

อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย  
โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ

EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT ON PERSONAL MASTERY BEHAVIOR  
WITH CAREER MOTIVATION AS A MODERATOR

นางสาวจิรภัทร มิ่งวัน เลขประจำตัวนิสิต 5537407938

นางสาวชญานธิดา อารีสงเคราะห์กุล เลขประจำตัวนิสิต 5537414238

นางสาวหทัยภัทร จูติกานต์สกุล เลขประจำตัวนิสิต 5537471038

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย  
โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ

นางสาวจิรภัทร	มิ่งวัน	เลขประจำตัวนิสิต 5537407938
นางสาวชัญญาธิดา	อารีสงเคราะห์กุล	เลขประจำตัวนิสิต 5537414238
นางสาวหทัยภัทร	ฐิติกานต์สกุล	เลขประจำตัวนิสิต 5537471038

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT ON PERSONAL MASTERY BEHAVIOR  
WITH CAREER MOTIVATION AS A MODERATOR

Miss Jirapat	Mingwan	ID 5537407938
Miss Chanyathida	Areesongkorkul	ID 5537414238
Miss Hataiphath	Thitikansakul	ID 5537471038

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ

โดย

นางสาวจิรภัทร มิ่งวัน  
นางสาวชญญาธิดา อารีสงเคราะห์กุล  
นางสาวหทัยภัทร ลีติกานต์สกุล

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก

(อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาร่วม

(อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ต้อยคำภีร์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุภลักษณ์ ลวดลาย)

จิรภัทร มิ่งวัน ชัญญาธิดา อารีสงเคราะห์กุล หทัยภัทร รุติกานต์สกุล : อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ (EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT ON PERSONAL MASTERY BEHAVIOR WITH CAREER MOTIVATION AS A MODERATOR)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา, 63 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและแรงจูงใจทางอาชีพต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชนจากบริษัทต่างๆ จำนวน 187 คน (ชาย 81 คน หญิง 103 คน) เก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเขียนและแบบสอบถามออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความเป็นอิทธิพลกำกับของแรงจูงใจทางอาชีพ อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้พบข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ แรงจูงใจทางอาชีพมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับที่สูง และเมื่อเพิ่มแรงจูงใจทางอาชีพเข้ามาในการวิเคราะห์อิทธิพลทำนายของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย พบว่าแรงจูงใจทางอาชีพและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 59.8

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2558.....ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก.....

ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาร่วม.....

JIRAPAT MINGWAN, CHANYATHIDA AREE SONGKORKUL, HATAIPHAT THITIKANSAKUL:  
 EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT ON PERSONAL MASTERY BEHAVIOR WITH CAREER  
 MOTIVATION AS A MODERATOR

SENIOR PROJECT ADVISOR : MR. SAKKAPHAT NGAMKE

CO- SENIOR PROJECT ADVISOR : Dr. THIPNAPA HUANSURIYA, 63 PAGES.

This study aims to examine the relationship between adversity quotient and personal mastery behavior and the moderating role of career motivation on this relationship. The participants were 187 white-collar employees (81 males and 103 females) from several private companies located in Bangkok, Thailand. Data were collected via both paper-and-pencil and online channels. Results from a hierarchical regression analysis have showed that adversity quotient had a positive relationship with personal mastery behavior, but career motivation did not served as a moderator of this relationship. However, it has been found that career motivation can directly predict personal mastery behavior and explain its variance substantially above and beyond adversity quotient. Together, these two predictors explained 59.8 percent of the variance of personal mastery behavior.

Field of Study : ..... Psychology ..... Student's Signature .....

Academic Year : ..... 2016 ..... Student's Signature .....

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก อาจารย์สั๊กกพัฒน์ นามเอก และอาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา ที่รับเป็นที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมโครงการวิจัย ซึ่งได้ให้ทั้งความรู้และข้อคิดเห็นที่ดีในการริเริ่มทำโครงการ รวมถึงสละเวลาอันมีค่าในการแนะแนวทางดำเนินการวิจัย และตรวจแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของโครงการวิจัยชิ้นนี้มาโดยตลอด จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านในคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อบรมสั่งสอนและให้ความรู้แก่ผู้จัดทำ ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้จัดทำตลอดระยะเวลาการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตู่ย์คำภีร์ และอาจารย์ ดร. สุภลักษณ์ ลวดลาย ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยาชิ้นนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด บริษัท แมส แอคทีฟซอร์ จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือในการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมถึงขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านที่สละเวลาร่วมมือในการให้ข้อมูลในการทำโครงการชิ้นนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัวทุกท่าน ที่อบรมเลี้ยงดู ป่มเพาะนิสัย แสดงความห่วงใย และให้กำลังใจในการทำโครงการ

และสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ บุคคลหลายๆ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการทำโครงการชิ้นนี้ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
- ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค	5
- พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	11
- แรงจูงใจทางอาชีพ	19
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	21
1.4 สมมติฐานงานวิจัย	21
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	22
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	23
2.1 ผู้เข้าร่วมการวิจัย	23
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และการพัฒนามาตรวัด	23
- มาตรวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค	24
- มาตรวัดพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	25
- มาตรแรงจูงใจทางอาชีพ	26
2.3 การเก็บข้อมูล	27
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 3 ผลการวิจัย	29
3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติ	29



3.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลทดสอบสมมติฐาน	30
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	33
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	36
รายการอ้างอิง	40
ภาคผนวก	46
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	47
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า CITC ของมาตรวัดต่างๆ	56

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คะแนนต่ำสุด สูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	29
2 แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปร CM ต่ออิทธิพลของ AQ และ PMB	31
3 ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	57
4 ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดแรงจูงใจทางอาชีพ	59
5 ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค	61

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยจำนวนประชากรในปัจจุบันที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยี ส่งผลให้มีผู้คนจำนวนมากสามารถเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้เพื่อการศึกษาได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่อัตราการแข่งขันในทุกๆ ด้าน ทุกคนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในทุกด้านให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ก้าวทันกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งในระหว่างที่บุคคลพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพที่เพียงพอนั้นย่อมต้องพบเจอกับปัญหาอุปสรรคและความล้มเหลวที่ทำให้ย่อท้อต่อการก้าวไปสู่จุดหมาย ดังนั้นนอกจากความรู้ความสามารถที่บุคคลต้องมีสำหรับการพัฒนาตนเองแล้ว การมีจิตใจที่เข้มแข็งจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลยืนหยัดต่อปัญหาและพร้อมที่จะก้าวต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตามการมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย บุคคลยังจำเป็นต้องมีแรงจูงใจบางอย่างเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนตนเอง ซึ่งการเดินทางไปสู่เป้าหมายนั้นจำเป็นต้องมีการลงมือทำและการฝึกฝนทักษะในการพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำอันต้องอาศัยความเพียรและความพยายามอย่างมาก แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

เช่นเดียวกับแวดวงธุรกิจในปัจจุบันที่มีอัตราการแข่งขันสูงขึ้น องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งหนึ่งในแนวทางพัฒนาองค์กรนั้น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ Kazuo Inamori ผู้ก่อตั้งบริษัท Kyocera ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จากเซรามิกชั้นนำของโลกกล่าวไว้ว่า ไม่ว่าจะแ่งมุมใดในเชิงธุรกิจ พลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือ “คน” ซึ่งแต่ละบุคคลต่างมีชีวิตจิตใจและวิถีคิดเป็นของตนเอง หากพนักงานในองค์กรไม่ได้รับแรงจูงใจเพียงพอที่จะกระตุ้นตนเองไปสู่เป้าหมายและการพัฒนาเทคโนโลยี องค์กรจะไม่มี การเจริญเติบโต ไม่ได้รับผลผลิตและไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยี จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องให้ความใส่ใจกับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเริ่มจากการมีพื้นฐานทางจิตใจที่เข้มแข็งและมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่ง Stoltz (1997) ที่ปรึกษาและผู้นำทางความคิดสำหรับการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ รวมถึงเป็นนักพูดชั้นนำระดับประเทศและระดับนานาชาติ ได้กล่าวถึงแนวคิดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค หรือ Adversity Quotient (AQ) ว่ามีส่วนช่วยในการกำหนดการประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว กล่าวได้ว่า AQ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในเวลาที่ต้องเผชิญกับความยากลำบาก บุคคลที่มีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสูงจะมีความอดทนมุ่งมั่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความพยายามที่จะหาแนวทางในการแก้ปัญหา แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลวก็สามารถลุกขึ้นมาต่อสู้ใหม่ได้อีกครั้ง รวมถึงยังมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางอาชีพ (Tian & Fan, 2014) และมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน (กิตติศักดิ์ จินดากุล, 2552)

นอกจากนี้ Senge (1990) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ว่าเป็นองค์กรที่ผู้คนขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสร้างผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง และเป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้ผู้คนมีรูปแบบการคิดใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ที่ซึ่งความปรารถนาของทุกคนเป็นอิสระ และเป็นสถานที่ที่ผู้คนเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยกัน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการควบคุม (Organizational Controlling) กล่าวคือ องค์กรถูกควบคุมด้วยวัฒนธรรมดั้งเดิม เช่น การที่มีเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีสิทธิในการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยมีบุคลากรได้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งองค์กรในลักษณะนี้ไม่เหมาะกับบุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความเคารพในตนเอง (Self-respect) และต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) วิธีที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ได้แก่ การคิดเป็นระบบครบวงจร (System Thinking) การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) การรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาที่พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior) ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบุคลากรเหล่านี้จะ

ประกอบกันเป็นกำลังสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป โดยการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือ Personal Mastery หมายถึง กระบวนการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต บุคคลมีความเข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเป้าหมายของบุคคลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่มาจากความเต็มใจและความสุขของบุคคล (พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ, 2550) บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูง จะฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่น ความคิดริเริ่ม ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานอย่างลึกซึ้งซึ่งมากกว่า และเรียนรู้ได้เร็วกว่าผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่ำ ทั้งหมดนี้เป็นเหตุผลให้องค์กรนำแนวคิดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายมาใช้กับบุคลากรของตน เพราะเชื่อว่าสิ่งนี้จะสามารถสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งได้ นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational Performance) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม และการที่บุคคลจะมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากการบังคับขององค์กรแต่เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลที่อยากจะทำบรรลุเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้นของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีขึ้นตาม ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลงจากภายในตัวบุคคล เพราะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่จะพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ (García-Morales, Lloréns-Montes and Verdú-Jover, 2007)

การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลนั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจภายในโดยไม่ใช่เกิดจากการบังคับขององค์กร (García-Morales et al., 2007) ซึ่งแรงจูงใจ คือ การตระหนักถึงทิศทาง จุดแข็ง และความเพียรพยายามของบุคคล (Verlander, 1986) ส่วนแรงจูงใจในงาน (Work Motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่จะทำงานใดๆ และแรงจูงใจในการบริหารจัดการ (Managerial Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่อยากจะได้รับบทบาทในการบริหารจัดการ เช่น ความพยายามเป็นผู้นำ ทั้งนี้ London (1983, 1985, 1988) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation) ที่หมายรวมถึงแรงจูงใจในงาน แรงจูงใจในการบริหารจัดการ และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการตัดสินใจทางอาชีพที่กว้างยิ่งขึ้น โดยที่กำหนดแรงจูงใจทางอาชีพ ไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การฟื้นพลังทางอาชีพ (Career Resilience) คือ ตัวช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน คนที่มีการฟื้นพลังทางอาชีพสูงจะเห็นว่าตนเองมี

ประสิทธิภาพ มีความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงและความคิดของเขาจะไม่ขึ้นกับคำแนะนำทางอาชีพของหัวหน้าหรือคนอื่น ๆ 2. การรู้จริงทางอาชีพ (Career Insight) คือ การรู้ข้อมูลความจริงเกี่ยวกับตนเองและอาชีพ ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างตนเองและองค์กร คนที่มีการรู้จริงทางอาชีพสูงจะมีการรับรู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเองและองค์กร ซึ่งการรับรู้ที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางอาชีพของเขา 3. อัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) คือ การระบุตัวตนของตนเองจากอาชีพที่ทำ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลจาก ตัวงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง คนที่มีอัตลักษณ์ทางอาชีพสูงจะมีมุมมองต่ออาชีพของตนเองเป็นเหมือนแก่นของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของตน พวกเขามีความรู้สึว่าตนมีความเกี่ยวข้องในงานและมีความอยากก้าวหน้าในองค์กร นอกจากนี้มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงแรงจูงใจทางอาชีพ สามารถทำนายเงินเดือนและการเลื่อนขั้นได้ (Jones & Whitmore, 1995 อ้างถึงใน Day & Allen, 2004) อีกทั้งแรงจูงใจทางอาชีพยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional development) (Greller, 2006)

จากการค้นคว้างานวิจัยข้างต้น ทำให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และแรงจูงใจทางอาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อที่จะได้ทราบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคจะสามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ และระดับของแรงจูงใจทางอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ)

Stoltz (1997) ได้ให้ความหมายของ Adversity Quotient หรือ AQ ว่าเป็นความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและความยากลำบากหรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสูงจะมีจิตใจที่เข้มแข็งและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลว บุคคลนั้นก็จะสามารถลุกขึ้นมาเผชิญกับปัญหาใหม่อีกครั้งได้ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่ำจะยอมแพ้ได้ง่ายเมื่อต้องเผชิญกับความผิดหวังหรือความทุกข์ยาก ซึ่งผู้วิจัยยึดคำจำกัดความของ Stoltz (1997) เป็นความหมายหลักที่ใช้ในการวิจัย

อย่างไรก็ตามยังมีนักวิจัยมากมายที่สนใจศึกษา Adversity Quotient หรือ AQ โดยแต่ละคนได้นิยามคำจำกัดความของ AQ ไว้ดังต่อไปนี้ ศุภนุช สุตวิไล (2550) ให้ความหมายว่า คือความอดทน ความพากเพียร และความสามารถในการจัดการกับปัญหาอุปสรรค ความยากลำบากที่เกิดขึ้นโดยไม่ล้มเลิกให้หมดไป กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ให้ความหมายว่า คือความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากจากสภาพทางสังคม การทำงานและตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือล้มเลิกไป สารัช จินจาคาม (2554) ให้ความหมายว่า คือความสามารถของบุคคลในการคิดวิเคราะห์ หาหนทางหรือวิธีการต่างๆ ที่จะจัดการหรือแก้ปัญหา อุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้น ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ความอดทนและความเพียรพยายามกล้าที่จะเผชิญและเอาชนะอุปสรรคให้ผ่านไปได้อย่างดี เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของ Stoltz (1997) ที่ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมเป็นหนังสือ Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities ระบุว่านอกเหนือจากความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ EQ) แล้ว AQ ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นความสามารถพื้นฐานที่ทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับความยากลำบากให้กลายเป็นสิ่งท้าทายที่ก่อให้เกิดโอกาสที่จะนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาปรับใช้เพื่อหาหนทางสู่ความสำเร็จ ซึ่ง Stoltz (1997) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ การเป็นแนวคิดที่มีความ

เป็นวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ และประการที่สอง คือ เป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในโลกแห่งความเป็นจริง โดยความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีพื้นฐานมาจากหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขา ได้แก่จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) และสรีรวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology) อีกทั้ง Stoltz (1997) ยังได้กำหนดไว้ว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคนั้นมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมของความสำเร็จให้มากขึ้น ซึ่งมีพื้นฐานมาจากงานวิจัยและการผสมผสานความรู้ใหม่ ที่จะช่วยให้อธิบายว่าสิ่งใดทำให้บุคคลพบกับความสำเร็จ ประการที่สอง เป็นเครื่องมือที่วัดการตอบสนองต่ออุปสรรคของบุคคล ซึ่งเมื่อสามารถวัดได้ จะก่อให้เกิดความเข้าใจว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้ และประการที่สาม เป็นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยในการปรับปรุงวิธีการตอบสนองต่อปัญหา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งบุคคลจะเรียนรู้และประยุกต์ใช้ทักษะนี้ได้กับทั้งตนเอง ผู้อื่น และองค์กร

Stoltz (1997) ยังรายงานว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถทำนายปัจจัยในด้านต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) แรงจูงใจ (Motivation) การให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Empowerment) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเพิ่มผลผลิต (Productivity) การเรียนรู้ (Learning) กำลังคน (Energy) ความหวัง (Hope) ความสุข ความกระปรี้กระเปร่า และความมีชีวิตชีวา (Happiness, Vitality and Joy) สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Health) สุขภาพกาย (Physical Health) ความเพียรพยายาม (Persistence) ความยืดหยุ่น (Resilience) การพัฒนาการ (Improvement Overtime) เจตคติ (Attitude) การมีอายุยืนยาว (Longevity) และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง (Response to Change)

โดย Stoltz (1997) ได้แบ่งประเภทของบุคคลออกเป็น 3 กลุ่มตามรูปแบบการตอบสนองเมื่อต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรค โดยเปรียบเทียบความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของคนคล้ายกับการปีนเขา โดยไม่ได้เปรียบเทียบเพียงความสามารถของบุคคลแต่ยังรวมไปถึงความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคขององค์กร ดังนี้



1. กลุ่มผู้ยอมแพ้ (The Quitter) คือ กลุ่มคนที่หลบเลี่ยง ถอยหนี ถอดใจ เปลี่ยนใจ ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา ละทิ้งแรงขับภายในตัวเองที่จะไปสู่โอกาสในชีวิต เช่นเดียวกับการทำงานกลุ่มคนเหล่านี้จะลงทุนลงแรงน้อยที่สุด จึงจัดได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่ถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร

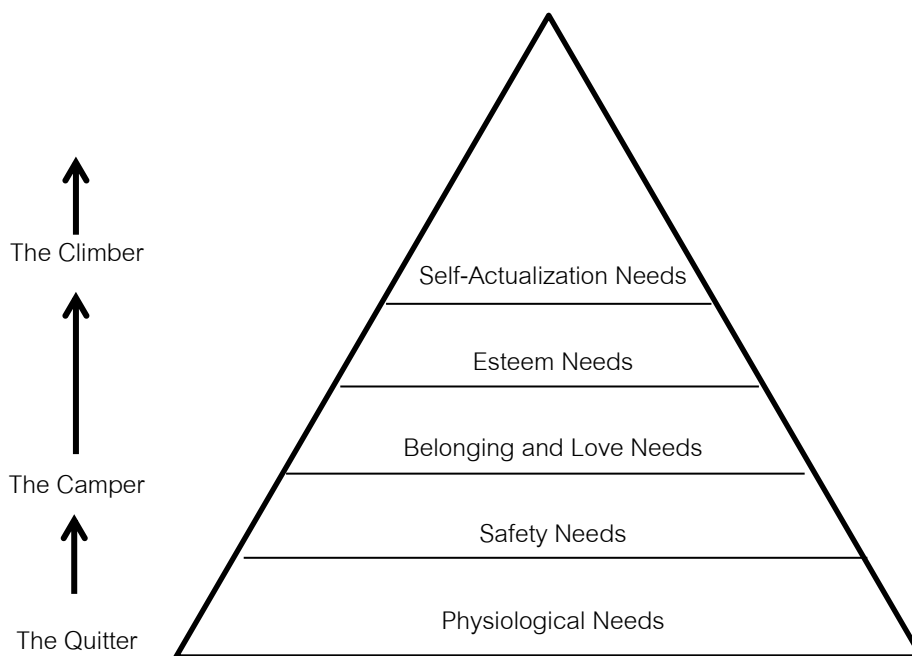
2. กลุ่มผู้พักแรม (The Camper) คือ กลุ่มคนที่มีความต้องการที่จะปีนเขา แต่พวกเขาจะลงทุนลงแรงและใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย รวมถึงพยายามหาหนทางที่ง่ายและสะดวกสบายที่สุดในการปีนเขา และเมื่อถึงจุดหนึ่งที่สามารถตั้งแคมป์พักแรมได้ พวกเขาจะมองว่าตนประสบความสำเร็จแล้วและหยุดเดินทางกลางคันแม้จะยังไม่ถึงจุดหมายที่แท้จริง การที่พอใจในความสำเร็จง่ายๆเช่นนี้ เป็นเหตุให้บุคคลเหล่านี้ไม่เกิดการเจริญเติบโตและพัฒนาตนเองไปชั่วชีวิต ซึ่งเปรียบได้กับบุคลากรที่สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะไม่พยายามทำงานเกินกว่ามาตรฐานและพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กร

3. กลุ่มนักปีนเขา (The Climber) คือ กลุ่มคนที่อุทิศตนให้กับการปีนเขา ใช้ความทุ่มเทตลอดทั้งชีวิตเพื่อที่จะก้าวไปสู่จุดที่สูงกว่า พวกเขามีความกระตือรือร้น คิดอยู่เสมอว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ และไม่เคยปล่อยให้อายุ เพศ สัญชาติ ความไม่สมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตามมาทำให้ล้มเลิกการปีนเขาได้ จึงเปรียบได้กับบุคลากรที่พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกชิ้นให้ออกมาดีที่สุดในทุกด้าน มีความทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค มีความคิดในแง่บวกเสมอทำให้สามารถก้าวผ่านปัญหาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

Stoltz (1997) ได้นำกลุ่มคนเหล่านี้มาเทียบกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) กลุ่มผู้พักแรมสามารถบรรลุถึงความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เช่น น้ำ อาหาร ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคง (Safety Needs) เช่น การมีที่พักพิงและความปลอดภัย และความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging and Love Needs) ส่วนนักปีนเขา คือผู้ที่สามารถเดินทางไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้ (Esteem Needs และ Self-Actualization Needs)

## แผนภาพที่ 1

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะของกลุ่มคนกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์



ที่มา : Stoltz (1997, p. 17)

Stoltz (1997) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคออกเป็น 4 มิติ รวมเรียกว่า CO<sub>2</sub>RE ซึ่งใช้ในการประเมินระดับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค โดยมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 ความสามารถในการควบคุม (C=Control) คือ การรับรู้ที่ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเจอกับภาวะวิกฤติ ซึ่งมิติด้านนี้เป็นด้านที่สำคัญที่สุด โดยเพิ่มมาจากทฤษฎีการมองโลกในแง่ดีของ Seligman ที่กล่าวว่า การควบคุมก่อให้เกิดการมีอำนาจต่อตนเอง มีอิทธิพลโดยตรง และส่งผลกระทบไปถึงมิติอื่นๆ ของ CO<sub>2</sub>RE ด้วย ผู้ที่มีมิติด้านนี้สูง จะรับรู้ได้ถึงความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อการกระทำและความคิดที่ตามมา มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา (Proactive Approach); (เนาวรัตน์ อิมใจ, 2552) ด้านทานต่อปัญหาและพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาอย่างแน่วแน่

มิติที่ 2 สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (O<sub>2</sub> = Origin (O<sub>i</sub>) and Ownership (O<sub>w</sub>)) คือ การคิดวิเคราะห์หาสาเหตุ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายนอก และการคิดว่าตนเองมีส่วนรับผิดชอบต่อปัญหา ทำให้

พร้อมที่จะพยายามร่วมหาทางแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน องค์กร หรือบุคคลอื่นๆ ผู้ที่มีมิตินี้สูง จะเป็นผู้ที่พยายามพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา และกล่าวโทษตนเองอย่างเหมาะสม รู้จักเรียนรู้จากความผิดพลาดและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหาอื่นๆ อย่างเหมาะสม

มิตินี้ 3 ผลกระทบ (R = Reach) คือ การรับรู้ขอบเขตผลกระทบของปัญหาว่าจะส่งผลกระทบต่อชีวิตไปในวงกว้างมากน้อยเพียงใด รวมถึงเป็นการรับรู้ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเกิดเฉพาะเพียง ณ ขณะนั้นหรือขยายขอบเขตไปสู่เรื่องอื่นในชีวิตด้วย คนที่มีมิตินี้สูง จะตอบสนองต่อปัญหาว่ามีรูปแบบที่เฉพาะเจาะจงและจำกัดขอบเขตของปัญหาไว้ได้ โดยไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไปส่งผลกระทบต่อแง่มุมอื่นในชีวิต

มิตินี้ 4 ความคงทน (E = Endurance) คือ การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคว่าจะอยู่ยาวนานเพียงใด ผู้ที่มีมิตินี้สูง จะมองว่าอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว สามารถผ่านไปได้อย่างรวดเร็ว และจะไม่กลับมาเกิดขึ้นอีก การตอบสนองเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพลังงาน การมองโลกในแง่ดี และนำไปสู่การลงมือแก้ปัญหาที่มากขึ้น คนเหล่านี้จะมีสุขภาพที่ดีและมีแนวโน้มที่จะเห็นแสงสว่างอยู่ปลายอุโมงค์แม้จะเผชิญอยู่กับภาวะที่ท้าทายที่สุดในชีวิต

ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาได้ Stoltz (1997) ได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่เรียกว่า The LEAD Sequence โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

L = Listen to your response to Adversity คือ การพูดหรือบอกที่กำลังมีปัญหหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นกับตนเอง และต้องตอบสนองต่ออุปสรรคนั้นเช่นไรจึงจะแก้ไขปัญหได้

E = Explore all origins and your ownership of the result คือ การสำรวจให้พบต้นตอของสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคหรือปัญหา จะทำเช่นไรให้สถานการณ์ดีขึ้น และมีส่วนใดที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองบ้าง

A = Analyze the Evidence คือ การวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่ามีสถานการณ์ไหนที่ตนเองไม่สามารถควบคุมได้ ปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นในชีวิตอย่างไรบ้าง และปัญหาเหล่านี้จะเกิดขึ้นนานเพียงใด ซึ่ง

ช่วยให้บุคคลค้นหาความเป็นไปได้ในการแก้ไขและพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการวิเคราะห์ปัญหาบนพื้นฐานจากความเป็นจริง

D = Do Something คือ การลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้วิเคราะห์วางแผน และหาข้อมูลที่จำเป็นไว้เพื่อจำกัดระยะเวลาในการกำจัดอุปสรรคให้น้อยที่สุด และควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามาบีบคั้นในชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคถูกนำไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นงานวิจัย โดย นกอด คำเต็ม (2545) ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 345 คน พบว่าความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์

กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) และความต้องการพัฒนาตนเอง (Self Development) ของพนักงานบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จำนวน 196 คน โดยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 78 ข้อ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ยกเว้นมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รวมถึงความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีส่วนร่วมในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ ร้อยละ 21.1

Tian และ Fan (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) สภาพแวดล้อมทางการเรียน (Clinical Learning Environmental) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

และการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability) ในกลุ่มนักเรียนพยาบาลจำนวน 431 คน พบว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคแล้วพบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน (Job Stress) (ศุภนุช สูดวิไล, 2550) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน (เนาวรัตน์ อิมใจ, 2552) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคกับบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ยังสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ (สารัช จินจาคาม, 2554)

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในข้างต้นพบว่ามีเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคกับตัวแปรอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังไม่พบการศึกษาเรื่องความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานทำนายตัวแปรทางจิตวิทยา รวมทั้งทางผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงานในปัจจุบัน ประกอบกับแนวคิดเรื่องความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถทำนายปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จได้หลายประการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคนั้นจะสามารถทำนายอีกหนึ่งปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของมนุษย์ คือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นหนึ่งในวินัย 5 ประการจากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่

### **พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior)**

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่ผู้คนขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสร้างผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง และเป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้ผู้คนมีรูปแบบการคิดใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ที่ที่ความปรารถนาของทุกคนเป็นอิสระ และเป็นในที่ที่ผู้คนเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยการ

จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะต้องประกอบด้วยวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ผู้วิจัยจึงได้สรุปวินัยทั้ง 5 ประการ จากหนังสือการจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ ของพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ดังนี้

วินัยข้อที่ 1. การคิดเป็นระบบครบวงจร (System Thinking) เป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมทั้งภาพรวมของทั้งภายในและนอกองค์กรและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของระบบต่างๆ ในองค์กรได้จนสามารถบูรณาการความรู้และความคิดที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาในองค์กรได้

วินัยข้อที่ 2. การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะสำคัญที่เรียกว่า การเป็นนายของตนเอง ในการควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตน ใฝ่เรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ตนได้ตั้งไว้ ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะนี้จะเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

วินัยข้อที่ 3. การรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models) เป็นความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรให้สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ หากมีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวที่ไม่ถูกต้อง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคคลก็จะไม่รู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และจำเป็นต้องเป็นผู้แก้ปัญหาด้วย แต่จะมองว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น และจะนำมาซึ่งความขัดแย้งรุนแรงในองค์กร

วินัยข้อที่ 4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันของทุกคนในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการมีจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผล

วินัยข้อที่ 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องของคนในองค์กรจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มผ่านกระบวนการต่างๆ จนได้ข้อสรุปที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จำเป็นจะต้องมีบุคคลที่มีคุณลักษณะต้องการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาวินัยข้อที่ 2 คือการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery หรือ PM) โดยที่การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือ Personal

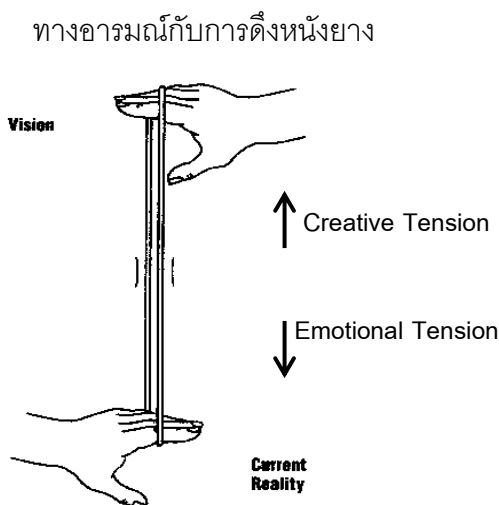
Mastery หมายถึง กระบวนการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิต บุคคลมีความเข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเป้าหมายของบุคคลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่มาจากความเต็มใจและความสุขของบุคคล (พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ, 2550) โดยหลักการของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนี้จะต้องมีสิ่งสำคัญของประการ

ประการแรก คือ บุคคลจะต้องรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ตนต้องการจริงๆ ผ่านการทำความเข้าใจให้กระจ่างและเน้นย้ำกับตนเองบ่อยๆ (What is importance to us?) ซึ่งจะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หรือเป้าหมายที่ชัดเจนจริงๆ ในอนาคต

ประการที่สอง บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะมองเห็นความจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (Current Reality) อย่างชัดเจนซึ่งเมื่อบุคคลเข้าใจถึงความปรารถนาที่ตนเองต้องการไปให้ถึงและเห็นถึงความเป็นจริงในปัจจุบัน บุคคลจะมองเห็นถึงช่องว่างระหว่างสองสิ่งนี้ (Gap) โดยการเกิดช่องว่างจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลขับเคลื่อนและหาทางไปสู่จุดหมายที่ตนต้องการ เราเรียกแรงผลักดันนี้ว่า แรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative Tension) แต่ในขณะที่เดียวกันแรงผลักดันที่สร้างสรรค์มักจะมาพร้อมกับความกดดันทางอารมณ์ (Emotional Tension) เช่น ความกังวล ความเศร้า ความกดดัน ความเครียด เปรียบได้กับหนังยางที่ถูกยืดออกจนตึง โดยที่ปลายด้านหนึ่ง คือ เป้าหมายที่อยากจะไปถึง และปลายอีกด้านหนึ่ง คือ สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ยิ่งทั้งสองด้านห่างกันมากเพียงใดแรงตึงหรือ Tension ก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การพยายามลดแรงตึงนั้นของคุณ ซึ่งจะเป็นไปได้ 2 แบบด้วยกัน คือ วิธีการแก้ปัญหาแบบพื้นฐาน (Fundamental Solution) เป็นการลงมือกระทำเพื่อให้ความเป็นจริงในปัจจุบันเคลื่อนเข้าใกล้เป้าหมายที่ต้องการมากยิ่งขึ้น แต่การเลือกใช้วิธีนี้มักกินระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้เกิดความขุ่นมัวและความกดดันทางอารมณ์นำไปสู่การลดเป้าหมายให้ลงมาใกล้กับความเป็นจริงในปัจจุบันให้มากขึ้น (Symptomatic Solution) อย่างไรก็ตามการลดเป้าหมายให้ลงมาใกล้กับความเป็นจริงในปัจจุบันไม่ใช่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนเพราะในไม่ช้าเมื่อมีแรงกดดันใหม่เข้ามาบุคคลก็จะใช้การลดเป้าหมายเป็นวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้งจนไม่เหลือเป้าหมายที่อยากจะไปให้ถึงจริง

## แผนภาพที่ 2

แสดงการเปรียบเทียบ ความจริงในปัจจุบัน ทัศนคติส่วนตัว แรงผลักดันที่สร้างสรรค์ และความกดดัน



ที่มา: <http://www.sigeneration.ca/tag/systems-thinking/>

การที่บุคคลจะมีทัศนคติส่วนตัว (Personal Vision) ได้นั้นต่างจากการมีเป้าหมายแบบทั่วไป (Goal and Objective) ที่ยังคงเป็นเป้าหมายที่ยังไม่มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนรวมถึงบ่อยครั้งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีจุดประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงจากบางสิ่ง เช่น การไม่เจ็บป่วย การหาทางออกไปจากงานที่น่าเบื่อ และการไม่ต้องกังวลกับอาชญากรรม เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงบางสิ่งเหล่านี้เรียกว่า Negative Visions หากบุคคลต้องการมีทัศนคติส่วนตัวที่แท้จริงจึงต้องมีการระบุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งเป้าหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แง่มุม คือ ด้านวัตถุ (Material Facets) เช่น สถานที่ไหนที่ต้องการจะอยู่ จำนวนเงินเท่าไรที่ต้องการให้มีในบัญชีธนาคาร ด้านส่วนตัว (Personal Facets) เช่น การมีสุขภาพที่ดี การมีอิสรภาพ และการรู้ความจริงเกี่ยวกับตัวเอง ด้านการบริการ (Service Facets) เช่น การได้ช่วยเหลือผู้อื่น การสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ที่ตนเองเชี่ยวชาญ ซึ่งการมีทัศนคติส่วนตัวที่ดีนั้นควรจะมุ่งเน้นไปที่ความหมายที่แท้จริงมากกว่ามุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ เช่น ผู้บริหารไม่ควรมุ่งเน้นแต่ผลกำไร แต่ควรมองไปที่ความหมายที่แท้จริงที่ต้องการมีกำไรไปเพื่อหล่อเลี้ยงให้บริษัทดำเนินกิจการต่อไปได้เพื่อที่จะสามารถทำตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงที่ได้ริเริ่มก่อตั้งบริษัทขึ้นมา การมุ่งเน้นไปที่ความหมายของเป้าหมายจะทำให้บุคคลมีแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายจากภายในของตนเองโดยไม่ขึ้นกับปัจจัยอื่น สรุปคือการมีทัศนคติส่วนตัวนั้นจะมีความหมายมากกว่าแค่การ

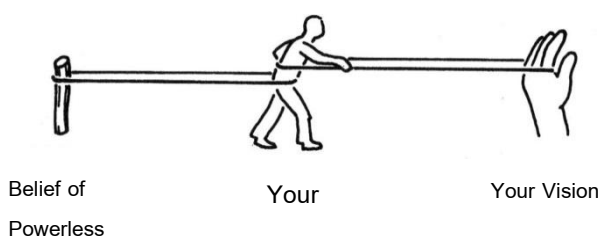


มีจุดประสงค์ ความต้องการ และความตั้งใจ วิสัยทัศน์ส่วนตัวคือสิ่งที่บุคคลมีความปรารถนาจากคุณค่าภายในของสิ่งนั้นจริงๆ ไม่ใช่เกิดจากการแข่งขันหรือทำไปเพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

อย่างไรก็ตามแม้บุคคลจะมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่ชัดเจนหรือเฉพาะเจาะจงแล้ว ยังเป็นการยากที่บุคคลจะกล้าที่จะพูดถึงวิสัยทัศน์ของตนเอง เพราะลึกๆ แล้วบุคคลยังตระหนักถึงช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเองกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุ หากช่องว่างห่างกันมากบุคคลจะรู้สึกถึงความยากที่จะไปสู่วิสัยทัศน์ อีกทั้งบุคคลส่วนมากยังมีความเชื่อภายในใจลึกๆ ที่ขัดแย้งกับการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อที่ถูกครอบงำว่าเราไม่สามารถที่จะเติมเต็มความปรารถนาของตนเองได้ในทุกเรื่อง (Robert Fritz อ้างถึงใน Senge, 1990) จึงก่อให้เกิดเป็นความเชื่อที่ว่าตนไร้อำนาจหรือไม่คู่ควร (Belief of Powerlessness or Unworthiness) เนื่องจากข้อจำกัดทางความสามารถของตน เปรียบได้กับการมีหนัวยางหนึ่งเส้นที่พยายามดึงให้บุคคลก้าวไปสู่เป้าหมาย แล้วมีหนัวยางอีกหนึ่งเส้นที่ตั้งใจบุคคลกลับมาด้วยความเชื่อที่ว่าเราไปไม่สามารถหรือไม่สมควรที่จะบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งนี้เรียกว่า ความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural Conflict) ถึงกระนั้นการที่บุคคลยังตระหนักถึงช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเองกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุก็เป็นแหล่งพลังงานของบุคคลได้เช่นกัน เพราะถ้าไม่มีช่องว่างก็จะเป็นไม่มีความต้องการที่จะลงมือทำเพื่อขับเคลื่อนตัวเองไปสู่วิสัยทัศน์

### แผนภาพที่ 3

แสดงการเกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural Conflict)



ที่มา : Senge (1994, p. 157)

โดยบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงจะสามารถจัดการกับความกดดันทางอารมณ์ (Emotional Tension) ความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural Conflict) และคงไว้ซึ่งแรงผลักดันที่

สร้างสรรค์ (Creative Tension) ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำจะไม่สามารถจัดการกับความกดดันทางอารมณ์ (Emotional Tension) ความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural Conflict) และคงไว้ซึ่งแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative Tension) ซึ่งพรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ (2550) ได้สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงไว้ดังนี้

- บุคคลมีการขยายความสามารถในการสร้างผลงานที่ตนเองค้นพบอย่างต่อเนื่อง
- บุคคลมีวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าหมาย (Goals) ที่มีความหมายลึกซึ้งซึ่งมากกว่าการมีความคิดที่ดี (A Good Idea)
- มองความจริงในปัจจุบัน (Current Reality) ว่าเป็นสถานะที่บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะรับมือและทำงานให้สอดคล้องไปกับความจริงที่เปลี่ยนแปลงไปมากกว่าที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น
- บุคคลจะมีความอยากรู้อยากเห็นที่ต่อเนื่องและมีความแม่นยำในการมองเห็นความจริงมากขึ้นเรื่อยๆ
- บุคคลจะรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลเองและผู้อื่น ในกระบวนการสร้างสรรค์ (Creative Process) โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวตน (Uniqueness)
- บุคคลเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- บุคคลทราบจุดที่ตัวเองมีความเจริญงอกงามและจุดอ่อนของตนเอง
- บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง (Self-confident)
- บุคคลมีการริเริ่มทางความคิดและการกระทำ
- บุคคลมีความรับผิดชอบในงานสูง
- บุคคลมีการเรียนรู้เร็ว
- บุคคลมีความสุขและเต็มใจที่จะกระทำ

García-Morales, Lloréns-Montes และ Verdú-Jover (2007) ศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational Performance) ผ่านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) และการคิดริเริ่ม (Innovation) ในผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายว่าเป็นความสามารถในการ

เจริญเติบโตและเรียนรู้ในระดับบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ที่คั่นลึกลงไปในวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ไปสู่สิ่งที่บุคคลปรารถนาอย่างแท้จริง มุ่งเน้นไปที่ทุกความพยายามในการพัฒนาทักษะและความสามารถสู่ความเป็นมืออาชีพ สำหรับการแก้ไขปัญหาต่างๆ นั้นบุคคลจะสามารถทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้อย่างง่ายดาย รวมทั้งบุคคลมีความสามารถที่จะตระหนัก แสดงออก สื่อสาร และเชื่อมโยงระหว่างจิตใต้สำนึกและจิตสำนึกได้อย่างดี ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม

เสาวรส บุณนาค (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล และศึกษาตัวแปรบรรยากาศขององค์กรที่ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 374 คน ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายว่าเป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้น อันจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540 อ้างถึงใน เสาวรส บุณนาค, 2543) Senge และ Marquardt (1996) เสนอว่าบุคคลที่รอบรู้อ้างถึงระดับความชำนาญพิเศษของผู้ที่มีความผูกพันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ดังที่ทักษะของบุคลากรจะได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) ว่าเป็น การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Capacity) ทำให้บุคคลนั้นๆ สร้างผลลัพธ์ (Result) ที่ต้องการรวมทั้งสามารถทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ที่ตนต้องการบรรลุ โดย Senge (1990) ได้นำเสนอว่า ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูง จะพัฒนาความสามารถของตนตลอดเวลา เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ตนแสวงหาให้กับชีวิตซึ่งสอดคล้องกับจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่

ปลูกฝัง และส่งเสริมความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล บุคคลเหล่านี้จะสามารถริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงยังเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น มีสำนึกที่กว้างและลึกซึ้งต่อความรับผิดชอบในงาน และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้เร็ว รวมถึงนอกจากจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตน ยังส่งผลให้บุคคลลักษณะนี้เกิดความต้องการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างด้วย ซึ่งบุคคลจะทำโดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมบุคคลที่ต้องการเพิ่มการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของตน ซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ที่มีความกระตือรือร้นและต้องการเรียนรู้ จะทำให้บุคคลพยายามทุกวิถีทางเพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้

พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ (2550) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (A Development of Personal Mastery Scale) ได้สรุปคำนิยามของการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) ว่าเป็น กระบวนการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิต บุคคลมีความเข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเป้าหมายของบุคคลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่มาจากความเต็มใจและความสุขของบุคคล

จากแนวคิดและความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะพัฒนาไปได้ต้องเริ่มต้นจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีลักษณะพฤติกรรมของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยนำมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (A Development of Personal Mastery Scale) ของพรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ (2550) มาเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior Scale) เพื่อมุ่งเน้นไปที่การวัดการแสดงออกของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น จึงสรุปเป็นนิยามของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior หรือ PMB) ได้ว่า

เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีการค้นหาหรือตรวจสอบถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง มีการสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตนเองต้องการจะไปถึง หาวิธีและลงมือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ รวมทั้งจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึกทางลบและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะก้าวไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้การที่บุคคลจะทำพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ผู้วิจัยมีความสนใจว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจหรือไม่ เพราะการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลนั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจภายในโดยไม่ได้เกิดจากการบังคับขององค์กร (García-Morales, et al., 2007) โดยเฉพาะการทำพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในบริบทที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น คือ แรงจูงใจทางอาชีพ

### แรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation)

London (1983) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation หรือ CM) ขึ้นโดยมีความหมายครอบคลุมถึงแรงจูงใจในงาน แรงจูงใจในการบริหารจัดการ และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการตัดสินใจทางอาชีพที่กว้างยิ่งขึ้น เช่น การหางาน การตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การกำหนดและแก้ไขแผนการทางอาชีพ การแสวงหาการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น โดยนำเสนอออกเป็น 3 องค์ประกอบหลักคือ

1. การฟื้นพลังทางอาชีพ (Career Resilience) คือ ตัวช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรคที่มาขัดขวาง บุคคลที่มีการฟื้นพลังทางอาชีพจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการประสบความสำเร็จและกล้าที่จะเผชิญกับความเสียดัง

2. การรู้จริงทางอาชีพ (Career Insight) คือ การรู้ข้อมูลความจริงเกี่ยวกับตนเองและอาชีพทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างตนเองและองค์กร คนที่มีการรู้จริงทางอาชีพสูงจะมีการรับรู้ความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเองและองค์กร ซึ่งการรับรู้ที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางอาชีพของเขา

3. อัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) คือ การระบุตัวตนของตนเองจากอาชีพที่ทำ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลจากตัวงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง คนที่มีอัตลักษณ์ทางอาชีพสูงจะมีมุมมองต่ออาชีพของตนเองเป็นเหมือนแก่นของอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของตนเอง พวกเขามีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน และมีความอยากก้าวหน้าในองค์กร

London (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation) การมีอำนาจในงาน (Empowerment) และการสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพ (Support for Career Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 การศึกษา การศึกษาที่หนึ่ง เก็บข้อมูลจากหัวหน้างานและพนักงานจำนวน 183 คน โดยให้หัวหน้างานรายงานระดับคะแนนของตนในการให้อำนาจในงานแก่พนักงานและระดับคะแนนของตนในการสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพของพนักงาน รวมถึงรายงานระดับแรงจูงใจทางอาชีพของพนักงานด้วย ผลการวิจัยพบว่า ยิ่งหัวหน้ารายงานระดับคะแนนของตนในการให้อำนาจในงานแก่พนักงานสูงเท่าไร พนักงานก็จะรายงานระดับการรับรู้อัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) และการรู้จริงทางอาชีพ (Career Insight) มากเท่านั้นและพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างระดับคะแนนการรับรู้การมีอำนาจในงานและการสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพของพนักงาน กับระดับแรงจูงใจทางอาชีพที่หัวหน้าประเมินพนักงาน การศึกษาที่สอง ได้มีการนำมาตรวจวัดของ Noe, Noe และ Bachhuber (1990) มาทำการพัฒนา โดยมีการปรับข้อกระทงเพื่อให้เนื้อหากระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่ายมากขึ้น

Noe, Noe และ Bachhuber (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation) ต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของสถานการณ์แวดล้อมในกลุ่มตัวอย่างทั้งในพนักงานและนักเรียนภาคค่ำทั้งหมด จำนวน 273 คน พบว่าแรงจูงใจทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาททางอาชีพที่ชัดเจนและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจที่มาจากลักษณะงาน

Day และ Allen (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation) กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และการมีที่ปรึกษาส่วนตัวทางอาชีพ (Mentored Individual) ในพนักงาน 125 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีที่ปรึกษาส่วนตัวทางอาชีพ จะมีระดับแรงจูงใจทางอาชีพที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีที่ปรึกษาส่วนตัว แรงจูงใจทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางอาชีพ เช่น เงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง

การให้คำปรึกษาทางอาชีพ (Career Mentoring) กับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) ซึ่ง Day และ Allen (2004) ได้นำมาตรวจวัดแรงจูงใจทางอาชีพของ London (1993) และ Noe et al. (1990) มารวบรวมและพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ตัวมาตรมีความครอบคลุมแรงจูงใจทางอาชีพ ทั้งในแง่ของการวัดเจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งผู้วิจัยยึดมาตรวจวัดแรงจูงใจทางอาชีพของ Day และ Allen (2004) มาใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและแรงจูงใจทางอาชีพว่ามีผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในการทำงานมากน้อยเพียงใดและอิทธิพลนี้จะแตกต่างกันไปตามระดับของแรงจูงใจทางอาชีพของบุคคลหรือไม่

### สมมติฐานงานวิจัย

1. ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
2. เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพสูง อิทธิพลทางบวกของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพต่ำ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและนำไปใช้สรรหาและคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับองค์กรต่อไป



## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ในการสำรวจความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และแรงจูงใจทางอาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

#### ผู้เข้าร่วมการวิจัย

การเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชน หรือ white-collar คือ พนักงานที่ทำงานประจำในออฟฟิศ โดยไม่ต้องใช้แรงงาน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 187 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.32 เพศหญิง 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.08 และเพศอื่นๆ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 มีอายุเฉลี่ย 31.33 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเฉลี่ยเท่ากับ 7.74 มีอายุในการทำงานเฉลี่ย 4.71 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.37 ช่วงระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับประถมศึกษา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54 ระดับมัธยมปลาย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ระดับปวช. และ ปวส. 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 ระดับปริญญาตรี 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.96 และระดับปริญญาโท 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 ไม่ทราบข้อมูลจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 ช่วงระดับของผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนน้อยกว่า 15,000 บาท 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ผลตอบแทนระหว่าง 15,000 ถึง 30,000 บาท 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 ผลตอบแทนระหว่าง 30,000 ถึง 50,000 บาท 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.79 ผลตอบแทนมากกว่า 50,000 บาท 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และไม่ทราบข้อมูลจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน องค์กรที่สังกัด และระดับของผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย มาตรฐานทั้งหมด 3 ฉบับ คือ

## 1. มาตรฐานวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค

มาตรฐานวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค หรือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ถูกคิดค้นและพัฒนามาจาก Stoltz (1997) ตัวมาตรมีทั้งหมด 30 ข้อหลัก 60 ข้อย่อย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติความสามารถในการควบคุม (Control) มิติสาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin และ Ownership) มิติผลกระทบ (Reach) และมิติความคงทน (Endurance) จำนวนมิติละ 15 ข้อเป็นข้อกระทงด้านบวกด้านละ 5 ข้อ ข้อกระทงด้านลบด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งสิ้นข้อกระทงด้านบวก 20 ข้อ ข้อกระทงด้านลบ 40 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง กำหนดให้เหตุการณ์ในข้อคำถามเป็นเหตุการณ์สมมติ ถ้าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมากที่สุด

4 หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงรองลงมากับคำตอบด้านขวามือ

3 หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับคำตอบทางขวามือและทางซ้ายมือ

2 หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงรองลงมากับคำตอบทางซ้ายมือ

1 หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

### การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

ผู้วิจัยนำข้อกระทงจากมาตรฐานวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค โดย Stoltz (1997) จำนวน 30 ข้อหลัก 60 ข้อย่อย มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และนำข้อกระทงที่ถูกแปลมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไข ปรับปรุงข้อกระทง และนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวน 187 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบหาความเที่ยงของมาตรวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่ามากกว่า .15 ตามเกณฑ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤต

(critical r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งในการคิดคะแนนของมาตรวัดนี้จะนำเพียงข้อกระทงทางลบจำนวน 40 ข้อมาใช้ในการคำนวณเท่านั้น เนื่องจาก Stoltz ให้เหตุผลว่าแบบประเมินนี้ต้องการทดสอบการตอบสนองต่อความยากลำบาก จึงคำนวณข้อคำถามรหัสเป็นลบเท่านั้น

จากการพิจารณาพบว่าข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 38 ข้อ โดยผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อกระทงออกเพียง 1 ข้อ ได้แก่ ข้อกระทง ข้อที่ 29.2 จากองค์ประกอบการระบุนสาเหตุของปัญหา (Or) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) เท่ากับ  $-.003$  เนื่องจากเนื้อหาของคำถามมีความกำกวม ส่งผลต่อความเข้าใจในการตอบคำถามของผู้เข้าร่วมการวิจัย และคงข้อกระทง ข้อที่ 16.2 ไว้เพื่อรักษาความตรงของเนื้อหา ดังนั้นจึงเหลือข้อกระทงทั้งหมด 39 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟาเท่ากับ  $.874$

## 2. มาตรวัดพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

มาตรวัดนี้พัฒนามาจากมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของ พรพิมล จ่างพิพัฒน์ นวกิจ (2550) ซึ่งได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (A Development of Personal Mastery Scale) โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน ได้มาตรวัดจำนวนทั้งหมด 36 ข้อได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ  $.875$  และมาตรวัดพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายมีแนวคิดหลักมาจากการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของวินัยทั้ง 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนา มีข้อกระทงจำนวน 36 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 35 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความจริงในปัจจุบัน (Current Reality) 6 ข้อ วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) 4 ข้อ และแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative Tension) 26 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง (1 = ไม่เคยทำเลย, 2 = ทำนานๆ ครั้ง, 3 = ทำบ้างบางครั้ง, 4 = ทำบ่อยครั้ง และ 5 = ทำเป็นประจำ)

### การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

ผู้วิจัยทำการศึกษาเนื้อหา แนวคิดและมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของ พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ (2550) เพื่อตรวจสอบว่าเนื้อหาภายในมาตรวัดมีความใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษากล่าวคือ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในการทำงาน รวมถึงศึกษาแนวคิด The Fifth Discipline ของ Senge (1990) อย่างละเอียด รวบรวม สรุปเนื้อหาแนวคิด และปรับเปลี่ยนข้อกระทงให้เป็นไปในรูปแบบของการวัดพฤติกรรม เช่น เปลี่ยนจากข้อกระทงข้อที่ 1 จากเดิม คือ ฉันรู้ว่าฉันอยู่จุดใดในชีวิตของฉัน โดยมีการปรับเปลี่ยนคำว่า รู้ เป็นคำว่า ถามตนเอง จึงได้ข้อกระทงที่มีรูปแบบการวัดพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น คือ ฉันถามตนเองว่าฉันกำลังอยู่ที่จุดใดในชีวิตของฉัน เปลี่ยนข้อกระทงข้อที่ 2 จากเดิมคือ ฉันเข้าใจว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง โดยเปลี่ยนคำว่า เข้าใจ เป็นคำว่า ทำความเข้าใจตนเอง จึงได้ข้อกระทงที่มีรูปแบบการวัดพฤติกรรมว่า ฉันทำความเข้าใจตนเองว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง เป็นต้น เนื่องจากมาตรวัดฉบับเดิมเป็นมาตรวัดในเชิงคุณลักษณะของบุคคล จึงไม่เหมาะสมกับการกำหนดตัวแปรเป็นตัวแปรตาม รวมถึงนำข้อกระทงที่ถูกปรับเปลี่ยนมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไข ปรับปรุงข้อกระทง เพื่อให้มีเนื้อความที่เข้าใจง่ายและตรงตามความหมายของข้อกระทงเดิม และนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมการวิจัย จำนวน 187 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบหาความเที่ยงของมาตรวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่ามากกว่า .15 ตามเกณฑ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤต (critical r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการพิจารณาพบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 35 ข้อ โดยข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ข้อกระทง ข้อที่ 12 จากองค์ประกอบ แรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative Tension) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) เท่ากับ -.342 เนื่องจากเนื้อความคำถามสามารถตีความได้หลากหลาย ส่งผลต่อการตอบคำถามของผู้เข้าร่วมการวิจัย คณะผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อกระทงนี้ออก หลังจากตัดข้อกระทงแล้วมาตรวัดมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟาเท่ากับ .951

### 3. มาตรการวัดแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation Scale)

มาตรานี้แปลมาจากมาตรการวัด Career Motivation ของ Day และ Allen (2004) มีทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จริงทางอาชีพ (Career Insight) การฟื้นพลังทางอาชีพ (Career Resilience) และอัตลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) องค์ประกอบละ 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในแอลฟาโดยรวมเท่ากับ .84 เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง (1 = ไม่เห็นด้วย, 2 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วย)

#### การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรการวัด

ผู้วิจัยนำข้อกระทงจากมาตรการวัด Career Motivation ของ Day และ Allen (2004) มีทั้งหมด 21 ข้อ ทำการแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และนำข้อกระทงที่ถูกแปลมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไข ปรับปรุงข้อกระทง และนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวน 187 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบหาความเที่ยงของมาตรวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงรายข้อกับข้อกระทงทั้งหมดในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation - CITC) โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่ามากกว่า .15 ตามเกณฑ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิกฤต (critical r) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการพิจารณาพบว่าข้อกระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมดทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในครอนบาคอัลฟาเท่ากับ .915

#### **การเก็บข้อมูล**

คณะผู้วิจัยมีวิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีการสุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience Sampling) และ การสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) รวมถึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งมีการสุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยใช้การ

รูปแบบลูกโซ่ โดยแบบสอบถามที่ใช้ มีหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งระบุถึงวัตถุประสงค์ กระบวนการวิจัยคร่าวๆ ความเสี่ยงในการเข้าร่วมการวิจัย และประโยชน์จากการเข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยแสดงถึงการยินดีเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS for windows โดยมีวิธีดังนี้

1. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
2. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยมีแรงจูงใจทางอาชีพสูง อิทธิพลทางบวกของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพต่ำ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ (Moderation)

### บทที่ 3

#### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาอิทธิพลทำนายของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (PMB) โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพ (CM) เป็นตัวแปรกำกับ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลค่าพื้นฐานทางสถิติ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติ

ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของคะแนนจากตัวแปรทั้งหมด โดยประกอบด้วย ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คะแนนต่ำสุด สูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แจกแจงในรูปแบบตารางดังต่อไปนี้

##### ตารางที่ 1

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คะแนนต่ำสุด สูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $N = 187$ )

	1	2	3	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. AQ	(.87)			2.44	4.85	3.48	.45
2. PMB	.404*	(.94)		1.11	4.89	3.52	.56
3. CM	.386*	.765*	(.91)	1.48	5.00	3.71	.54

\* $p < .01$

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

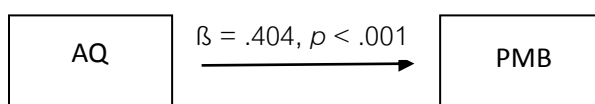
จากตารางที่ 1 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า AQ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ PMB อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404, p < .01$ ) AQ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ CM อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .386, p < .01$ ) และ CM มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ PMB อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .765, p < .01$ )

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

แผนภาพที่ 4



แสดงอิทธิพลทางบวกของ AQ ต่อ PM

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยรายงานผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ได้ว่า AQ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ PMB ได้ร้อยละ 16.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ ) โดยมีค่า  $\beta = .404, p < .001$  หมายความว่า เมื่อ AQ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย PMB จะมีค่าเพิ่มขึ้น .404 หน่วย จึงกล่าวได้ว่า AQ มีอิทธิพลต่อ PMB ไปในทางบวก

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้จึง

### สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยมีแรงจูงใจทางอาชีพสูง อิทธิพลทางบวกของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพต่ำ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ (Moderation) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยรายงานผลวิเคราะห์งานวิจัยเป็นตารางดังนี้

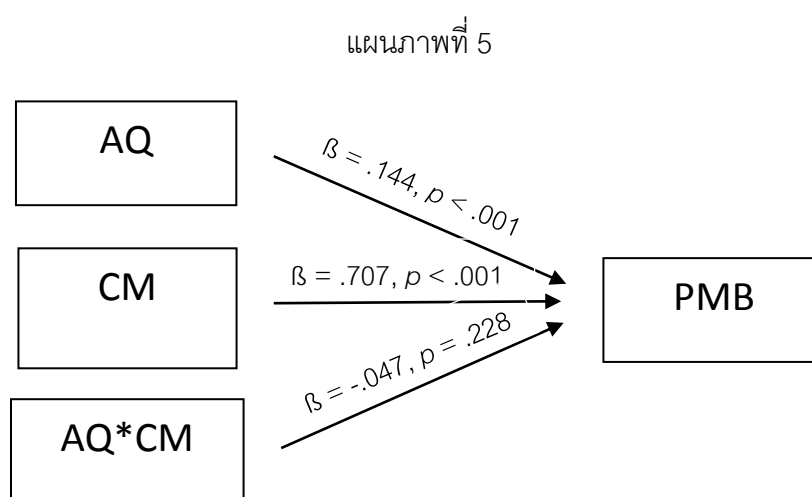


## ตารางที่ 2

แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปร CM ต่ออิทธิพลของ AQ และ PMB (N = 187)

Predictor	b	Std. Error	$\beta$	t	p
AQ	.182	.299	.144	6.004	<.001
CM	.738	.053	.707	14.124	<.001
AQ*CM	-.108	.002	-.047	-1.210	.228

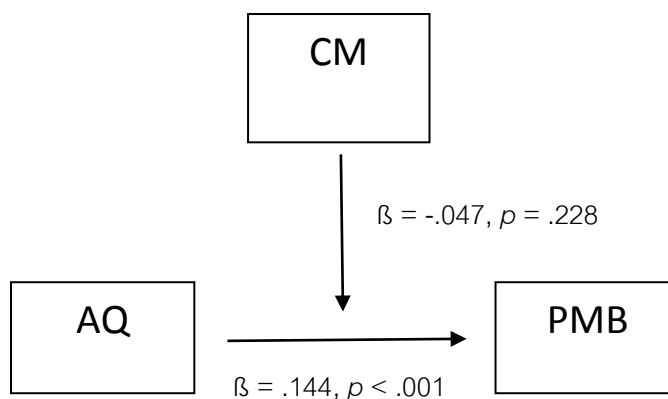
หมายเหตุ AQ\*CM คือตัวแปร แสดง Interaction ระหว่าง AQ และ CM



แผนภาพทางสถิติแสดงอิทธิพลของ AQ CM และ Interaction ระหว่าง AQ และ CM ต่อ PMB

จากตารางที่ 2 และการวิเคราะห์ทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า AQ และ CM สามารถอธิบายความแปรปรวนของ PMB ได้ ร้อยละ 59.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ ) แต่เมื่อเพิ่ม Interaction ระหว่าง AQ และ CM เข้ามา ไม่สามารถช่วยอธิบายความความแปรปรวนของ PMB ได้ ( $p = .228$ ) จึงกล่าวได้ว่า CM ไม่ได้มีอิทธิพลกำกับ อิทธิพลของ AQ ต่อ PMB ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

แผนภาพที่ 6



แผนภาพแสดงอิทธิพลกำกับของ CM ต่อ อิทธิพลของ AQ ต่อ PMB

นอกจากนี้ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อพบว่างานวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์ตัวแปรกำกับเพิ่มเติมผ่านการแยกองค์ประกอบของตัวแปร AQ CM และ PMB พบว่าผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมยังคงไม่พบอิทธิพลกำกับ และผลการวิจัยที่ได้ไม่พบความแตกต่างจากผลการวิจัยโดยรวมมากนัก

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาอิทธิพลทำนายของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน โดยจากการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 16.3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) โดยพบว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีส่วนร่วมในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ และงานวิจัยของ บริษัท Diversified Collection Services, Inc. (DCS) (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ อิมใจ, 2552) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้มากกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดี และงานวิจัยของบริษัท Sun Microsystems (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ อิมใจ, 2552) ซึ่งศึกษาเรื่องความสามารถการฝ่าฟันอุปสรรคและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายในปี 2002 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีส่วนช่วยในการกำหนดการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จึงสรุปได้ว่าความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้

**สมมติฐานที่ 2** เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยมีแรงจูงใจทางอาชีพสูง อิทธิพลทางบวกของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพต่ำ

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน โดยจากการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับ (Moderation) พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและแรงจูงใจทางอาชีพ ไม่สามารถอธิบายความ

แปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุ จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทางอาชีพไม่ได้มีอิทธิพลกำกับอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่ากรณีที่ไม่ว่าระดับแรงจูงใจทางอาชีพจะสูงหรือต่ำก็ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจที่อยากประสบความสำเร็จในอาชีพ แต่ด้วยลักษณะทางด้านค่านิยมในการทำงานของคนไทย จากการศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนไทย ทั้งจากนักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยาและสถาบัน International Institute For Management Development พบว่าคนไทยไม่มีค่านิยมในการทำงานหนัก จากการใช้เครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา California Psychological Inventory (CPI) พบว่าคนไทยมีนิสัยรักสนุก ชอบความสะดวกสบาย ชอบทำงานที่ไม่น่าเบื่อหรือหนักจนเกินไป รวมทั้งชอบทำงานที่ได้รับผลตอบแทนค่อนข้างเด่นชัด (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา, 2556) จึงมีความเป็นไปได้ว่า แม้ว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจทางอาชีพสูงก็อาจไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของระดับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย แต่ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและเกิดพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้นกลับเป็นในเรื่องของบริบททางสังคม และการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูง เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งมีบริบททางสังคมที่ค่อนข้างแข่งขันกันอยู่ในตัว ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าการแข่งขันดังกล่าวส่งผลให้บุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและทำพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะไม่มีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจทางอาชีพมีบริบทที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจงในด้านการทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งในความเป็นจริงแม้ว่าพนักงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในงาน แต่อาจมีปัจจัยทางด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและพฤติกรรมพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายเช่นกัน ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของ (Derr 1986 อ้างถึงใน Chompookum & Derr 2004) ที่กล่าวว่า การรับรู้ข้อจำกัดของตนเอง (personal constraints) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่กำหนดพื้นฐานในการกำหนดทิศทางการอาชีพ กล่าวคือ บุคคลไม่ได้มีอิสระที่จะกำหนดพื้นฐานทิศทางการอาชีพของตน แต่กำหนดภายใต้บริบทของสถานการณ์ส่วนบุคคลด้านต่างๆ เช่น ครอบครัว สุขภาพ ภูมิฐานะ และอื่นๆ ส่งผลให้แรงจูงใจอาจไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่นำไปสู่พฤติกรรมพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีประเด็นของปัจจัยเหล่านี้ด้วย ซึ่งยังต้องมีการศึกษาในอนาคตต่อไป

ในแง่ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากการวิเคราะห์หัตถิทธิพลกำกับส่วนใหญ่ มักพบขนาดของปฏิสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ การเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยเพียง 187 คน อาจยังไม่เพียงพอที่จะวิเคราะห์หัตถิทธิพลกำกับได้ จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ที่ขึ้นเพื่อให้พบหัตถิทธิพลกำกับ (Fox, Spector & Miles, 2001)

ข้อสังเกตเพิ่มเติมจากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจทางอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรกำกับของงานวิจัยนี้มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงถึง ร้อยละ 58.4 โดยอาจเป็นไปได้ว่าแรงจูงใจทางอาชีพมีส่วนผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองที่มาจากความต้องการของตน ทำให้เมื่อแรงจูงใจทางอาชีพมากบุคคลจึงยิ่งทุ่มเทและให้เวลากับการฝึกฝนตนเอง ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของ Greller (2006) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

นอกจากนี้ ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ ร้อยละ 16.3 แต่เมื่อเพิ่มแรงจูงใจทางอาชีพเข้ามาสามารถช่วยในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 43.5 ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสามารถมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่เป็นความต้องการภายในจิตใจของบุคคล ตามงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ซึ่งกล่าวว่า ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีส่วนร่วมในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ แต่อาจยังมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ไม่มากนัก ซึ่งแตกต่างกับแรงจูงใจทางอาชีพที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Greller, 2006) นำไปสู่การมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยตรง จึงทำให้แรงจูงใจทางอาชีพเข้ามาช่วยในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและแรงจูงใจทางอาชีพว่ามีผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในการทำงานมากน้อยเพียงใดและอิทธิพลนี้จะแตกต่างกันไปตามระดับของแรงจูงใจทางอาชีพของบุคคลหรือไม่

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ** ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ)

**ตัวแปรตาม** พฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior)

**ตัวแปรกำกับ** แรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation)

#### สมมติฐานงานวิจัย

1. ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
2. เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยมีแรงจูงใจทางอาชีพสูง อิทธิพลทางบวกของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีแรงจูงใจทางอาชีพต่ำ

## ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อวัดอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 187 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมการวิจัยในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน จากบริษัทต่างๆ

จำนวน 187 คน แบ่งเป็นเพศชาย 81 คน เพศหญิง 103 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน องค์กรที่สังกัด และระดับของผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดทั้งหมด 3 ฉบับ คือ

1. มาตรวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค หรือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™
2. มาตรวัดพฤติกรรมพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal Mastery Behavior Scale)
3. มาตรวัดแรงจูงใจทางอาชีพ (Career Motivation Scale)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป โดยใช้การเก็บข้อมูล 2 วิธี คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS for windows โดยมีวิธีดังนี้

1. ใช้ข้อมูลวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของคะแนนจากตัวแปรทั้งหมด โดยประกอบด้วยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คะแนนต่ำสุด สูงสุด ค่ามัธยมาเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
3. ใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ตัวแปรกำกับ (Moderation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

## ผลการวิจัย

1. ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลทางบวกในการทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 16.3 ( $R^2 = .163, p < 001$ )
2. แรงจูงใจทางอาชีพไม่มีอิทธิพลกำกับ อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย



## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. จากงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจทางอาชีพไม่มีอิทธิพลกำกับ อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ แรงจูงใจทางอาชีพ ยังไม่สามารถเพิ่มอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรหาตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นๆ ที่สามารถเพิ่มอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เช่น การนำการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและความต้องการพัฒนาตนเอง (กิตติศักดิ์ จินดากุล, 2552) มาลงศึกษาอิทธิพลกำกับอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะมาช่วยส่งเสริมพฤติกรรมพัฒนาตนเองในงานของพนักงานได้

2. เนื่องจากขอบเขตของงานวิจัยชิ้นนี้ กำหนดให้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันกันสูง เป็นไปได้ว่าการแข่งขันอาจส่งผลให้บุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคและทำพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในตนเองอยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจทางอาชีพมาเป็นตัวกำกับอิทธิพล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรเก็บข้อมูลกับพนักงานในหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านปัจจัยของรูปแบบองค์กรซึ่งอาจมีผลต่ออิทธิพลระหว่างตัวแปรในการวิจัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กิตติศักดิ์ จินดากุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญญามาศ คำมาตา. (2551). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของนักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์. (2551). *AQ พลังแห่งความสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บิสคิด.
- นภดล คำเต็ม. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนาวรัตน์ อิมใจ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การ

สนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพิมล จางพิพัฒน์นวกิจ. (2550). การพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย. วิทยานิพนธ์

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมธาวดี สังขะมาน. (2548). ตัวแปรคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟ้อฟื้นอุปสรรค (AQ)

ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิศิษฐ์ ชูวงศ์.(2540). แนวคิดกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สู่บ้านใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ศุภานุ สุขวิไล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการ

เผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรค และความเครียดในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. (พิมพ์ครั้งที่ 1)

กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).

เสาวรส บุญนาค. (2543). ความสัมพันธ์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ. กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยนิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Chompookum, D. & Derr, C.B. (2004). The effects of internal career orientations on organizational citizenship behavior in thailand. *Career Development International* , 9(4), 406-423.
- Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé careersuccess. *Journals of Vocational Behavior*, 64, 72-91
- Derr, C.B. (1986), *Managing the New Careerists: The Diverse Career Success Orientations of Today's Workers*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Verlander, E.G. (1986). Incorporating Career counselling into Management Development. *Journal of Management Development* 5:3, 36-45.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- García-Morrales, V.J., Lloréns-Montes, F.J.& Verdú-Jover, A.J. (2007). *Influence of Personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs*, *Thechnovation*, 27, 547-568.
- Greller, M. M. (2006). Hours invested in professional development during late career as a function of career motivation and satisfaction. *Journals of career management*, 6, .544 – 559

- Jones, R. G., & Whitmore, M. D. (1995). Evaluating developmental assessment centers as interventions. *Personal Psychology, 48*(2), 377-388
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*, 620-630.
- London, M., & Bray, D. W. (1984). Measuring and developing young managers' career motivation. *Journal of Management Development, 3*, 3-25.
- London, M. (1985). *Developing managers: A guide to motivating and preparing people for successful managerial careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development, *Journals of Occupational and Organizational Psychology, 66*, 55-69
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research. *Journal of Career Assessment, 6*, 61-80
- London, M. (1998). Organizational support for employees' career motivation: A guide to human resource strategies in changing business conditions. *Human Resources Planning, 11*, 23-32
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill
- Neo, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 340-356

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York; Doubleday Currency.

Senge, P.M. (1994). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York; Doubleday Currency.

Senge, P.M. (1994). *The Fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization*. New York; Doubleday Currency.

Stoltz, P.G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. New York : John Wiley & Sons.

Tian, Y., & Fan, X. (2015). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journals of Vocational Behavior*, 85, 251-257

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation

ของมาตรวัดต่างๆ

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha		CITC
	ก่อนตัดข้อกระทง	หลังตัดข้อกระทง	
มาตรวัดพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	.944	.951	
1. ฉันถามตนเองว่าฉันกำลังอยู่ที่จุดใดในชีวิตของฉัน			.454
2. ฉันทำความเข้าใจตนเองว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง			.478
3. ฉันทบทวนบทบาทและหน้าที่ในปัจจุบันของตน			.566
4. ฉันสังเกตการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัว			.493
5. ฉันประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง			.575
6. ฉันเต็มใจยอมรับผลของการกระทำของตนเอง			.421
7. ฉันค้นหาเป้าหมายในชีวิต			.517
8. ฉันอธิบายเป้าหมายในชีวิตของฉันให้ผู้อื่นฟัง			.413
9. ฉันเตือนตัวเองว่าอะไรคือเป้าหมายในชีวิตของฉัน และทุ่มเทให้กับเป้าหมายนั้น			.675
10. ฉันทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้			.648
11. ฉันหาหนทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต			.648
12. ฉันปรับเปลี่ยนเป้าหมายในชีวิตหากเป้าหมายเดิมยากที่จะไปถึง (ตัดข้อกระทง)			-.342
13. ฉันปฏิบัติตามแผนที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิตอย่างอดทน แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน			.613
14. ฉันหาความรู้ที่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมาย			.539
15. ฉันติดตามข่าวสารวิทยาการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิตของฉัน			.491
16. ฉันหาวิธีทำเรื่องที่ยากให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย			.619
17. ฉันยังคงทำตามแผนต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อไปสู่เป้าหมายแม้จะเจออุปสรรค			.674
18. ฉันสื่อสารความต้องการที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้			.513
19. ฉันจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ดี			.422

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha		CITC
	ก่อนตัด ข้อกระทง	หลังตัด ข้อกระทง	
20. ฉันเสริมสร้างความมั่นใจให้ตนเอง			.588
21. ฉันนำความรู้ตนเองมาผนวกกับความรู้ของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต			.690
22. ฉันทำในสิ่งที่เพิ่มคุณค่าและเพิ่มกำลังให้กับตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายในชีวิต			.725
23. ฉันหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายหนึ่งๆ ได้อย่างรวดเร็ว			.652
24. ฉันหาหนทางเพื่อทำให้ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้อย่างมีความสุข			.672
25. ฉันอธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างชัดเจน			.671
26. ฉันอาสาทำงานที่ท้าทายความสามารถ			.606
27. ฉันลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้			.597
28. ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้			.617
29. ฉันทำงานชิ้นใหม่ที่ยากเพิ่มขึ้น เมื่อทำงานชิ้นง่าย ๆ เสร็จแล้ว			.633
30. ฉันทำให้การเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องสนุก			.593
31. ฉันทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเหนือกว่าคนอื่น มากกว่าการทำงานที่ใครๆ ก็สามารถทำได้			.579
32. ฉันทำงานให้สำเร็จตามมาตรฐานของคนที่สูงกว่าคนทั่วไป			.583
33. ฉันสร้างความกระตือรือร้นให้ตัวเองในการทำงานใหม่ๆ			.702
34. ฉันทำงานกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ			.476
35. ฉันรับงานที่ยากและท้าทายมาทำด้วยความเต็มใจ			.619
36. ฉันทำตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเคร่งครัด			.622

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดแรงจูงใจทางอาชีพ

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha	CITC
<b>มาตรวัดแรงจูงใจทางอาชีพ</b>	<b>0.915</b>	
1. ฉันมีแผนที่เฉพาะเจาะจงเพื่อที่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมายทางอาชีพของฉัน		.538
2. ฉันได้ปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางอาชีพของฉัน จากข้อมูลที่คุณได้รับผ่านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา		.529
3. ฉันมองหางาน (เช่น โครงการใหม่ๆ ความรับผิดชอบอื่นๆ) ที่จะช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายทางอาชีพ		.428
4. ฉันมีเป้าหมายทางอาชีพที่ชัดเจน		.567
5. ฉันตั้งเป้าหมายทางอาชีพที่ฉันสามารถทำให้มันเป็นจริงได้		.592
6. ฉันรู้จุดแข็งของฉัน ฉันรู้ว่าอะไรที่ฉันสามารถทำได้ดี		.616
7. ฉันตระหนักถึงจุดอ่อนของฉัน ฉันรู้ว่าอะไรที่ฉันยังทำไม่ได้		.417
8. ฉันสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป		.449
9. ฉันกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยง		.538
10. ฉันยินดีที่จะรับการเปลี่ยนแปลงของงานและองค์กร		.496
11. ฉันสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน		.687
12. ฉันเชื่อในสิ่งที่บุคคลอื่นบอกกับฉันว่า ฉันทำงานได้ดี		.531
13. ฉันมักจะออกแบบและพัฒนาวิธีต่างๆ ที่จะช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น		.676
14. ฉันมักจะวางแผนการคร่าวๆ ที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รอหัวหน้าของฉัน		.488
15. ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำอยู่เป็นส่วนสำคัญของชีวิต		.609
16. ฉันมองตัวเองเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ฉันทำ		.567
17. ในเวลาว่าง ฉันทำสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น		.685
18. ฉันลงคอร์สต่างๆ (ฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น) ที่เกี่ยวข้องกับงานของฉัน		.532

---

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha	CITC
19. ฉันพัฒนาตัวเองในการทำงานอยู่เสมอ		.682
20. ฉันอาสาที่จะทำงานที่สำคัญเพื่อที่จะช่วยทำให้ฉันก้าวหน้าในอาชีพ		.682
21. ถ้ามีโอกาสที่เหมาะสม ฉันจะเสนอคำร้องเพื่อรับการพิจารณาการเลื่อนขั้น		.433

---

ตารางแสดงค่า Cronbach's Alpha และค่า Corrected Item-Total Correlation ของมาตรวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha		CITC
	ก่อนตัดข้อกระทง	หลังตัดข้อกระทง	
<b>มาตรวัดความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค</b>	.869	.874	
<b>1. เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอของฉัน</b>			
1.1 การที่เพื่อนร่วมงานของฉันไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอของฉัน เป็นสิ่งที่...			.296
1.2 สาเหตุที่ทำให้เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความคิดเห็น หรือข้อเสนอของฉันจริงๆ แล้วมาจาก...			.177
<b>2. เมื่อที่ประชุมไม่สนใจการนำเสนอของฉันเลย</b>			
2.1 การที่ที่ประชุมไม่สนใจการนำเสนอของฉัน จะส่งผลเสีย...			.337
2.2 การที่ที่ประชุมไม่สนใจการนำเสนอของฉัน สิ่งนี้จะ...			.317
<b>4. เมื่อฉันและคนรักต้องแยกจากกัน และมีแนวโน้มว่าจะต้องเลิกรักกัน</b>			
4.1 การที่ต้องแยกจากกัน และมีแนวโน้มว่าจะต้องเลิกรักกัน จะส่งผลเสีย			.508
4.2 การที่ต้องแยกจากกัน และมีแนวโน้มว่าจะต้องเลิกรักกัน สิ่งนี้จะ...			.173
<b>6. เมื่อฉันมีปากเสียงรุนแรงกับคนสำคัญ (เช่น คู่สมรส คนรัก เพื่อนสนิท) ของฉัน</b>			
6.1 การที่ฉันมีปากเสียงรุนแรงกับคนสำคัญของฉัน เป็นสิ่งที่...			.371
6.2 การที่ฉันมีปากเสียงรุนแรงกับคนสำคัญทำให้ฉันรู้สึกว่...			.357
<b>7. เมื่อฉันถูกร้องขอให้ย้ายไปทำงานต่างสาขา</b>			
7.1 การที่ฉันถูกร้องขอให้ย้ายไปทำงานต่างสาขา จะส่งผลเสีย...			.335
7.2 การที่ฉันถูกร้องขอให้ย้ายไปทำงานต่างสาขา สิ่งนี้จะ...			.191
<b>8. เมื่อเพื่อนรักของฉันไม่ได้ติดต่อมาอวยพรวันเกิดให้ฉัน</b>			
8.1 การที่เพื่อนรักไม่ได้ติดต่อมาอวยพรวันเกิดให้ฉัน เป็นสิ่งที่...			.298
8.2 สาเหตุที่ทำให้เพื่อนรักไม่ได้ติดต่อมาอวยพรวันเกิดฉัน จริงๆ แล้วมาจาก			.347

ข้อกระทง	Cronbach's Alpha		CITC
	ก่อนตัด ข้อกระทง	หลังตัด ข้อกระทง	
<b>9. เมื่อเพื่อนสนิทของฉันป่วยหนัก</b>			
9.1 การที่เพื่อนของฉันป่วยหนัก เป็นสิ่งที่...			.231
9.2 เหตุการณ์นี้ทำให้ฉันรู้สึกว่...			.208
<b>11. เมื่อฉันถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานที่สำคัญ เช่น โครงการที่เป็นหน้าเป็นตาของบริษัท</b>			
11.1 การที่ฉันถูกปฏิเสธ จะส่งผลเสีย...			.572
11.2 การที่ฉันถูกปฏิเสธ สิ่งนี้จะ...			.492
<b>12. เมื่อฉันได้รับผลป้อนกลับ(feedback)ทางลบเกี่ยวกับตนเองจากเพื่อนร่วมงานที่ฉันสนิท</b>			
12.1 การที่ฉันได้รับ feedback ทางลบจะส่งผลเสีย...			.459
12.2 การที่ฉันได้รับ feedback ทางลบสิ่งนี้จะ...			.514
<b>14. เมื่อคนใกล้ชิดของฉันได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคร้ายแรง</b>			
14.1 การที่คนใกล้ชิดป่วยเป็นโรคร้ายแรง จะส่งผลเสีย...			.419
14.2 การที่คนใกล้ชิดป่วยเป็นโรคร้ายแรง สิ่งนี้จะ...			.477
<b>15. เมื่อกลยุทธ์ในการลงทุนครั้งล่าสุดของฉันทำให้ฉันขาดทุน</b>			
15.1 การที่กลยุทธ์ในการลงทุนทำให้ฉันขาดทุน จะส่งผลเสีย...			.362
15.2 การที่กลยุทธ์ในการลงทุนทำให้ฉันขาดทุน สิ่งนี้จะ...			.491
<b>16. เมื่อฉันพลาดเที่ยวบิน</b>			
16.1 การที่ฉันพลาดเที่ยวบิน เป็นสิ่งที่...			.393
16.2 สาเหตุที่ฉันพลาดเที่ยวบินนี้ จริงๆ แล้วมาจาก...			.057
<b>18. เมื่อโครงการที่ฉันรับผิดชอบล้มเหลว</b>			
18.1 การที่โครงการนี้ล้มเหลว เป็นสิ่งที่...			.418
18.2 เหตุการณ์นี้ทำให้ฉันรู้สึกว่...			.475
<b>19. เมื่อนายจ้างขอลดเงินเดือนลงจากเดิม 30% เพื่อที่จะสามารถจ้างฉันต่อไปได้</b>			
19.1 การที่ฉันถูกขอให้ลดเงินเดือน เป็นสิ่งที่...			.220
19.2 สาเหตุที่ฉันถูกขอลดเงินเดือน จริงๆ แล้วมาจาก...			.252



ข้อกระทง	Cronbach's Alpha		CITC
	ก่อนตัด ข้อกระทง	หลังตัด ข้อกระทง	
21. เมื่อรถของฉันเสียขณะที่กำลังเดินทางไปยังที่นัดหมาย			
21.1 การที่รถฉันเสีย จะส่งผลเสีย...			.468
21.2 การที่รถฉันเสีย สิ่งนี้จะ...			.510
22. เมื่อแพทย์แจ้งกับฉันว่า ฉันมีระดับคอเลสเตอรอลสูงเกินไป			
22.1 การที่ฉันมีระดับคอเลสเตอรอลสูงเกินไป จะส่งผลเสีย...			.379
22.2 การที่ฉันมีระดับคอเลสเตอรอลสูงเกินไป สิ่งนี้จะ...			.460
24. เมื่อฉันโทรติดต่อเพื่อนหลายๆครั้ง แต่ไม่มีการโทรกลับมาหาฉันเลย			
23.1 การที่เพื่อนไม่โทรกลับมาหาฉัน จะส่งผลเสีย...			.571
23.2 การที่เพื่อนไม่โทรกลับมาหาฉัน สิ่งนี้จะ...			.441
26. เมื่อแพทย์เตือนให้ฉันระวังเรื่องสุขภาพจากผลตรวจร่างกายของฉัน			
26.1 การที่แพทย์เตือนฉันให้ระวังเรื่องสุขภาพ เป็นสิ่งที่...			.321
26.2 การเตือนของแพทย์ทำให้ฉันรู้สึกว้าว...			.399
28. เมื่อฉันทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของฉันไม่เป็นที่น่าพอใจ			
28.1 การที่ฉันได้รับการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจเป็นสิ่งที่...			.394
28.2 การประเมินนี้ทำให้ฉันรู้สึกว้าว...			.366
29. เมื่อฉันไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างที่หวัง			
29.1 การที่ฉันไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่...			.350
29.2 สาเหตุที่ฉันไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จริงๆ แล้วมาจาก...			-0.003
(ตัดข้อกระทง)			