่ทำงานนาน มักจะมีความผูกพันกับหน่วยงาน โดยเน้นการปฏิบัติดังนี้

(1) สร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโดยมีการจ้างงานเป็นระยะเวลานานหรือในงาน และกิจกรรมชั่วคราวก็ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจ อบอุ่นใจ และปลอดภัยในการทำงานนั้น

(2) เน้นความร่วมมือในการตัดสินใจเพื่อให้มีลักษณะการทำงานกลุ่มที่ดีที่ทุกคนรับผิดชอบร่วมกัน

(3) ควรให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างผลงานที่รวดเร็วหรือล่าช้ากับการเลื่อนตำแหน่ง

(4) เสริมสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศแบบครอบครัวร่วมมือช่วยเหลือผูกพันใกล้ชิด

(5) เสริมสร้างความคาดหวังที่เหมาะสมสอดคล้องกับตนให้ผู้ปฏิบัติงาน และมอบความรับผิดชอบให้แต่ละคน เพื่อให้เขาทำงานบรรลุเป้าหมาย

(6) เสริมสร้างความไว้วางใจให้กันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยกัน เพื่อให้เกิดความเหนียวแน่นของกลุ่มทำงาน

(7) ควรลดขั้นตอนการบริหาร โดยจัดให้มีการบริหารน้อยระดับ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพอใจในการทำงานและอยากทำอะไรเพิ่มขึ้นเพื่องานของส่วนรวม

จากแนวปฏิบัติทั้ง 7 จะเห็นว่าหากปฏิบัติได้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความรู้สึกที่ดีกับองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พัฒนาการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร การตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป โดยความผูกพันจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (การที่บุคคลยังเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป ด้วยความรู้สึกยึดติดอยู่กับการทำงาน มีความผูกพัน โดยรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (การที่บุคคลยังเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป ด้วยความรู้สึกถึงความสัมพันธ์อันยาวนานในการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกว่าตนได้ทุ่มเทและลงทุนให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (การที่บุคคลยังเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป ด้วยความรู้สึกว่ามีพันธะผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงาน แสดงความรับผิดชอบที่ต้องตอบแทนให้กับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน) ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับหรือคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลางได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แทนแนบอม และแมทธิว (Tanenbaum and Mathieu.1991: 759 - 769) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความรู้สึกสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ของทหารใหม่ของกองทัพเรือ สหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่คาดหวัง หลังจากที่ถูกทหารใหม่ได้รับการฝึกฝนอย่างหนักแล้วการเรียนรู้ในคุณค่าแห่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง แต่เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แมคมารา และกรีน (McMara and Green. 1991: 759) ทำการศึกษากับบุคคลทั่วไปที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป โดยการให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมการจัดการเกี่ยวกับตนเอง ในการลดปริมาณการบริโภคอาหารขยะและเครื่องดื่ม ขณะที่เพิ่มปริมาณการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ หลังจากการฝึกอบรม 6 สัปดาห์และติดตามผล 6 เดือน ได้ผลสรุปคือ กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการบริโภคได้ผลเป็นไปตามโปรแกรม ซึ่งผลสำเร็จจากการฝึกอบรมเกิดจาก ความยึดมั่นผูกพันและการสนับสนุนจากภายนอก

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น ถึงแม้จะไม่มีส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงแต่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องในทางอ้อม เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลมีแรงบันดาลใจในการทำงาน อยากให้องค์กรของตนได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก ทำให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในองค์กรนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

2.7 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร (Organization Climate)

การพิจารณาถึงบทบาทของสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและประสิทธิภาพของงาน ย่อมจะไม่สมบูรณ์ถ้าหากไม่ได้คำนึงถึงลักษณะธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรหรือบรรยากาศขององค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535: 541)

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546: 13) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นกลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานมีลักษณะเฉพาะตัว หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรและยั่งยืนในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และยังได้สรุปการให้ความหมายของนักจิตวิทยาหลายคน (Forehand & Gilmer. 1964; Halpin & Croft. 1966 Tagiuri & Litwin. 1968; Steer & Proter. 1979; Brown & Moberg, 1980; Chung & Megginson .1981) ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยายลักษณะสภาพขององค์กร ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และจะต้องยั่งยืนอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์กรยังมีลักษณะที่สำคัญบางประการ ได้แก่ ขอบข่ายความเป็นอิสระของบุคลากร ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชา ระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ขอบข่ายของความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: 18) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องของการรับรู้หรือทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์กรของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างองค์กร การให้ผลตอบแทน การให้ความสนับสนุน และความอบอุ่นเป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กร

เดสเลอร์ (Desler. 1976: 279; อ้างอิงจาก วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ. 2546: 18) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร คือ ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์กรที่เขา กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรและคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์กร และเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กร แล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต

กุญชรี้ คำขาย และคณะ (2540: 220) ได้สรุปแนวความคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberh. 1959) ที่อธิบายเรื่องถึงปัจจัย 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของงาน โดยเห็นว่าหากลักษณะของงานช่วยสร้างเจตคติเชิงบวก คือ ผู้ทำงานมองเห็นข้อดีของงานก็จะพอใจ และหากสภาพแวดล้อมของงานดี ผู้ทำงานก็จะพอใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานด้วย ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงปัจจัยภายในจากลักษณะงานและปัจจัยภายนอกจากสิ่งแวดล้อมของงานที่ช่วยสร้างความรู้สึกพอใจงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

ปัจจัยภายในจากลักษณะงาน (motivator factors)	ปัจจัยภายนอกจากสิ่งแวดล้อมของงาน (hygiene factors)
บุคคลจะพอใจงาน หากเขามี/หรือถูกกระตุ้นให้มีความคิดความรู้สึกในงานนั้น ๆ ใน 6 ข้อดังนี้	บุคคลจะพอใจงาน หากงานนั้น ๆ มีสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน 10 ข้อดังนี้

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยภายในจากลักษณะงาน (motivator factors)	ปัจจัยภายนอกจากสิ่งแวดล้อมของงาน (hygiene factors)
1. คิดว่าจะต้องทำงานได้สำเร็จ แม้ไม่ทั้งหมดก็ต้องสำเร็จบางส่วน 2. ตระหนักว่าความสำเร็จของตนมีคนยอมรับและผู้อื่นรับรู้ 3. รู้สึกว่างานที่ทำนั้นน่าสนใจ น่าทำ 4. ตระหนักว่ามีสิ่งต้องรับผิดชอบ ทั้งเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวพันกับงานและเรื่องงาน 5. คิดว่าตนมีความสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าในงานนั้นได้ 6. เชื่อมั่นว่างานที่ทำจะช่วยให้เรียนรู้และมีทักษะประสบการณ์เพิ่ม	1. มีการสื่อสารนโยบาย และสร้างความเข้าใจในงานร่วมกัน 2. มีการนิเทศหรือสนับสนุนช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ 3. มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม 4. มีสภาพการทำงานที่ดีในหน่วยงาน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมเครื่องใช้ และสุขลักษณะ 5. มีผลตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม 6. มีความรู้สึกที่ดีต่อกันในหมู่เพื่อร่วมงาน 7. มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตส่วนตัวจากการทำงาน 8. ผู้นำมีเจตคติที่ดีต่อผู้ตาม 9. มีตำแหน่งหน้าที่ของทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมลงตัว 10. สถานะของงานมีความมั่นคง

ที่มา: กุญชรี คำชาย; และ คณะ. (2540). จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. หน้า 221.

จากแนวคิดของเฮอริซเบิร์กนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางานได้มาก โดยใช้หลักการมองบวก แสวงหาสิ่งดี ๆ ในงานเพื่อเสริมสร้างให้ตนเองทำงานกับผู้อื่นได้ สามารถจัดการปัจจัยภายนอกสิ่งแวดล้อมของงานในทางสร้างสรรค์มีการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการทำงานได้ไม่มากนักน้อย

สรุปว่าบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจกลุ่มลักษณะต่าง ๆ ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรของตนที่บุคลากรมีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรทัย แสงธำรง (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 259 คน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ ร้อยละ 32.50

นิกร ดุคสุกแก้ว (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมทรง ทิตธรรมมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านงานด้านสังคมและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทรคซี และคณะ (Tracey et al. 1995: 239) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์และถ่ายโอนทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ใน

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับผู้จัดการห้างซูเปอร์มาร์เก็ต 52 แห่ง จำนวน 505 คนซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานวิจัยนี้ ได้แก่ บรรยากาศการถ่ายโอนความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการถ่ายโอนความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการประยุกต์และถ่ายโอนทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการถ่ายโอนภายหลังการฝึกอบรม

จะเห็นว่าหากบรรยากาศขององค์กรมีลักษณะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยแล้ว การพัฒนาบุคลากรก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดีขึ้น จนทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี แต่หากบรรยากาศขององค์กรมีลักษณะตรงกันข้าม ก็จะกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังที่ โนลส์ (Knowles. 1973: 119) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้มีลักษณะส่งเสริมต่อการแสดงออกซึ่งศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแล้ว สภาพเช่นนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศในองค์กรท้ายที่สุดจะแสดงบทบาทเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ให้มีความพึงพอใจและนำไปสู่การพัฒนา และตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศขององค์กรมีลักษณะไม่เอื้ออำนวย เช่น มีการรวมอำนาจเป็นเผด็จการ โครงสร้างไม่ยืดหยุ่นเพียงพอ ความอบอุ่นในองค์กรไม่มีและสมาชิกองค์กรแตกแยก เป็นต้น สภาพเช่นนี้มีผลกระทบในทางลบต่อความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์กรทำให้เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน และท้ายที่สุดการพัฒนาตนเองก็ไม่เกิดขึ้นนั่นเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี/งานวิจัยของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาต่าง ๆ สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านตนเองนั้นมีสาเหตุมาจากหลายประการ ตัวแปรสาเหตุที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านตนเองนั้นจะจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรเหล่านี้เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านตนเอง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 13 สาขา มีจำนวนทั้งหมด 513 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยทำการสุ่มมา 70% จำนวน 9 สาขา มีจำนวนทั้งหมด 296 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง จากการทดลองใช้เครื่องมือ
2. ใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับสัดส่วนของประชากร
3. คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1.96 ใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538: 50)

$$n = \frac{N\sigma^2}{\frac{(N-1)e^2}{Z^2} + \sigma^2}$$

จากการคำนวณจึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวนอย่างน้อย 287 คน
ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปี และสาขาวิชา

สาขาวิชา	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	รวม
จิตวิทยาการแนะแนว	14	18	32
การบริหารการศึกษา	24	28	52
การประถมศึกษา	11	17	28
การศึกษาผู้ใหญ่	-	5	5
เทคโนโลยีการศึกษา	12	14	26
จิตวิทยาการศึกษา	25	19	44
การศึกษาพิเศษ	11	15	26
การมัธยมศึกษา	22	24	46
การวิจัยและสถิติทางการศึกษา	20	17	37
รวม	139	157	296

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 25 ข้อ
ฉบับที่ 2 แบบสอบถามลักษณะทางจิต ได้แก่

แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก รัชนีกร หิรัญโต (2546) จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก คอสตาและแมคเคอร์ (1992) จำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดของ เชลิกแมน (1998) จำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจาก แนวคิดของ ล็อกและลาธัม (Locke & Latham.1984) จำนวน 12 ข้อ

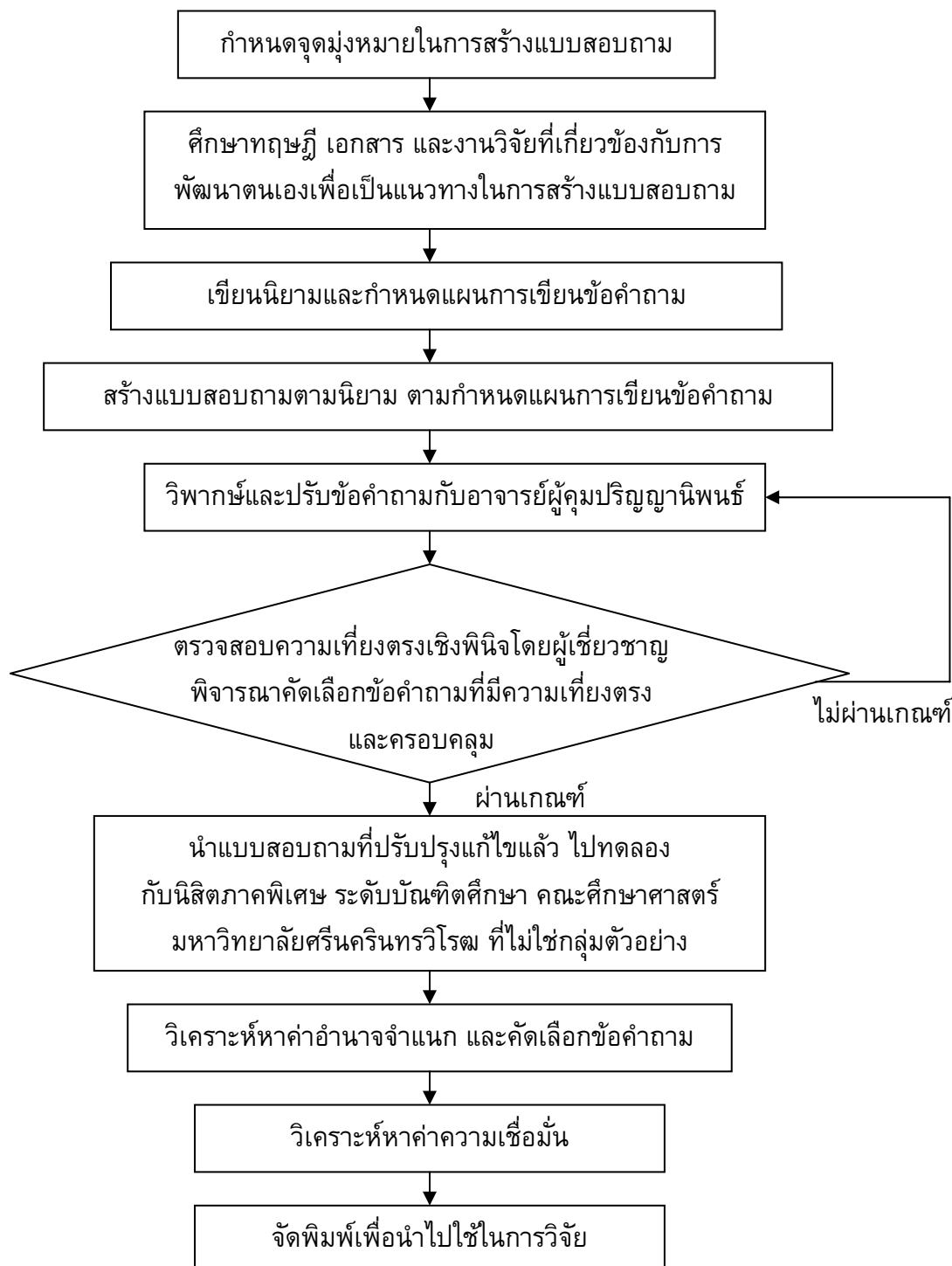
แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) จำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก เมเยอร์ และอเล็น (1991) จำนวน 11 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อม ได้แก่ แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก วิเชียร หล่อจัตรนพคุณ (2546) จำนวน 17 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยมี ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

จากภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 8 ฉบับ ดังนี้

- 1.1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง
- 1.2 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.3 แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์
- 1.4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี
- 1.5 แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย
- 1.6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- 1.8 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนนิยามทั่วไป ในข้อ 2 ซึ่งสรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

4. สร้างข้อคำถามทั้งทางบวกและลบของแบบสอบถาม โดยเขียนให้สอดคล้องตามนิยาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

- 4.1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง จำนวน 55 ข้อ
- 4.2 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 27 ข้อ
- 4.3 แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 20 ข้อ
- 4.4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 20 ข้อ
- 4.5 แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ
- 4.6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ
- 4.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ
- 4.8 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร จำนวน 42 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

6.1 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง จำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 25 ข้อ

6.2 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 27 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.3 แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.5 แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ

6.8 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร จำนวน 42 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 คัดเลือกไว้จำนวน 18 ข้อ

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 6 ไปทดลองใช้ (Try out) นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

8. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

8.1 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2261 – .6651

8.2 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2750 - .5721

8.3 แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2049 - .7279

8.4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3418 - .7289

8.5 แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3976 - .7890

8.6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3902 - .7448

8.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2740 - .7010

8.8 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .1813 - .8064

9. หลังจากตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำและพิจารณาข้อคำถามที่เหลือให้ครอบคลุมนิยามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

9.1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8874

9.2 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .7514

9.3 แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8394

9.4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8326

9.5 แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9045

9.6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8936

9.7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8228

9.8 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9094

10. ผู้วิจัยได้ปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท พิจารณาแล้วว่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ จึงจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
การพัฒนาตนเอง				
<u>ตระหนักปัญหา</u>				
1) ข้าพเจ้ารู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้				
2) ทุกครั้งที่ทำอะไรผิดพลาดหรือล้มเหลว ข้าพเจ้าหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น				
<u>วินิจฉัยตนเอง</u>				
1) ข้าพเจ้าสำรวจและประเมินตนเองทั้งข้อดีและข้อบกพร่องในการทำงาน				
2) ข้าพเจ้ามักจะพบข้อผิดพลาดของตนเองที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน				

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
วางแผนการพัฒนาดนและตั้งเป้าหมาย				
1) ข้าพเจ้าหาวิธีการพัฒนาดนเองเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย				
2) ข้าพเจ้าวางแผนทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการทำงาน				
ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล				
1) ข้าพเจ้าดำเนินตามแผนการพัฒนาดนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
2) ข้าพเจ้าประเมินตนเองเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาดนเองให้ดีขึ้น				
ความเชื่อมั่นในตนเอง				
1) ข้าพเจ้ากลัวว่าจะเป็นตัวตลกเวลาทำอะไรต่อหน้าคนอื่น				
2) ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ข้าพเจ้าสามารถทำในสิ่งที่พูดได้				
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์				
1) ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเดิม				
2) ข้าพเจ้าพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างมีสติรอบคอบ				
การมองโลกในแง่ดี				
1) หากมีปัญหาเกิดขึ้นข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี				
2) ข้าพเจ้าเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางออกเสมอ				
ความชัดเจนในเป้าหมาย				
1) ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดนเองได้อย่างชัดเจน				
2) ข้าพเจ้าเลือกได้ว่า เป้าหมายใดมีความสำคัญก่อนหลัง				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
1) เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด				
2) ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ				
ความผูกพันต่อองค์กร				
1) การลาออกจากที่นี่เป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
2) ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
บรรยากาศขององค์กร				
1) หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน				
2) สมาชิกในหน่วยงานมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม มีน้ำหนักตั้งแต่ 0 – 3 คะแนน โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
จริง	3	0
ค่อนข้างจริง	2	1
ค่อนข้างไม่จริง	1	2
ไม่จริง	0	3

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน มีคะแนนตั้งแต่ 0 – 3 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่า	การแปลความหมาย
2.50 – 3.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับสูง
1.50 - 2.49	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.50 - 1.49	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.00 - 0.50	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากอาจารย์ประจำภาควิชาต่าง ๆ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 โดยนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ.2548
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่สอนและ/หรือ เพื่อนนิสิต ช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 350 ฉบับ ได้กลับคืนมา 313 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.96 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา จากนั้นจึงตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์หาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539: 249)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) ซึ่งเป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถาม (X) กับคะแนนรวมของข้อคำถามอื่นที่เหลือ (Y) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 85-86)

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนของข้อคำถาม
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนของข้อคำถามอื่นที่เหลือ
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของข้อคำถามยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของข้อคำถามอื่นที่เหลือยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมคะแนนของผลคูณระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนของข้อคำถามอื่นที่เหลือ

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient)

3.1.1 สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 85-86)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน X ยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนของคะแนน Y ยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมคะแนนของผลคูณระหว่างคะแนน X และคะแนน Y

3.1.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตร

t – test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 327)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบ t
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

3.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Pedhazur, Elazar J. 1982: 56)

$$R_{y.12\dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ	$R_{y.12\dots k}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ ถึง k
	$r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวแปรตัวที่ k ตามลำดับ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.2.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร F – test (Pedhazur, Elazar J. 1982 : 57)

$$F = \frac{R^2(N-k-1)}{(1-R^2)k}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ โดยใช้สูตร

3.2.3.1 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score weight; b_j) โดยใช้สูตร (Pedhazur, Elazar J. 1982: 55)

$$b_j = \beta_j \frac{s_y}{s_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	s_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม
	s_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

3.2.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้สูตร t – test (Pedhazur, Elazar J. 1982 : 28)

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{b_j}} \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ	t_j	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	SE_{b_j}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน ความเชื่อมั่นในตนเอง
X_2	แทน บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์
X_3	แทน การมองโลกในแง่ดี
X_4	แทน ความชัดเจนในเป้าหมาย
X_5	แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_6	แทน ความผูกพันต่อองค์กร
X_7	แทน บรรยากาศขององค์กร
Y	แทน การพัฒนาตนเอง
n	แทน จำนวนข้อ
$\bar{x}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
S_x	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย
α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
SE_m	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
df	แทน ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน ค่าความแปรปรวน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\beta \%$	แทน ค่าร้อยละส่งผลของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ

- t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงของที
F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงของเอฟ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร และการพัฒนาตนเอง
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง
3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)
 - 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test)
 - 3.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าำนัยสำคัญของค่าโดยใช้ค่าที (t - test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร และการพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของปัจจัยแต่ละด้านและการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	n	$\bar{x}$	S	C.V.	$S_{\bar{x}}$	α	SE _m	แปลความหมาย
ความเชื่อมั่นในตนเอง (X ₁)	12	1.90	.416	21.8	.024	.751	.179	ค่อนข้างสูง
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (X ₂)	13	2.16	.367	16.9	.021	.839	.148	ค่อนข้างสูง
การมองโลกในแง่ดี (X ₃)	14	2.38	.358	15.0	.020	.832	.155	ค่อนข้างสูง
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X ₄)	12	2.30	.435	18.8	.025	.904	.148	ค่อนข้างสูง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₅)	14	2.54	.376	14.7	.021	.893	.136	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₆)	11	2.08	.537	25.7	.028	.822	.181	ค่อนข้างสูง
บรรยากาศขององค์กร (X ₇)	17	1.93	.553	28.5	.032	.909	.183	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเอง (Y)	25	2.23	.352	15.7	.020	.887	.120	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.54) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนตัวแปรปัจจัยอื่นมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (มีค่าระหว่าง 1.90 - 2.38) ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ การมองโลกในแง่ดี (2.38) ความชัดเจนในเป้าหมาย (2.30) บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (2.16) ความผูกพันต่อองค์กร (2.08) บรรยากาศขององค์กร (1.93) และความเชื่อมั่นในตนเอง (1.90) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ย 2.23 แสดงว่า นิสิตภาคพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าระหว่าง .352 - .553 โดยบรรยากาศขององค์กรมีค่าสูงสุด (.553) และการพัฒนาตนเองมีค่าน้อยสุด (.352)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย พบว่า ตัวแปรปัจจัยมีค่าการกระจายระหว่าง 14.7 - 28.5 โดยที่บรรยากาศขององค์กรมีการกระจายมากที่สุด (28.5) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร (25.7) ความเชื่อมั่นในตนเอง (21.8) ความชัดเจนในเป้าหมาย (18.8) บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (16.9) การมองโลกในแง่ดี (15.0) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (14.7) ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาตนเองมีการกระจาย 15.7 เมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .020 - .032 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (α) ตัวแปรปัจจัยและการพัฒนาตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง .751 - .909 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด มีค่าอยู่ระหว่าง .120 - .183

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
ความเชื่อมั่นในตนเอง (X ₁)	1.00	.575**	.462**	.347**	.296**	.102	.193**	.459**
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (X ₂)		1.00	.594**	.394**	.443**	.129*	.219**	.547**
การมองโลกในแง่ดี (X ₃)			1.00	.411**	.441**	.066	.217**	.301**
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X ₄)				1.00	.577**	.157**	.212**	.458**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₅)					1.00	.252**	.262**	.384**
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₆)						1.00	.314**	.368**
บรรยากาศขององค์กร (X ₇)							1.00	.269**
การพัฒนาตนเอง (Y)								1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .193 - .594

ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรปัจจัยหลายตัว ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .157 .252 และ .314 ตามลำดับ อีกทั้งปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .102 และ .066 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง พบว่าความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .269 - .547

3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test) ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F
Regression	5	10915.977	2183.195	52.2**
Residual	290	12028.136	41.764	
Total	295	22944.112		
R = .719		R ² = .518	F = 52.2**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร กับการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ .719 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ .518 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองร้อยละ 51.8

3.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า
นัยสำคัญของค่าโดยใช้ค่าที่ (t - test) ดังตาราง 9

ตาราง 9 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	b	β	$\beta \%$	SE _b	t	Sig.
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (X ₂)	.353	.378	30.7	.054	6.55**	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₆)	.224	.321	26.0	.030	7.58**	.000
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X ₄)	.221	.281	22.8	.038	5.87**	.000
ความเชื่อมั่นในตนเอง (X ₁)	.118	.143	11.6	.043	2.73**	.007
การมองโลกในแง่ดี (X ₃)	-.105	-.110	8.90	.052	-2.03*	.043
รวม		1.233	100			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า คำนำนัยสำคัญของปัจจัยในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าอยู่ระหว่าง -.105 - .353 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าอยู่ระหว่าง .110 - .378 โดยนัยสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีส่งผลน้อยที่สุดต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ ส่งผลร้อยละ 30.7 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งส่งผลร้อยละ 26.0 22.8 11.6 และ 8.90 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 เพื่อศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 เพื่อศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์อย่างง่ายกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 มี 13 สาขา จำนวนนิสิตทั้งหมด 513 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประกอบอาชีพครู กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 มี 9 สาขา จำนวนนิสิต 296 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 8 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2261 – .6651 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8874
2. แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก รัชนิกร หิรัญโต (2546) จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2750 - .5721 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .7514
3. แบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากคอสตาและแมคเคอร์ (1992) จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2049 - .7279 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8394
4. แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของ เซลิคแมน (1998) จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3418 - .7289 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8326
5. แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของล็อกและลาธัม (Locke & Latham.1984) จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3976 - .7890 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9045
6. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของเสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .3902 - .7448 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8936

7. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเมเยอร์และอเล็น (1991) จำนวน 11 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .2740 - .7010 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8228

8. แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากกิเชียร์หล่อจัตรนพคุณ (2546) จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .1813 - .8064 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9094

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากอาจารย์ประจำภาควิชาต่าง ๆ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 โดยนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ.2548

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่สอนและ/หรือ เพื่อนนิสิต ช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 350 ฉบับ ได้กลับคืนมา 313 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.96 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา จากนั้นจึงตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2

2.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่านัยสำคัญของค่าโดยใช้ค่าที (t - test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพ การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร กับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง .269 - .547 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ตัวแปรปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพ การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .719 โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองร้อยละ 51.8 ($R^2 = .518$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยพบว่า คำนำนัยสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพ การเปิดรับประสบการณ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาคำนำนัยความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ บุคลิกภาพ การเปิดรับประสบการณ์ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่านำนัยความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .378 .321 .281 และ .143 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเอง คือ การมองโลกในแง่ดี มีค่านำนัยความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .110

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยบางตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งจะนำไปมีผลต่อความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) แสดงว่าอาจมีตัวแปรปัจจัยบางตัววัดซ้ำกันอยู่ อาจส่งผลให้เกิดปัญหา multicollinearity แต่การนิการ์ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534: 25) กล่าวว่าปัญหา multicollinearity จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก นั่นคือ มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .85 ขึ้นไป และเพื่อเป็นการยืนยันคำกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบปัญหาดังกล่าว พบว่ามีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.037 - 1.933 ซึ่งมีค่าต่ำ จึงไม่น่าจะเกิดปัญหา multicollinearity เพราะถ้าค่า VIF มีค่ามากกว่า 10 อาจพิจารณาว่ามีค่ามากพอที่จะทำให้เกิดปัญหา (วิรัช พานิชวงศ์ 2545: 166)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร กับการพัฒนาตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ดังคำกล่าวของพระเทพเวที (2536: 27 - 29) ที่ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นได้ย่อมมีส่วนสำคัญสองประการที่ทำให้บุคคลสามารถเกิดการพัฒนาตนเองจนถึงขั้นสูงสุดได้ นั่นก็คือลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม แต่ควรเน้นไปที่ลักษณะทางจิตก่อน และก็จำเป็นที่ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมเช่นกัน และผลจากการศึกษาครั้งนี้พบได้ว่า บรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ แสดงให้เห็นได้ว่า ลักษณะทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อม แต่ก็มิได้หมายความว่า จะไม่มีความสัมพันธ์อยู่เลย ทำให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมก็ยังมีส่วนจำเป็นอยู่ ดังคำกล่าวของ ปราณี รามสูต และจรัส ดวงสุวรรณ (2545: 3) ที่กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง คือ ลักษณะทางจิต จึงควรพัฒนาเป็นอันดับแรก สรุปได้ว่า ลักษณะทางจิตใจและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ที่มีต่อการพัฒนาตนเองนั้น ลักษณะทางจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากกว่าสภาพแวดล้อม

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรปัจจัย พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นลักษณะของการกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งนั้น เป็นลักษณะที่ส่งเสริมให้คนมีความกล้าพอที่จะทำสิ่งใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เชื่อมั่นในสิ่งที่ตนจะทำ มั่นใจว่าตนเองสามารถทำได้ เผชิญปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม เชื่อว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี เอาชนะอุปสรรคซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเอง บุคคลจำเป็นต้องมีความมั่นใจในตนเองว่าสามารถพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เชื่อว่าตนเองจะสามารถทำให้ตนเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สามารถแก้ไขสิ่งที่บกพร่องของตนเองได้ กล้าที่จะพัฒนาตนเองแม้จะเห็นว่ามีอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม ถึงแม้จะไม่มีงานวิจัยระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับการพัฒนาตนเอง แต่ก็มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการมีความเชื่อมั่นในตนเองทำให้ประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การงานหรือทางด้านการเรียนและประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานได้ดี ดังงานวิจัยของ โบว์แมน และแมทธิว (Bowman and Mathews, 1960: ไม่ปรากฏเลขหน้า; อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ อูปรมย์, 2530: 39) ที่สรุปว่า การที่เด็กมีลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองจะทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียน และของ นภาพร สัมพันธ์ (2540: 8) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาบุคลากร

บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากว่า บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะของการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เปิดรับแนวความคิดต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเปิดกว้างในการรับรู้สิ่งใด ๆ ที่ประเทืองปัญญา คนที่มี

บุคลิกลักษณะแบบนี้จะมีแนวโน้มในการที่แสดงออกถึงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีโอกาที่จะเกิดการพัฒนาดตนเองได้โดยง่าย ความรู้ที่ได้จากการที่เป็นคนเปิดรับสิ่งต่าง ๆ จะส่งผลให้บุคคลเกิดการนึกคิดหรือการกระตุ้นด้วยแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางในการเกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาดตนเอง นอกเหนือจากที่เคยทำมาแล้วหรือเป็นวิธีการแบบใหม่ที่ทำให้ตนเองเกิดการพัฒนาด มีหลากหลาย วิธีการที่ได้จากบุคคลอื่น ทำให้ตนเองมีข้อมูลที่จะทำการปรับปรุงตนเองในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของอุปสรณ์ ห่วยเจริญ (2539: 91 - 102) ที่พบว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง ต้องมีบุคลิกลักษณะด้านเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และงานวิจัยของ ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540: 138 - 143) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านเปิดรับประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จะเห็นว่าการมีบุคลิกลักษณะการเปิดรับประสบการณ์นั้นจะมีส่วนทำให้บุคคลมีการปรับปรุงตนเองไปในทางที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดี

การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเอง เนื่องจากการมองโลกในแง่ดี เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึง ความเชื่อว่าตนเองสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ โดยเห็นถึงโอกาสที่จะสามารถพลิกผันสถานการณ์อันเลวร้ายให้กลับกลายเป็นดีได้ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดตนเอง โดยที่คนสามารถมีกำลังใจที่จะต่อสู้หรือผลักดันให้ตนเองเห็นโอกาสหรือแนวทางในการพัฒนาดตนเอง แม้จะมีอุปสรรค ขวากหนาม ก็เชื่อว่าสามารถผ่านพ้นไปด้วยดี มองหาสิ่งดี ๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาดตนเอง เชื่อว่าการที่ตนเองจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง มีโชค ความบังเอิญหรืออำนาจผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลมีกำลังใจในการพัฒนาดตนเอง และทำให้บุคคลมีการพัฒนาดตนเองมากขึ้น จากงานวิจัยของอรพินทร์ ชูชม และคณะ (2546: 1) พบว่า การมองโลกในแง่ดีทำให้มีพลังสูงในการทำงาน ไม่ว่าจะมียุอุปสรรคปัญหาก็จะมองโลกในแง่ดี ก่อให้เกิดพลังสูงในการทำงานและสามารถที่จะต่อสู้เอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ความชัดเจนในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเอง เนื่องจากการชัดเจนในเป้าหมายเป็นการวางแผนการปฏิบัติการและการพัฒนาดตนเองเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กัน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาดตนเอง บุคคลจะต้องคาดการณ์ว่าเป้าหมายในอนาคตเป็นอย่างไร แล้วมีการวางแผนให้ตนเองได้มีการพัฒนาได้บรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ เพื่อให้สำเร็จผลที่ตั้งไว้ เพื่อให้การพัฒนาดตนเองเป็นไปอย่างมีกระบวนการและละเอียดถี่ถ้วนพร้อมที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และเรวดี ทรงเที่ยง (2546: 37) พบว่า การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้การปฏิบัติดีกว่าผู้ที่ไม่มีการตั้งเป้าหมาย จะเห็นว่าการตั้งเป้าหมายทำให้บุคคลมีแนวทางที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้โดยง่ายขึ้น หากการกระทำใดที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายประสิทธิภาพของงานนั้นย่อมไม่ได้รับความเอาใจใส่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของฮิวส์ (Hughes. 1976: 64) ที่เห็นว่า ประสิทธิภาพของการกระทำขึ้นอยู่กับความ ชัดเจนของเป้าหมาย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเอง เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ช่วยให้คนมีความมานะ กระตือรือร้น ฟันฝ่าอุปสรรค ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เหมาะกับความรู้ความสามารถของตน มักจะทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด ทำให้บุคคลนั้นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพราะมักจะต้องขวนขวายหาข้อมูลที่จะทำให้ตนเองทำงานให้ได้ดี ก่อนที่จะทำงานได้ดี ก็ต้องมีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้ผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รับรู้ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นในอนาคตนั้น เกิดจากการกระทำของตนเองในปัจจุบันเอง จึงเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น พยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งมีแรงจูงใจในการกระทำมาก จึงมีการแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียนรู้ ปรับปรุงศักยภาพ ของตนเองและการทำงานให้มีการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ พึ่งพวงแก้ว (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทำให้นักเรียนมีการพัฒนาตนเองในด้านการแก้ปัญหาได้ดี

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความรู้สึกที่มีต่อองค์กร อยากเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ยึดติดอยู่กับการทำงาน องค์กร ความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความรู้สึกดี ๆ ให้กับองค์กรอย่างมาก อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร เห็นคุณค่าของตน ทำให้คน ๆ นั้น มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เห็นว่าตนนั้นมีค่าพอที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป อยากให้ตนเองได้มีการพัฒนานักเพื่อที่จะเป็นผลดีให้การปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพ อีกทั้งก็เพื่อทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะได้มีประสบการณ์ได้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น หรือประสิทธิภาพขององค์กรตนเองให้ดียิ่งขึ้น การคงอยู่กับองค์กรต่อไปมีผลทำให้บุคลากรอยากทำให้ตนเองได้มีส่วนช่วยเหลือองค์กรได้มากที่สุด รวมทั้งอยากได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง อีกทั้งยังมีความสุขหากได้ทำประโยชน์เพื่อองค์กรของตนอีกด้วย ดังเช่นงานวิจัยของสมทรง ทิตธรรมาติศย์ (2545: บทคัดย่อ) และวิเชียร หล่อจัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังทำให้บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีอีกด้วย

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากบรรยากาศขององค์กร การรับรู้ถึงลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่มีต่อบุคคล ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันทางอ้อมหรือทางตรงต่อการพัฒนาตนเอง เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง อาจเป็นทั้งทางด้านนโยบายของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นแรงผลักดันและคอยสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเกิดขึ้น การพัฒนาตนเองอาจมีแรงกระตุ้นจากการที่ได้เห็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา หรือคนอื่นที่กำลังอยู่ในระหว่างการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ได้ทำให้เห็นเป็นตัวอย่างทำให้บรรยากาศขององค์กรแสดงให้บุคลากรเห็นถึงรับรู้ถึงข้อดีของการพัฒนาตน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังงานวิจัยของวิเชียร หล่อจัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) และสรวุฒิ ประไพทรัพย์สกุล (2546: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง กล่าวคือหากบุคคลอยู่ในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มีระบบการให้รางวัลแก่บุคคลที่มีการพัฒนา

ตนเอง ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ย่อมทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น

2. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยอื่น มากกว่าการพัฒนาตนเอง หรือเพราะว่ากลุ่มนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษามีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอยู่แล้ว เป็นกลุ่มที่มีความมานะ พยายามบากบั่นอยู่มาก มีความกระตือรือร้น มุ่งหวังความสำเร็จ มากกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป มีความแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่นที่รับผิดชอบใน ส่วนของการทำงานเพียงอย่างเดียวหรือเรียนเพียงอย่างเดียว ซึ่งนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูงอยู่แล้ว ดังนั้นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าปกติ จึงจะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองก็เป็นได้

ส่วนบรรยากาศขององค์กร เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะพบว่าบรรยากาศของ องค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ทำให้ไม่ส่งผล ต่อการพัฒนาตนเอง นั่นอาจเป็นเพราะว่าแสดงว่านิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ได้รับ การสนับสนุนหรือรู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อองค์กร มีความเครียดในการทำงานสูง ไม่มีความสุขกับงานที่ทำ หรือรับรู้ว่าบรรยากาศขององค์กรไม่ได้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งผลให้ บุคคลขาดแรงจูงใจส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้มีการค้นคว้า เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ หรือเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและงานของตนให้ดียิ่งขึ้น อาจมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมไม่มีผลต่อ การพัฒนาตนเองมากนัก นั่นคือไม่ได้มีผลกระทบต่อการกระทำของบุคคลมากเท่ากับลักษณะทาง จิตใจ จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศขององค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีงานวิจัยที่สนับสนุน ผลการวิจัยดังกล่าว ได้แก่ งานวิจัยของธนิศ พิบูลแก้ว (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บรรยากาศของ องค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และงานวิจัย ของสมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไม่มาก นัก

การที่ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเอง แสดงว่ากลุ่มนิสิตภาค พิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา มองโลกในแง่ดีสูงส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองต่ำ เนื่องจากการมอง โลกในแง่ดีสูงเกินไปทำให้ชะล่าใจ ไม่เห็นจุดด้อย หรือข้อบกพร่องของตนเอง ว่ามีจุดใดบ้างที่จะต้อง พัฒนาต่อไป แต่กลับมองว่าอนาคตจะต้องไม่เกิดเรื่องเลวร้ายขึ้น คาดการณ์ว่าจะต้องมีเรื่องที่ดี เกิดขึ้นอย่างแน่นอน จนไม่เกิดความกระตือรือร้นในการกระทำให้สิ่งใด ในขณะที่หากมองโลกในแง่ดีต่ำ จะมองเห็นข้อบกพร่องของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และทำให้ระแวงระวังกับเหตุการณ์

ที่จะประสบพบเจอต่อไป ดังนั้นจึงต้องรีบ ๆ ทำอะไรเข้าซักอย่างเพราะกลัวว่าจะมีเรื่องไม่ดีเกิดขึ้น ทำให้ต้องปรับปรุงตนเองเพื่อทำให้เกิดเรื่องดี ๆ ขึ้น อาจจะทำโดยการที่พัฒนาตนเองให้มีความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม บอยเดลล์ (1985: 31) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีนั้นต้องระมัดระวังไม่ให้มีมากเกินไป เพราะการมองโลกในแง่ดีมากเกินไปอาจเปลี่ยนเป็นความใจเย็นจนเฉื่อยชาและเชื่อใน ชะตากรรม ว่า “อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด” ฉะนั้นจึงไม่ต้องทำอะไร นอกจากนั่งคอยดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น ซึ่งนั่นก็ทำให้การพัฒนาตนเองนั้นเกิดขึ้นได้ยาก

การที่ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องมาจากว่า หากการพัฒนาตนเองขาดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว มักทำให้การพยายามลองทำสิ่งใหม่ และการริเริ่มลงมือพัฒนาตนเองเป็นไปได้ยาก การที่บุคคลได้บอกกับคนอื่นว่าตนเองจะพัฒนาอะไรต่อไปในอนาคตแล้วสามารถกระทำตามที่กล่าวได้ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นจำต้องกระทำตามที่กล่าวไว้ในเวลาเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าจะมีคนส่งกำลังใจให้อยู่เสมอ การรับรู้เช่นนี้จะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นแรงสนับสนุนได้มาก ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองได้มากยิ่งขึ้น การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองนั้น จะคำนึงถึงมโนภาพว่ากำลังทำและประสบความสำเร็จ ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปด้วยดี รู้สึกมุ่งมั่นต่อผลของความสำเร็จ มีความกล้าที่จะเอาชนะความหวาดกลัวต่อสิ่งที่จะเป็นอุปสรรค จะทำให้บุคคลเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง บอยเดลล์กล่าวว่า (1985: 84) ความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งหากทำได้และสามารถปรับปรุงความเชื่อมั่นในตนเองให้มากยิ่งขึ้นอีก โดยหา กิจกรรมเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองอยู่เสมอ ผลที่ได้จะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองขึ้นได้ ซึ่งหากพัฒนาตนเองสำเร็จแล้วก็จะมีความเชื่อมั่นในตนเองขึ้นไปอีก

การที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องมาจากบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะของการยอมรับเจตคติ แนวคิด เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาศัยการมีความนอบน้อม ถ่อมตน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสนทนาโต้ตอบ แลกเปลี่ยนแบ่งปันกับผู้อื่นทำให้ได้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์และง่ายต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ก็เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมหรือบุคคลรอบตัว บุคลิกภาพดังกล่าวเอื้อต่อการเปิดให้ตนเองนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถเปิดโลกทัศน์ให้กับตนเองพร้อมในการรับข้อมูลที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ กูธรี (Guthrie. 1998: 371) พบว่าบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาด ความกระตือรือร้น และความคิดสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์กับการนำความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อช่วยพัฒนางานนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความท้าทาย และแรงจูงใจของงานด้วย กล่าวคือ หากงานนั้นมีระดับความท้าทายและแรงจูงใจสูงในการทำงาน ย่อมทำให้บุคคลมีความสนใจที่จะเปิดรับประสบการณ์ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ บอยเดลล์กล่าวว่า (1985: 82) ธรรมชาติของการพัฒนาย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลง หากบุคคลไม่ยอมทดลองสิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ การเปิดกว้างทัศนนะช่วยให้มองเห็นทัศนคติได้กว้างขึ้น พยายามมองสถานการณ์จากแง่คิดของผู้อื่นให้มาก การเผชิญกับทุกสถานการณ์และฟังทุกคนโดยไม่ลำเอียง

หรือตัดสินใจจากความคิดเห็นที่มีอยู่ก่อนหน้า ยังมีการฝึกฝนให้เปิดกว้างบ่อยมากเท่าใด ก็จะส่งผลมีการพัฒนาได้มากเท่านั้น

การที่ปัจจัยด้านความชัดเจนในเป้าหมายส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องมาจากความชัดเจนในเป้าหมายเป็นการคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตนเองต้องการในอนาคต แล้ววางแผนให้ตนเองนั้นเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ว่าจะพัฒนาตนเองไปอย่างไร วิธีการใด ตามความสามารถของตนเอง บอยเดิลส์กล่าวว่า (1985: 30 - 31) หากบุคคลตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป อาจนำไปสู่สิ่งเพื่อฝันหรือมองเห็นตนสำคัญเกินความเป็นจริง การพัฒนาตนเองจะไม่มีทางสำเร็จได้ เพราะแนวทางในวางแผนที่นำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังย่อมไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคคลที่สร้างแผนการพัฒนากับตนเองจริง ๆ จะช่วยลดความยุ่งยากในการพัฒนาตนเองได้ ความชัดเจนในเป้าหมายควรจะตระหนักอยู่เสมอว่า ตนเองเป็นผู้กระทำและริเริ่ม ซึ่งจะต้องให้การพัฒนาตนเองดำเนินไปโดยสะดวก หากไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายแล้วจะทำให้ไม่สามารถวางแผน ทิศทางในการวางแผนการพัฒนากับตนเองได้อย่างถูกต้อง

การที่ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้เชื่อว่ามีคนรักและเอาใจใส่ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่า รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลเกิดพันธะในการทดแทนต่อสิ่งที่องค์กรได้กระทำให้ ช่วยให้ผู้บุคคลคงไว้ซึ่งการรับรู้ภาพลักษณ์ในด้านบวกของตนเองที่จะคืนผลประโยชน์ให้แก่องค์กร ทูมความพยายามที่จะช่วยเหลือองค์กรให้มากขึ้น อาจทำได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อช่วยส่งเสริมพัฒนาการของแต่ละบุคคล งานวิจัยของ Greenberg and Bar-Tal (1976: 19) พบว่าความช่วยเหลือที่เพิ่มมากขึ้นที่ให้แก่ผู้รับ จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือตอบแทนกลับสู่ผู้ให้เพิ่มมากขึ้นด้วย รวมไปถึงความชื่นชมที่ผู้รับมีต่อผู้ให้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการคิดริเริ่มหาแนวทางในการพัฒนาตนเองมาใช้กับองค์กร เช่นเดียวกับ วิลเลียม ออซ ในปี ค.ศ.1981 (Spector. 2000: 327) อธิบายวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่เน้นความสำเร็จของหน่วยงานจากพนักงานที่ทำงานนาน มักจะมีความผูกพันกับหน่วยงาน เกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พัฒนาการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. หน่วยงานหรือองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการฝึกเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กร และหน่วยงานเองก็ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว หากบุคลากรสามารถปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาการ

ทำงานได้แล้วละก็ควรที่จะมีการเสริมแรงทางบวกด้วย ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

2. บรรยาการขององค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ดังนั้น นอกจากองค์กรจะพิจารณาแต่ปัจจัยลักษณะทางจิตใจแล้ว ยังควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้วยว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้อย่างไร องค์กรควรมีนโยบายในการจัดการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ กิจกรรมการสอนและ ฝึกฝน การวิจัยหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากร หรือการสร้างแหล่งข้อมูลวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

3. เนื่องจากว่าวิธีการพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมานะ พยายาม ดังนั้นหากบุคคลที่จะต้องการพัฒนาตนเองนั้นต้องอาศัยเวลาบ้างพอประมาณจึงกว่าจะเห็นผล ดังนั้นการลงมือปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาตนเองจะต้องกระทำให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองจึงจะให้คุณประโยชน์ โดยให้ค่อยเป็นค่อยไปตามวิธีการของบุคคลนั้น โดยไม่จำเป็นต้องทำทุกวิธีการพัฒนาตนเองที่ได้นำเสนอไปทั้งหมด เพราะจะเป็นเรื่องที่หนักมากเกินไป และควรติดตามผลการประเมินของตนเองที่สามารถได้ทำและหากวิธีการใดหรือกิจกรรมใดไม่ได้ทำก็สามารถย้อนกลับมาทำได้เสมอ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ทำให้บุคคลมองดูตัวเองแก้ไขประเด็นปัญหาของตัวเอง คิดหาทางออกด้วยตนเอง พัฒนาความคิดเพื่อใช้ประโยชน์แต่ตนเองอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย ตามทฤษฎีของบอยเดลล์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง

2. ควรศึกษาค้นคว้าถึงตัวแปรอื่นที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรที่อยู่ในสาขาจิตวิทยาองค์กรหรือตัวแปรลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในสาขาจิตวิทยาองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองสูง อาจเป็นไปได้มากที่ตัวแปรทางสาขาจิตวิทยาองค์กรจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงผลของการพัฒนาตนเอง หรือทดสอบการฝึกพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ว่าก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ และอาจสำรวจปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการเสริมสร้างหรือสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนอกจากจะเป็นแบบสอบถามแล้ว ควรจะใช้เครื่องมือชนิดอื่นเข้ามาทำการศึกษาค้นคว้าด้วย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินการพัฒนาตนเองจากผู้บังคับบัญชาควบคู่กับการประเมินตนเอง เพื่อให้ผลการวิจัยมีน้ำหนักขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2537). *คู่มือและสื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรรณิการ์ สุขเกษม; และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). เทคนิคทางสถิติขั้นสูงสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไมโครคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC⁺ (เล่ม 4). *การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อการพยากรณ์ (Regression Analysis For Forecasting)*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์ หจก.
- บุญศรี คำชาย; และ คณะ. (2540). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร. (2540). *การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และระบบในกำกับของรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- จันทร์จิรา มั่นตพงษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์รา แทนสุโพธิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยูนิพันธุ์; และ คณะ. (2530). *การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารพยาบาล) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญพร ตรีเนตร. (2543). *ประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารพยาบาล) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชำนาญ สุมา. (2545). *แนวทางเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล: การเมือง ค่านิยม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์ ช่อนาม. (2539, พ.ศ.- ส.ศ.). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง. 1(3).

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดโช สวานนท์. (2516). *รวมข้อเขียนและบทความทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทองคูณ หงส์พันธ์. (2526). *การศึกษากับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์.
- ธัญญา คนอยู่. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและ สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนิศร พิบูลแถว. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ ประพฤติกิจ. (2531). *บุคลิกและการปรับตัว*. เพชรบุรี: วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง.
- นภาพร สัมพันธ์. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตัวเองของพนักงานบริษัทแท็กซี่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล; และ เรวัติ ทรงเที่ยง. (2546). ผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองต่อการปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปริทัศน์*. 9(1): 37-50.
- นิกร ดุกสุกแก้ว. (2544). *ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- บ้งอร โสพล. (2545). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ
- ประดินันท์ อุปรมย์. (2530). *พฤติกรรมวัยเด็ก*. เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชนจำกัด.
- ปราณี รามสูตร; และ จำรัส ตัวงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. สถาบันราชภัฏธนบุรี. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฐานะการพิมพ์.
- ปิยะรัตน์ นิลอัยกา. (2537). *การพัฒนาตนเอง: ประตูลู่ความสำเร็จ*. ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้การสอน. 5(2): 1-3.
- ปิยะดี ลิ้มพะบำรุง. (2547). *การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีด้วยโปรแกรมการฝึกทักษะการคิดของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรม

- ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2536). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). มองให้ลึก นึกให้ไกล: ข้อคิดเห็นจากเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- พระราชวรมณี. (2540). “ความสุขที่แท้จริงของชีวิตกับจิตพิสัย,” จิตพิสัย: มิติสำคัญของการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- พัฒนา พลอยประไพ. (2540). การกำหนดเป้าหมายและการกำกับตนเองกับการประสบความสำเร็จในการสอบเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิทธ์ สารวิจิตร. (2532). การเพิ่มความสำเร็จของหน่วยงานด้วยการพัฒนาตนเองของบุคลากร: การพิสูจน์ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). รายวิชาการพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุมกลุ่มตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินต์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2529). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2535). การพัฒนาขององค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- มุกดา ศรียงค์. (2526). บุคลิกภาพที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองศิลป์การพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุทธพงศ์ บุญทรง. (2531). การอ่านวารสารทางการศึกษาของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวรินทร์ จันทนมัญญา. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. เอกสารวิชาการ: การบริหารมัธยมศึกษา.
- รวงทิพย์ สุวิชัย. (2538). การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- รังรอง สีทองดี. (2535). แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนก วันทอง. (2545). การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร หิรัญโต. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของตนเองของครูโรงเรียนกรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรียบ ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ว.วชิรเมธีภิกขุ. (2545). เห็นสุขในทุกข์ เห็นโอกาสในวิกฤต. เนชั่นสุดสัปดาห์. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2547, จาก <http://BKKnews.com/weekend/20011105/wed16.shtml>.
- วรางคณา สิริบุษยะ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต สภาวะแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลิกา จลากรบาง. (2529). การพัฒนาตน. สกลนคร: สำนักส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยครูสกลนคร.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). นิเทศการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช พานิชวงศ์. (2545). การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศศิธร กุลสิริสวัสดิ์. (2537). ระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ (Social psychology: theory and practicum). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2534). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู. กรมการฝึกหัดครู.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

- สัจจวรรณ ทรรพพสุ. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมทรง ทิตธรรมาภิตย์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สมัคร ชินบุตร. (2545). ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู. วิทยาจารย์. 101(2): 19-22.
- สมิต อาชนิจกุล. (2535). การพัฒนาตนเอง ภาค 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ พิงพุ่มแก้ว. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนด้านการแก้ปัญหาและด้านการมุ่งพัฒนา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2539). การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับผลผลิตงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- แสวง จันทร์ถนอม. (2538). ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- แสวง สาระสิทธิ์. (2535). การพัฒนาตน (Self - development). เลย: สถาบันราชภัฏเลย.

- อรรถัย แสงธำรง. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินท์ ชูชม; วิลาศลักษณ์ ชวัลลี; และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). *รูปแบบการพัฒนางานเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน: กรณีครูประถมศึกษา*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 92. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2533). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. (2525). *การพัฒนาบุคคล กลุ่มและชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารยา สุวะมาตย์. (2540). *การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม. (2523). *ภาพผิดปกติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.
- อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกฝนการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย โลหะกมลชัย. (2546). *การจัดสรรเวลากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตระดับปริญญาโท (ภาคพิเศษ) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Allen, Natalie J.; & Meyer, John P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Barrick, M.R; & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Personnel Psychology*. 44: 1-26.
- Boydell, Tom. (1985). *Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions*. Geneva: International Labour Office.
- Brockett, Ralph G.; & Hiemstra, Roger. (1991). *Self-direction in Adult Learning: Perspectives on Theory Research, and Practice*. London: Routledge.

- Brown, W.B.; & Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchanan, B. (1974: 19 March). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*, "Administrative Science Quarterly". 533
- Costa, P.T., Jr; & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory: Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- George, J.M.; & Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin*. 112: 310 - 329.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Book.
- Greenberg, M.S., & Bar-Tal, D. (1976). Indebtedness as a motive for acquisition of "helpful" information. *Representative Research in Social Psychology* 7: 19 - 27.
- Guthrie, J.P., Coate, C. J., Schwore, C.E. (1998). Career management strategies: the role of personality. *Journal of Managerial Psychology*. 13: 371 – 386.
- Hough, L.M.Eaton.; et al. (1990). Criterion-related – related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*. 75: 581 - 595.
- Hughes, Charles L. (1976). *Goal Setting: Key to Individual and Organizational Effectiveness*. Bombay: Taraporevala Publishing Industries Private Limited.
- Knowles, M. (1973). *The Adult Learner: A Neglected Species*. 2nd ed. Houston: Gulf.
- Lee, C.; et al. (1991). An Empirical Analysis of A Goal Setting Questionnaire. *Journal of Organizational Behavior*. 12: 467-482.
- Locke, E A.; & Latham, Gary P. (1984). *Goal Setting a Motivational Technique that Works*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McMara, J.R; & Green, J.P. (1991). Decreasing junkfood consumption through the use of self-management procedures: A case study. *Psychological Reports*. 69(1): 9-22.
- Megginson, David and Pedler, Mike. (1992). *Self – development: A facilitator's guide*. London: McGraw – Hill.
- Meyer; & Allen, Natalie J. (1991). A Three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89.
- Nadler, Leonard; & Nadler, Zeace. (1989). *Developing human resources*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Newstorm, John W.; & Keith Davis. (1993). *Organizational Behavior: Human At Work*. 9th ed. New York: MC Graw – Hill.
- Pedhazur, Elazar J. (1982). *Multiple Regression In Behavioral Research*. Holt: Rinchart and Winston,Int.
- Pedler, Mike. (1990). *Self - development in organizations*. London: McGraw-Hill.
- Pedler, Mike; & Boydell, Tom. (1981). "What is Self-development?" in *Management Self-development*. Hants: Gower Publishing Company Limited. P.5 - 14.
- Roediger, Henry L.; Rushton, J.P.; Capaldo. E.D.; & Paris, S.G. (1987). *Psychology*. 2nd ed. Toronto, Can: Little, Brown and Company.
- Seligman, M. E.P. (1998). *Learned optimism*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Seligman, M.E.P., et.al. (1997). Explanatory style change during cognitive therapy for unipolar depression. *Journal of abnormal Psychology*. 97: 13 - 18.
- Skager, R. (1978). *Lifelong education and evaluation practice*. Hamburg: Pergamon Press and the UNESCO Institute for Education.
- Smith, Henry C. (1961). *Personality Adjustment*. New York: McGraw. Hill, Inc.
- Spector, Paul E. (2000). *Industrial Organizational Psychology*. 2nd ed. New York: John Willey & Sons.
- Stewart, Jim. (1996). *Managing Chang Through Training and Development*. London: kogan.
- Tanenbaum, Scott L.; & John E. Mathieu. (1991). Meeting Trainee's Expectation: the Influence of Training fulfillment on development of Commitment, self-Efficacy, and Motivation. *Journal of Applied Psychology*. 75: 759 - 769.
- Tracey, J. B.; Tannenbaum, S. I.; & Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*. 80(2): 239 - 252.

ภาคผนวก

ภาพผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
การพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อนิสิตเพื่อจะได้ทราบแนวทางในการดำเนินการจัดการตนเองและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพตนเองให้มี คุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และโปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ๆ เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวสุกมาส จินะราช
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า ☐ หม้าย
4. ท่านเป็นนิสิต ☐ ปีที่ 1 ☐ ปีที่ 2 สาขาวิชา.....
5. ประสบการณ์การทำงานครู.....ปี
6. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันเป็นหน่วยงาน ☐ ของรัฐบาล ☐ ของเอกชน
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง หรือ ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1 ข้าพเจ้ารู้ว่าคุณมีความสามารถโดยของข้าพเจ้าเป็นปัญหาต้องแก้ไขก่อน				
2 ข้าพเจ้ารู้ว่าคุณสิ่งใดเป็นสิ่งที่ต้องการเรียนรู้				
3 ทุกครั้งที่ทำอะไรผิดพลาดหรือล้มเหลว ข้าพเจ้าหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น				
4 เมื่อที่มีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะพยายามหาแนวทางแก้ไข				
5 ข้าพเจ้าสำรวจและประเมินตนเองทั้งข้อดีและข้อบกพร่องในการทำงาน				
6 ข้าพเจ้ามักจะพบข้อผิดพลาดของตนเองที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน				
7 ข้าพเจ้ารู้จักตนเอง ได้ตรงกับที่ผู้อื่นมองข้าพเจ้า				
8 ข้าพเจ้าพิจารณาตนเองว่ามีข้อที่ต้องปรับปรุงอะไรบ้าง				
9 ข้าพเจ้าวางแผนในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ที่เกี่ยวกับการทำงาน				
10 ข้าพเจ้ามีการวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
11 ข้าพเจ้าหาวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย				
12 ข้าพเจ้าวางแผนที่จะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน				
13 ข้าพเจ้าดำเนินตามแผนการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
14 ข้าพเจ้าประเมินตนเองเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น				
15 ข้าพเจ้าหาความรู้ใส่ตนเพื่อไม่ให้ล้าหลัง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
16 ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางวิชาการเป็นประจำ				
17 ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมวิชาการให้หน่วยงาน				
18 ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตนได้				
19 ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น				
20 ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่จำเป็นทางวิชาการจากหนังสือ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ วิทยุ และสื่อมวลชนอื่น ๆ				
21 ข้าพเจ้าสามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่				

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
22 ข้าพเจ้าศึกษาเพิ่มพูนความรู้สาขาที่ตนสนใจ				
23 ข้าพเจ้าสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันความรู้กับผู้อื่น				
24 ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น				
25 ข้าพเจ้าติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดลักษณะทางจิตใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง หรือ ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1 ข้าพเจ้าไม่กล้าทำอะไร ถ้ามีคนมายืนดูอยู่ใกล้ ๆ				
2 เมื่อมีปัญหา ข้าพเจ้าให้เพื่อนช่วยตัดสินใจ				
3 ข้าพเจ้าจะบอกปัญหา หากมีอะไรติดขัดในการทำงาน				
4 ข้าพเจ้าสามารถแก้ไข หรือรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้				
5 ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยกับคนที่เพิ่งรู้จักกันได้โดยไม่เคอะเขิน				
6 ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถช่วยทำงานได้ ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่ถนัด				
7 ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นหรือยกมือคัดค้าน หากมีความคิดเห็นที่แตกต่าง				
8 ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดพลาดของตน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา				
9 งานหลายอย่างที่ข้าพเจ้าคิดว่าทำถูกแล้วแต่ก็ยังรู้สึกวิตกกังวลกลัวว่าจะผิด				
10 ข้าพเจ้ากลัวว่าจะเป็นตัวตลกเวลาทำอะไรต่อหน้าคนอื่น				
11 ข้าพเจ้ากลัวจะมีเรื่องทะเลาะกับผู้อื่น หรือกลัวสูญเสียมิตรภาพ				
12 ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ข้าพเจ้าสามารถทำในสิ่งที่พูดได้				
13 เมื่อข้าพเจ้าพบวิธีการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้สำเร็จ ข้าพเจ้าจะยึดแต่วิธีนั้นโดยไม่เปลี่ยนแปลง				

ข้อคำถาม		จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
14	ข้าพเจ้ามีความประทับใจกับแนวความคิด/ทฤษฎีใหม่ ๆ ที่มีผู้คิดค้นขึ้น				
15	ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเดิม				
16	ข้าพเจ้าชอบหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อ อินเทอร์เน็ตหรือเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ				
17	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นในการตัดสินใจกระทำการสิ่งใด ๆ				
18	เมื่อข้าพเจ้าพบกับความรู้/ทฤษฎีใหม่ ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นและอยากที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น				
19	ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา				
20	ข้าพเจ้ารับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้อื่น				
21	ข้าพเจ้าพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างมีสติรอบคอบ				
22	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองด้วยแนวทางใหม่ จากการรับฟังจากความคิดเห็นผู้อื่น				
23	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับหรือเสนอความคิดเห็นต่องานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ โดยที่มิได้ร้องขอ				
24	ข้าพเจ้าจะรับฟัง/เชื่อฟังเฉพาะคนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าฉลาดหรือเชี่ยวชาญ				
25	ข้าพเจ้านำข้อวิพากษ์วิจารณ์มาปรับปรุงแก้ไขด้วย มิใช่แต่เพียงรับฟังเฉย ๆ				
26	ข้าพเจ้าคาดหวังว่าสิ่งต่าง ๆ ก็จะกลับกลายเป็นดีถึงแม้ว่าในบางเวลาจะประสบปัญหาบ้างก็ตาม				
27	คนที่พยายามทำดีกับเราเกินไป มักมีเจตนาไม่ดี				
28	ข้าพเจ้าจะให้ความจริงใจกับทุกคน เพราะคิดว่าทุกคนก็จริงใจกับข้าพเจ้า				
29	ข้าพเจ้าคิดว่าการที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องพบกับอุปสรรคมาก่อน				
30	ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าจะยากลำบากสักแค่ไหน				
31	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีแต่ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้				
32	ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่มีเรื่องอะไรในชีวิตที่จะเลวร้ายจนหาทางออกไม่ได้				
33	หากมีปัญหากเกิดขึ้นข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี				
34	หากพบกับประสบการณ์ที่เลวร้าย ข้าพเจ้าจะไม่ตั้งความหวังอีก เพราะคิดว่าสุดท้ายก็ต้องเป็นเหมือนเดิม				
35	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าทุกวันนี้ทำดีแล้วและจะพยายามทำดีขึ้นเรื่อย ๆ				

ข้อคำถาม		จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
36	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์ หากจมอยู่กับอดีต ในเมื่อคนเรายังต้องสู้ต่อไปเพื่ออนาคต				
37	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางออกเสมอ				
38	ข้าพเจ้ามีความหวังว่าปัญหาทุกอย่างสามารถคลี่คลายไปในทางที่ดีได้				
39	ข้าพเจ้าคิดว่า ความผิดพลาดมักเกิดขึ้นได้ ควรหาวิธีทางแก้ไขมากกว่าที่จะหาผู้กระทำความผิดนั้น				
40	ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน				
41	ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองปรารถนาสิ่งใด				
42	ข้าพเจ้ารู้วาทิศทางใดที่จะไปแสวงหาสิ่งที่ต้องการ				
43	ข้าพเจ้าเลือกได้ว่า เป้าหมายใดมีความสำคัญก่อนหลัง				
44	การบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าจะต้องสอดคล้องกับแผนการที่ละเอียดและรอบคอบ				
45	ข้าพเจ้าเลือกเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ไม่ใช่เป้าหมายที่ผู้อื่นอยากให้เป็นหรือเป้าหมายเพื่อเอาใจผู้อื่น				
46	ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายที่ทำได้โดยไม่ยากเกินความสามารถของตน				
47	ข้าพเจ้ามีความหวังว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้				
48	ข้าพเจ้าคำนึงถึงเป้าหมายอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้ต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น				
49	ข้าพเจ้าตั้งคำถามเกี่ยวกับเป้าหมายว่าคืออะไร เพื่อจะได้ถึงจุดหมายโดยเร็ว				
50	ข้าพเจ้ารู้วิธีที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว				
51	ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายที่กำหนด				
52	ข้าพเจ้าคิดจะทำงานให้ดีอยู่เสมอและต้องการมีผลงานที่ภาคภูมิใจ				
53	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพดีที่สุด				
54	ข้าพเจ้ามีความอดสาหะในการทำงาน				
55	ข้าพเจ้ามีความปิติและพอใจเมื่อได้ทำงานที่ยากสำเร็จลง				
56	ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อผลงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่อง				
57	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้ได้ผลงานดีที่สุดในที่สุด				
58	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ				
59	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานกระทั่งสำเร็จ				
60	ข้าพเจ้าจะทำงานจนเสร็จถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อยเพียงใด				

	ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
61	ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ				
62	ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญ ๆ เป็นสิ่งจำเป็น				
63	ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้				
64	เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานจริงจังเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง				
65	ข้าพเจ้าจะกลับมาทำงานให้เสร็จ ถึงแม้จะมีงานอื่นมาเข้ามาแทรกระหว่างการทำงาน				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง หรือ ตรงกับการปฏิบัติในหน่วยงานของท่านมากที่สุด

	ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วย				
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
3	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่างานที่ทำนั้นเป็นงานเล็กน้อย				
4	การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า				
5	การลาออกในขณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้า				
6	การทุ่มเทให้กับหน่วยงานอย่างมาก ทำให้ข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น				
7	การลาออกจากที่นี้เป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า				
8	แม้ว่าการลาออกขณะนี้จะให้ประโยชน์ต่อข้าพเจ้าแต่ข้าพเจ้ารู้สึกที่ไม่สมควรทำ				
9	การที่ข้าพเจ้ายังไม่ลาออกในขณะนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานที่นี้				
10	ข้าพเจ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ก็ยังเลือกทำงานที่เดิม				
11	ข้าพเจ้าจะทำงานกับหน่วยงานนี้ตลอดไป				
12	หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน				
13	หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ				

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
14 หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงาน				
15 หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
16 การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งมีความยุติธรรมและเหมาะสม				
17 ผู้บังคับบัญชานิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโต้แย้งในเรื่องของงานที่ดำเนินการได้อย่างเต็มที่				
18 หากมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างด้วย				
19 หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด				
20 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว				
21 หากปฏิบัติงานดีหรือมีผลงานดีเด่น บุคลากรในหน่วยงานจะร่วมแสดงความยินดีและยกย่องชื่นชม				
22 หน่วยงานเห็นความสำคัญของความสำเร็จในผลงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น				
23 ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเอาใจใส่และให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่ข้าพเจ้า				
24 ผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ				
25 ผู้บังคับบัญชาสร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
26 เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าจะมีการพูดคุยกันต่อเมื่อต้องทำงานร่วมกันเท่านั้น				
27 สมาชิกในหน่วยงานมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
28 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี				

ภาคผนวก ข
ค่าดัชนีความสอดคล้อง
คุณภาพของเครื่องมือ
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่า IOC							
	การพัฒนาตนเอง	ความเชื่อมั่นในตนเอง	บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์	มองโลกในแง่ดี	ความชัดเจนในเป้าหมาย	แรงจูงใจไม่สัณฤทธิ์	ความผูกพันต่อองค์กร	บรรยากาศขององค์กร
1	1	1	0.6	1	0.6	1	1	1
2	1	1	0.6	0.8	0.8	1	1	1
3	1	0.6	1	0.8	1	1	1	1
4	1	1	0.6	1	1	1	0.6	1
5	1	0.6	0.6	0.6	1	0.8	0.6	1
6	1	0.6	1	1	0.6	1	1	1
7	1	1	0.6	1	0.6	0.6	1	1
8	1	0.6	1	1	0.6	1	0.6	1
9	1	1	0.6	1	0.6	1	0.6	0.8
10	1	1	1	1	0.6	0.6	0.6	1
11	1	0.6	1	0.6	1	0.6	0.6	1
12	1	1	1	1	0.6	0.6		1
13	1		0.6	1		0.6		1
14	0.8			0.8		0.6		1
15	1							1
16	0.8							1
17	1							1
18	1							
19	0.8							
20	0.8							
21	0.8							
22	1							
23	1							
24	1							
25	1							

ตาราง 11 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวนข้อ	พิสัยค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น	S	SE _m
การพัฒนาตนเอง	25	.2261-.6651	.8874	.357	.120
ความเชื่อมั่นในตนเอง	12	.2750-.5721	.7514	.356	.179
บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์	13	.2049-.7279	.8394	.368	.148
การมองโลกในแง่ดี	14	.3418-.7289	.8326	.381	.155
ความชัดเจนในเป้าหมาย	12	.3976-.7890	.9045	.484	.148
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	14	.3902-.7748	.8936	.417	.136
ความผูกพันต่อองค์กร	11	.2740-.7010	.8228	.427	.181
บรรยากาศขององค์กร	17	.1813-.8064	.9094	.606	.183

ตาราง 12 คำอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
<u>ตระหนักปัญหา</u>		
1	ข้าพเจ้ารู้ว่าความสามารถใดของข้าพเจ้าเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขก่อน	.2330
2	ข้าพเจ้ารู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้	.2261
3	ทุกครั้งที่ทำอะไรผิดพลาดหรือล้มเหลว ข้าพเจ้าหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น	.2561
4	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะพยายามหาแนวทางแก้ไข	.3773
<u>วินิจฉัยตนเอง</u>		
5	ข้าพเจ้าสำรวจและประเมินตนเองทั้งข้อดีและข้อบกพร่องในการทำงาน	.5791
6	ข้าพเจ้ามักจะพบข้อผิดพลาดของตนเองที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน	.4816
7	ข้าพเจ้ารู้จักตนเอง ได้ตรงกับที่ผู้อื่นมองข้าพเจ้า	.4563
8	ข้าพเจ้าพิจารณาตนเองว่ามีข้อที่ต้องปรับปรุงอะไรบ้าง	.5291
<u>วางแผนการพัฒนาตนและตั้งเป้าหมาย</u>		
9	ข้าพเจ้าวางแผนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ที่เกี่ยวกับการทำงาน	.5897
10	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.4824
11	ข้าพเจ้าหาวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย	.5151
12	ข้าพเจ้าวางแผนที่จะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	.6438
<u>ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล</u>		
13	ข้าพเจ้าดำเนินตามแผนการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	.6651
14	ข้าพเจ้าประเมินตนเองเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	.6645
15	ข้าพเจ้าหาความรู้ใส่ตนเพื่อไม่ให้ล้าหลัง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.3553
16	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางวิชาการเป็นประจำ	.5404
17	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมวิชาการให้หน่วยงาน	.4996
18	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตนได้	.4431
19	ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	.5104

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
20	ข้าพเจ้าสามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นทางวิชาการจากหนังสือ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ วิทยุ และสื่อมวลชนอื่น ๆ	.3361
21	ข้าพเจ้าสามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่	.2621
22	ข้าพเจ้าศึกษาเพิ่มพูนความรู้สาขาที่ตนสนใจ	.6386
23	ข้าพเจ้าสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันความรู้กับผู้อื่น	.6023
24	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น	.5170
25	ข้าพเจ้าติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างถูกต้อง	.4540

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .8874

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
1	ข้าพเจ้าไม่กล้าทำอะไร ถ้ามีคนมายืนดูอยู่ใกล้ ๆ	.4561
2	เมื่อมีปัญหา ข้าพเจ้าให้เพื่อนช่วยตัดสินใจ	.2982
3	ข้าพเจ้าจะบอกปัญหา หากมีอะไรติดขัดในการทำงาน	.3548
4	ข้าพเจ้าสามารถแก้ไข หรือรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้	.3219
5	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยกับคนที่เพิ่งรู้จักกันได้อย่างไม่เคอะเขิน	.4722
6	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถช่วยทำงานได้ ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่ถนัด	.4703
7	ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นหรือยกมือคัดค้าน หากมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	.4524
8	ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดพลาดของตน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา	.2826
9	งานหลายอย่างที่ข้าพเจ้าคิดว่าทำถูกแล้วแต่ก็ยังรู้สึกวิตกกังวลกลัวว่าจะผิด	.4368
10	ข้าพเจ้ากลัวว่าจะเป็นตัวตลกเวลาทำอะไรต่อหน้าคนอื่น	.5721
11	ข้าพเจ้ากลัวจะมีเรื่องทะเลาะกับผู้อื่น หรือกลัวสูญเสียมิตรภาพ	.2750
12	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ข้าพเจ้าสามารถทำในสิ่งที่พูดได้	.3420

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .7514

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
1	เมื่อข้าพเจ้าพบวิธีการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้สำเร็จ ข้าพเจ้าจะยึดแต่วิธีนั้นโดยไม่เปลี่ยนแปลง	.3622
2	ข้าพเจ้ามีความประทับใจกับแนวความคิด/ทฤษฎีใหม่ ๆ ที่มีผู้คิดค้นขึ้น	.4576
3	ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเดิม	.6297
4	ข้าพเจ้าชอบหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อ อินเทอร์เน็ตหรือเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ	.5165
5	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นในการตัดสินใจกระทำการสิ่งใด ๆ	.6945
6	เมื่อข้าพเจ้าพบกับความรู้/ทฤษฎีใหม่ ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นและอยากที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น	.6275
7	ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา	.5944
8	ข้าพเจ้ารับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้อื่น	.4634
9	ข้าพเจ้าพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างมีสติรอบคอบ	.6297
10	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองด้วยแนวทางใหม่ จากการรับฟังจากความคิดเห็นผู้อื่น	.5057
11	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องหรือเสนอความคิดเห็นต่องานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ โดยที่มิได้ร้องขอ	.3615
12	ข้าพเจ้าจะรับฟัง/เชื่อฟังเฉพาะคนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าฉลาดหรือเชี่ยวชาญเท่านั้น	.2049
13	ข้าพเจ้านำข้อวิพากษ์วิจารณ์มาปรับปรุงแก้ไขด้วย มิใช่แต่เพียงรับฟังเฉย ๆ	.7279

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .8394

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
1	ข้าพเจ้าคาดหวังว่าสิ่งต่าง ๆ ก็จะกลับกลายเป็นดีถึงแม้ว่าในบางเวลาจะประสบปัญหาบ้างก็ตาม	.3418
2	คนที่พยายามทำดีกับเราเกินไป มักมีเจตนาไม่ดี	.4395
3	ข้าพเจ้าจะให้ความจริงใจกับทุกคน เพราะคิดว่าทุกคนก็จริงใจกับข้าพเจ้า	.3546
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องพบกับอุปสรรคมาก่อน	.4185
5	ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าจะยากลำบากสักแค่ไหน	.4687
6	ข้าพเจ้ารู้สึกในชีวิตนี้มีแต่ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้	.4823
7	ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่มีเรื่องอะไรในชีวิตที่จะเลวร้ายจนหาทางออกไม่ได้	.4623
8	หากมีปัญหากเกิดขึ้นข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	.5912
9	หากพบกับประสบการณ์ที่เลวร้าย ข้าพเจ้าจะไม่ตั้งความหวังอีก เพราะคิดว่าสุดท้ายก็ต้องเป็นเหมือนเดิม	.4688
10	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าทุกวันนี้ทำดีแล้วและจะพยายามทำดีขึ้นเรื่อย ๆ เท่าที่จะทำได้	.3693
11	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์ หากจมอยู่กับอดีต ในเมื่อคนเรายังต้องสู้ต่อไปเพื่ออนาคต	.6426
12	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางออกเสมอ	.7289
13	ข้าพเจ้ามีความหวังว่าปัญหาทุกอย่างสามารถคลี่คลายไปในทางที่ดีได้	.6695
14	ข้าพเจ้าคิดว่า ความผิดพลาดมักเกิดขึ้นได้ ควรหาวิธีทางแก้ไขมากกว่าที่จะหาผู้กระทำความผิดนั้น	.5579

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .8326

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
1	ข้าพเจ้ายกกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน	.7368
2	ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองปรารถนาสิ่งใด	.7547
3	ข้าพเจ้ารู้ว่าทิศทางใดที่จะไปแสวงหาสิ่งที่ต้องการ	.7890
4	ข้าพเจ้าเลือกได้ว่า เป้าหมายใดมีความสำคัญก่อนหลัง	.7091
5	การบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้าจะต้องสอดคล้องกับแผนการที่ละเอียดและรอบคอบ	.3976
6	ข้าพเจ้าเลือกเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ไม่ใช่เป้าหมายที่ผู้อื่นอยากให้เป็นหรือเป้าหมายเพื่อเอาใจผู้อื่น	.4200
7	ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายที่ทำได้โดยไม่ยากเกินความสามารถของตน	.4973
8	ข้าพเจ้ามีความหวังว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	.5953
9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงเป้าหมายอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้ต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น	.6597
10	ข้าพเจ้าตั้งคำถามเกี่ยวกับเป้าหมายว่าคืออะไร เพื่อจะได้ถึงจุดหมายโดยเร็ว	.7236
11	ข้าพเจ้ารู้วิธีที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	.7215
12	ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายที่กำหนด	.5553

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .9045

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
1	ข้าพเจ้าคิดจะทำงานให้ตื้ออยู่เสมอและต้องการมีผลงานที่ภาคภูมิใจ	.5336
2	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพดีที่สุดในด้านความสามารถ	.6719
3	ข้าพเจ้ามีความอดทนในการทำงาน	.6400
4	ข้าพเจ้ามีความปีติและพอใจเมื่อได้ทำงานที่ยากสำเร็จลง	.4670
5	ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อผลงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่อง	.3902
6	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	.7200
7	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ	.6831
8	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ	.7363
9	ข้าพเจ้าจะทำงานจนเสร็จถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อยเพียงใด	.7448
10	ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	.5489
11	ข้าพเจ้าคิดว่าเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	.6128
12	ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	.6281
13	เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานจริงจังเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	.5879
14	ข้าพเจ้าจะกลับมาทำงานให้เสร็จ ถึงแม้จะมีงานอื่นมาเข้ามาแทรกการทำงาน	.5102

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .8936

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ		
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วย	.5067
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	.4200
3	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่งานที่ทำนั้นเป็นงานเล็กน้อย	.4501
ด้านการคงอยู่กับองค์กร		
4	การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า	.3632
5	การลาออกในขณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก	.2740
6	การทุ่มเทให้กับหน่วยงานอย่างมาก ทำให้ข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น	.5418
7	การลาออกจากที่นี้เป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า	.5711
ด้านบรรทัดฐาน		
8	แม้ว่การลาออกขณะนี้จะให้ประโยชน์ต่อข้าพเจ้าแต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่ไม่สมควรทำ	.4382
9	การที่ข้าพเจ้ายังไม่ลาออกในขณะนี้เป็เพราะรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานที่นี้	.6789
10	ข้าพเจ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ก็ยังเลือกทำงานที่เดิม	.4875
11	ข้าพเจ้าจะทำงานกับหน่วยงานนี้ตลอดไป	.7010

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .8228

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
โครงสร้างองค์การ		
1	หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	.6913
2	หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	.5933
3	หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงาน	.6961
ด้านรางวัลและผลตอบแทน		
4	หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร	.1813
5	การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งมีความยุติธรรมและเหมาะสม	.3898
ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร		
6	ผู้บังคับบัญชายินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโต้แย้งในเรื่องของงานที่ดำเนินการได้อย่างเต็มที่	.7149
7	หากมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างด้วย	.7388
8	หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด	.7574
ด้านการรับรู้ในผลงาน		
9	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว	.3876
10	หากปฏิบัติงานดีหรือมีผลงานดีเด่น บุคลากรในหน่วยงานจะร่วมแสดงความยินดีและยกย่องชื่นชม	.4842
11	หน่วยงานเห็นความสำคัญของความสำเร็จในผลงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	.6913
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา		
12	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเอาใจใส่และให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่ข้าพเจ้า	.8064
13	ผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีอุปสรรคในเรื่องต่างๆ	.7672

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	r_{xy}
14	ผู้บังคับบัญชาสร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.7850
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
15	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าจะมีการพูดคุยกันต่อเมื่อต้องทำงานร่วมกันเท่านั้น	.2864
16	สมาชิกในหน่วยงานมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.6132
17	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี	.5043

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .9094

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ดร. วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. พรรณี บุญประกอบ	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. เรวดี ทรงเที่ยง	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. วิรินทร์ กิตติพิชัย	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุกมาส จินะราช
เกิดวันที่	28 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	1137 ซ. สุทธิพร ถ.รัชดาภิเษก เขตห้วยขวาง กทม. 10110
ประวัติการศึกษา	
	พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย
	พ.ศ. 2544 วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	พ.ศ. 2548 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ