บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

2.1 การกำหนดลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยหรือการมีวินัยในตนเอง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 การกำหนดลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าแบบยั่งยืน และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้นั้น จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยชี้ขาด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น เงินทุน เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลง เคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีการพัฒนาประชากรให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะฝีมือและทัศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถให้ปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล เพื่อการเข้าสู่การประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต

การประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน การประกอบอาชีพทำให้มนุษย์มีรายได้ เพื่อจะได้ใช้จ่ายแลกเปลี่ยนเครื่องอุปโภคบริโภคและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การเจริญเติบโตอันเนื่องจากประชากรเพิ่มมากขึ้น วิวัฒนาการความรู้ของคนในสังคมทำให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพอุตสาหกรรม องค์ประกอบสำคัญที่เป็นหัวใจนอกเหนือจากการใช้วัตถุดิบ ทรัพยากร เงินทุน มีการจัดการและการตลาดแล้ว กระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมยังเป็นส่วนสำคัญ เนื่องจากมีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการนำเครื่องทุ่นแรง เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้รูปแบบการทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากวิธีการผลิตแบบดั้งเดิม

พัฒนาการของกระบวนการผลิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบอุตสาหกรรมยิ่งขึ้น โดยเดิมมนุษย์ทำการผลิตเพื่อใช้เองในครอบครัว แต่ต่อมาจึงทำเพื่อขายหรือแลกเปลี่ยน ซึ่งต้องทำการผลิตในปริมาณที่มากและจากการผลิตที่ใช้มือ ใช้แรงคน แรงสัตว์ ได้มีการพัฒนาโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักร ในที่สุดได้พัฒนาการผลิตเป็นระบบโรงงาน ซึ่งมีการขยายตัวเป็นอุตสาหกรรมในแขนงการผลิตต่าง ๆ เช่น ของอุปโภค บริโภค มีการแปรรูปวัตถุดิบให้มีมูลค่าเพิ่ม และจากการผลิตในระบบอุตสาหกรรมที่นอกจากจะคำนึงถึงปริมาณแล้ว ยังต้องคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตการทำงาน ในระบบการผลิตแบบนี้จึงต้องมีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนตามขั้นตอนการผลิต ซึ่งประกอบด้วยการจัดหาวัตถุดิบ จนกระทั่งผ่านกระบวนการแปรรูปเป็นวัตถุกึ่งสำเร็จรูปหรือสำเร็จรูป มีการบริหารงาน การจัดองค์การ ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ของผู้คนในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างไปจากลักษณะการผลิตแบบเกษตรกรรมหรือแบบดั้งเดิม

โดยทั่วไปแล้วผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จะมีหลักคิด จริยธรรม คุณธรรมเป็นกรอบในการทำงานแตกต่างกันออกไปผู้ที่ทำงานในสาขาอุตสาหกรรม ก็เช่นกัน จำเป็นต้องมีจริยธรรม คุณธรรมบางประการ เพื่อที่จะเป็นเครื่องชี้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนี้แล้ว ลักษณะการที่ต้องทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยียังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมต้องระวังและคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและองค์กร

ลักษณะนิสัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา เป็นลักษณะนิสัยที่เป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม เรียกว่า "นิสัยอุตสาหกรรม" ซึ่งหมายถึงลักษณะนิสัยที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะทำงานในอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยว การบริการหรืออื่น ๆ จะต้องมีเป็นพื้นฐานจึงจะทำงานได้เป็นผลสำเร็จเป็นที่ต้องการของนายจ้าง นิสัยนี้จะรวมถึงความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน อดกลั้น มุ่งความสำเร็จ รู้จักรักษาสุขภาพและความปลอดภัย ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรม รู้จักกาละเทศะ รู้จักการให้และการรับ รู้ว่าสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควรและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2540 : 3)

ในเรื่องของนิสัยอุตสาหกรรม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคนในการประกอบอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานธุรกิจอุตสาหกรรม ถ้าปราศจากนิสัยอุตสาหกรรมแล้ว ก็ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และไม่ประสบผลสำเร็จในที่สุด

2.1.1 **ความหมายของจริยธรรม**

คำว่า **จริยธรรม** แยกออกเป็น จริย กับธรรม **จริย** หมายถึง ความประพฤติ ส่วนคำว่าธรรม มีความหมาย 4 ประการ คือ

ธรรม หมายถึง สภาวะที่เป็นไปอย่างนั้นเอง เช่น ธรรมชาติ ธรรมดา กฎธรรมชาติ

ธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม เช่น ความชอบธรรม ความยุติธรรม

ธรรม หมายถึง สิ่งหรือปรากฏการณ์ แบ่งออกเป็น สังขตธรรม และอสังขตธรรม

-สังขตธรรม หมายถึง สิ่งที่ถูกปรุงแต่งขึ้นจากสิ่งอื่น ๆ หลายสิ่ง

-อสังขตธรรม หมายถึง สิ่งที่ปราศจากการปรุงแต่ง

ธรรม หมายถึง หลักคำสอนของศาสนา เช่น พุทธธรรม คือหลักคำสอนของศาสนาพุทธ คริสต์ธรรม คือ หลักคำสอนของศาสนาคริสต์

ดังนั้น จริย + ธรรม จึงแปลตามรูปศัพท์ว่า หน้าที่ที่ควรปฏิบัติหรือธรรมอันเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

2.1.2 **คุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการในการประกอบอาชีพ**

คุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการในการประกอบอาชีพที่คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี เป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคมได้แก่พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา การงดเว้นอบายมุข

(1) **ความซื่อสัตย์** หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความจริง ตรงไปตรงมา ไม่พูดคำหยาบและไม่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะ การแสดงออกต้องเป็นไปตามธรรมชาติ ทั้งกายวาจาและใจ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเองมีความละอายต่อการทำชั่ว ไม่พูดปด มีสัจจะและความจริงใจ มีสติรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว เป็นต้น

ดังนั้น บุคคลที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนช่วยเหลือแนะนำแนวทางที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดการยกย่อง การยอมรับนับถือ ความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และความรักจากเพื่อนร่วมงานทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคม

(2) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านดีด้านร้าย รวมทั้งงานที่เป็นส่วนรวมและสังคม

บุคคลที่มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตรงตามเวลาย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นก่อให้เกิดผลดีและความเจริญก้าวหน้าทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน การปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ได้แก่ การเอาใจใส่และรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจจริงและความพยายามในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ทำ เป็นต้น

(3) **ความเสียสละ** หมายถึง การให้หรือบริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่นหรือสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ

บุคคลที่มีความเสียสละ มีคุณลักษณะหรือคุณธรรมที่สำคัญ เช่น มีความเมตตากรุณา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว มีความโอบอ้อมอารี เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงออกถึงความชื่นชมและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

ดังนั้น การเสียสละจึงมีความสำคัญ ช่วยให้ทุกคนในครอบครัวสังคมและประเทศชาติมีความสุข เพราะเมื่อทุกคนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กิจการหรืองานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ สังคมและประเทศชาติก็จะมีแต่ความสงบสุข

(4) **ความอดทน** หมายถึง การอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจ ความหนักแน่นไม่หวั่นไหว สามารถรักษาอารมณ์ให้ปกติอยู่เสมอ ถึงแม้จะไม่พอใจก็ตามใช้สติปัญญาแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเรียบร้อย

การฝึกตนให้มีความอดทน จะต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคงมีสมาธิ มีความพยายาม มีระเบียบวินัย เกรงกลัวต่อความชั่ว มีความละอายต่อบาปเป็นผู้มีเหตุผลและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

บุคคลที่มีความอดทนจะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ถ้าขาดความอดทนการดำเนินชีวิตในสังคมหรือในการทำงานจะมีแต่ความขัดแย้งทำให้เกิดความทุกข์

(5) **ความขยันหมั่นเพียร** หมายถึง ความเพียรพยายาม ความมานะบากบั่น ความอดทนในการทำงานหรือกิจกรรมนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาและฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรนั้น ต้องเป็นคนช่างสังเกตและมีเหตุผล มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความจริงใจ รักงาน เอาใจใส่งาน และทำงานด้วยความ ละเอียดรอบคอบ

บุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายของชีวิตที่แน่นอนทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัว สังคม โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบอาชีพด้วยความสุจริต เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

(6) **การตรงต่อเวลา** หมายถึง การทำภารกิจหรือกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จตามกำหนดเวลา การตรงต่อเวลาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ ไม่เห็นแก่ตัว ความมีระเบียบวินัยในตนเอง

การตรงต่อเวลาเป็นคุณธรรมที่สำคัญ ถ้าหน่วยงานใดมีแต่คนที่ตรงต่อเวลาแล้ว งานในหน่วยงานนั้น ๆ จะสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประโยชน์และความเป็นระเบียบต่อหน่วยงานนั้น ๆ

(7) **การงดเว้นอบายมุข** อบายมุข หมายถึง ทางแห่งความเสื่อม หรือวิถีทางที่ทำให้คนเสื่อมจากฐานะ ชื่อเสียง เกียรติยศ ผู้ที่สามารถเว้นอบายมุข สามารถหลุดพ้นจากความหายนะ เพราะอบายมุขทำให้สูญเสียทั้งทรัพย์สิน ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ เกียรติยศชื่อเสียง

การหลีกเลี่ยงอบายมุข ได้แก่ การทำจิตใจให้มั่นคงและเข้มแข็ง เลือกคบเพื่อนที่ดี มีความอดทน มีสติ มีความละอายต่อการทำชั่ว เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายอยู่เสมอ

ประเด็นจริยธรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นแนวทางสำหรับบุคคลในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในจิตใจ ตามปกติแล้วการพัฒนาทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นในช่วงเยาว์วัยหรือในช่วง 10 ปีแรกของชีวิต และฝังรากลึก อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงความคิดทางด้านจริยธรรมนี้เกิดขึ้นได้ หากบุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการสังเกตเรียนรู้ และควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะพัฒนาเป็นนิสัยหรือพฤติกรรมที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรือในบทบาทใด ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณธรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษานิสัยอุตสาหกรรม 5 ลักษณะนิสัย คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรและการตรงต่อเวลา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักสังคมศาสตร์จำนวนมากโดยเฉพาะนักจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ โดยจะเห็นจากมีผลงานวิจัย เอกสาร และหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในลักษณะทางจิตใจที่มีผู้

ศึกษามากที่สุดในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ดีเนื่องจากธรรมชาติและเนื้อหาของทัศนคติค่อนข้างจะซับซ้อนและเข้าใจยาก ฉะนั้นจึงพบว่ามีความแตกต่างในแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่มาก นักวิชาการด้านนี้ได้พยายามหาคำจำกัดความที่เหมาะสม ถูกต้อง รัดกุม และใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2529 : 1)

2.2.1 **ความหมายของทัศนคติ**

อัลพอร์ท (Allport. 1935 อ้างใน ถวิล ธาราโภชน์. มปป : 67) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ เป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เธอร์สโตน (L.L. Thurstone. 1946 อ้างใน พัชนี วรกวิน. มปป : 60) ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติว่า เป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เช่น สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด และอื่น ๆ ความรู้สึกเหล่านี้ ผู้ที่รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างได้ว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

เคท (Kate. 1960 อ้างใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์. 2529 : 2) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของ ความชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติอาจรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะของมันและส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

เคทซ์ (Katz. 1966 อ้างใน งามตา วนินทานนท์. 2534 : 211) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่กำหนดการประเมินสัญลักษณ์หรือวัตถุบางประเภทไปในทิศทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

ฟิชเบน (Fishbein. 1967 อ้างใน งามตา วนินทานนท์. 2534 : 211) ได้ให้ความหมายของทัศนคติในแง่องค์ประกอบด้านความรู้สึก คือ เป็นลักษณะทางอารมณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดการตอบสนองอย่างคงเส้นคงวาต่อวัตถุในทิศทางที่พอใจหรือไม่พอใจ

พัชนี วรกวิน (มปป : 60) สรุปว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อหรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ระดับของความรู้สึกในแง่บวกหรือลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น สถานที่ สิ่งของ คน หรืองาน เมื่อพูดถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะหมายถึง บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา และมีความรู้สึกด้านบวกหรือชอบที่จะทำงานนั้น ๆ

2.2.2 **คุณลักษณะของทัศนคติ**

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 246 – 247 อ้างใน สถิต นีระเสน. 2539 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของทัศคติไว้ 6 ประการ คือ

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้

2. ทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญหรือหลีกเลี่ยงสิ่งเร้า ฉะนั้นทัศนคติจึงมีทั้งบวกและลบ เช่น นักเรียนมีทัศนคติในเชิงบวกต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะชอบเรียนคณิตศาสตร์ และเมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษาก็จะเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์ ตรงกันข้ามกับนักเรียนที่มีทัศนคติในเชิงลบต่อวิชาคณิตศาสตร์ ก็จะไม่ชอบหรือไม่มีแรงจูงใจที่จะเรียนคณิตศาสตร์ เมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษาก็จะเลือกเรียนทางสายอักษรศาสตร์ ภาษา

3. ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกองเชิงความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavior Component)

4. ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบ ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทิศทางของทัศนคติ หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย ทัศนคติบางอย่างอาจจะหยุดเลิกไปได้

5. ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ฉะนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติ จะต้องเปลี่ยนค่านิยม

6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อพัฒนาการทัศนคติของเด็ก โดยเฉพาะทัศนคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม อุดมคติ เช่น ทัศนคติต่อเสรีภาพในการพูด การเขียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูง จะมีทัศนคติเชิงบวกสูงที่สุด

ทิตยา สุรรณะชฎ (อ้างในทวยเทพ ราษฎร์เจริญสุข. 2538 : 11) กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. ทัศนคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมโต้ตอบจะเกิดขึ้นต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

2. ทัศนคติจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา คือ มีความมั่นคงถาวรพอสมควรเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่มิได้หมายความว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ทัศนคติเป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. ทัศนคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมิน และเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 2 - 5) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของทัศนคติไว้ว่า นอกจากสภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หากมีสิ่งเร้าที่เหมาะสม ยังมีคุณลักษณะบางด้านที่นักทฤษฎีทางทัศนคติจำนวนไม่น้อย (Doob. 1947, Chein. 1948, Hovland และคณะ. 1953, Sherif and Sherif. 1956, Shaw and Wright. 1956, Krech และคณะ. 1962, McDavid และ Harari. 1969) มีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีส่วนเกี่ยวพันกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จึงได้รวบรวมคุณลักษณะของทัศนคติดังกล่าวไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด ประสบการณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการปะทะสังสรรค์กับสิ่งต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้นว่า บุคคล สิ่งของ สถานการณ์แวดล้อม และความผันแปรในสังคม มีผลโดยตรงต่อทัศนคติ

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกริยาตอบสนอง ทัศนคติมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใด ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว ผลการประเมินอาจจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันอาจจะแตกต่างกันตาม เพศ อายุ หรืออาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีความรู้ประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติแต่ละคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เมื่อบุคคลประเมินสิ่งสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น นั่นคือก่อให้เกิดสภาวะทางบวกหรือลบ หรือบ่งชี้ระดับการประเมิน เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนง่าย สำหรับทัศนคติที่ฝังแน่นลึกซึ้ง เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมานั้นมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอน หรือในกรณีที่มีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น

โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้ การเพิ่มความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ หรือแม้การบังคับให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอ ก็อาจไม่มีผลทำให้ทัศนคติที่มีมาแต่ต้นเปลี่ยนแปลงไป ทัศนคติทำนองนี้จะสามารถใช้ทำนายหรืออธิบายพฤติกรรมในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในเวลาต่อมาได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดได้แก่ ทัศนคติต่อการทำเกษตรตามแบบบรรพบุรุษ เนื่องจากมีการเรียนรู้และพัฒนาโดยการกระทำซ้ำ ได้สะสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน มีความเคยชินในวิธีที่ทำ ด้วยเหตุนี้การเผยแพร่วิทยาการเกษตรแผนใหม่ จึงมักประสบปัญหา เพราะการเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าว เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ง่ายนัก

5. ทัศนคติต้องมีสิ่งที่หมายถึงที่แน่นอน นั่นคือทัศนคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของหรือต่อสถานการณ์ จะไม่มีทัศนคติลอย ๆ ที่ไม่หมายถึงสิ่งใด และบุคคลจะต้องมีความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของกับบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ ความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกจูงใจ เช่น ทัศนคติที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยงทำให้เกิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ความสัมพันธ์นี้ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละทัศนคติก็จะยิ่งแน่นแฟ้น ความแน่นแฟ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ความคงทนไม่เปลี่ยนง่ายของทัศนคติ และความแม่นตรงในการทำนายพฤติกรรม ทั้งยังเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญต่อผู้เป็นเจ้าของ ทัศนคติอย่างนี้อาจเกิดได้หลายกรณี เป็นต้นว่า เกิดจากสิ่งที่ทัศนคติหมายถึง มีลักษณะเฉพาะ (definitiveness) หรือการสะสมความรู้ประสบการณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้นมีติดต่อกันเป็นเวลานาน

2.2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 และ 2530 อ้างใน งามตา วนินทานนท์. 2534 : 212 - 214) ได้สรุปองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางการรู้คิด (Cognitive Component) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะต้องประกอบด้วยความรู้หรือความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับเป้าหมายของทัศนคติ (Attitude Object) ที่อาจเป็นวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์เป็นอันดับแรก และเป็นความรู้ที่มีทิศทางประกอบด้วย คือ ทางที่ว่าสิ่งนั้นดีเลว มีคุณหรือมีโทษ มากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อที่ใช้ประเมินสิ่งนั้นได้ ไม่ได้เป็นเพียงข้อเท็จจริงโดยทั่วไปเท่านั้น ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบนี้ไว้อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญทางจิตวิทยาสังคมรุ่นแรก ๆ ว่า เนื้อหาที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบนี้คือ ความรู้หรือความเชื่อเชิงประมาณค่าว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษอย่างไร ฉะนั้น

การวัดองค์ประกอบแรกของทัศนคติอย่างถูกต้องต้องวัดความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทั้งหลายของทัศนคตินั้น ๆ

2. องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) ทัศนคติมีลักษณะที่สำคัญคืออารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางทัศนคตินั้น เช่นเดียวกับองค์ประกอบแรก ความรู้สึกของบุคคลก็จะต้องมีทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึงความชอบความไม่ชอบสิ่งหนึ่งหรือความพอใจความไม่พอใจสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบนี้ของทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคลจะสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลก็ชอบและพอใจในสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษ บุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ

3. องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึกของคนต่อสิ่งนั้นด้วย

องค์ประกอบทั้งสามของทัศนคติดังกล่าวมีลักษณะที่สำคัญหลายประการต่าง ๆ กัน แต่ลักษณะทั้งสามมีร่วมกัน ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด คือ ทิศทางและปริมาณขององค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้

ทิศทาง ทิศทางของทัศนคติมี 2 ขั้ว หรือ 2 ทิศทาง หมายถึง การประเมินค่าการรู้คิด การรู้สึก และการพร้อมกระทำไปในทางที่เป็นบวกหรือลบ ซึ่งหมายถึงดีหรือเลว เช่น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการรู้คิด ก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดในทางที่ว่าดีหรือเลว ส่วนองค์ประกอบทางการรู้สึกก็สามารถวัดว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางบวกหรือลบ คือในทางชอบ พอใจ หรือไม่ชอบ ไม่พอใจ ส่วนองค์ประกอบทางการพร้อมที่จะกระทำ ก็สามารถบอกได้ว่าบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นในทางบวกหรือลบ ซึ่งทางบวกหมายถึงการพร้อมที่จะให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ส่วนทางลบก็หมายถึงความพร้อมที่จะทำลายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น การวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดที่แตกต่างไปจากการวัดจิตลักษณะอื่น ๆ ของมนุษย์ เช่น การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีทิศทางเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำเท่านั้น

ปริมาณ หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ บุคคลอาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมากและมีทัศนคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลกับสิ่งนั้น ตัวอย่างเช่น บิดามารดามีความสำคัญต่อบุคคลมาก บุคคลนั้นย่อมมีทัศนคติ

อย่างรุนแรงต่อบิดามารดาของตน ศาสนาพุทธมีความสำคัญต่อพุทธศาสนิกชนมาก คนเหล่านี้จึงมีทัศนคติที่ดีต่อศาสนาพุทธอย่างเข้มข้นหรือรุนแรง ในอีกกรณีหนึ่ง นิสิตที่ไปพูดโฆษณาชักจูงมิให้คนซื้อสินค้าต่างประเทศ เป็นผู้ที่มีความพัวพันกับเรื่องนี้มาก จึงมักมีทัศนคติที่รุนแรงต่อการซื้อสินค้าต่างประเทศด้วย อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชาวเอสกีโมเลย ทัศนคติของบุคคลนั้นต่อชาวเอสกีโมไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็จะมีความเข้มข้นน้อย

2.2.4 **หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ** (Function of Attitude)

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. (2534 : 321 - 322 อ้างถึง Smith และคณะ 1956 และ Katz 1960) ได้กล่าวถึง หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติไว้คล้าย ๆ กันว่า มี 4 อย่าง ดังนี้

1. หน้าที่เป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายบางอย่าง (Instrument) ทัศนคติจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยปกติบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ และจะพัฒนาทัศนคติตามแนวทางที่คาดว่า จะสนองความต้องการของตนได้ เช่น หันมาชอบการศึกษาเล่าเรียน เพราะเชื่อว่าการศึกษาสูงจะช่วยให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

2. หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง ตัวอย่างเช่น คนที่มีความซื่อสัตย์มาก ก็จะแสดงออกโดยการไม่ชอบพวกฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นต้น

3. หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego - Defensive Function) บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตัวเอง เช่น คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็จะหาทางออกอันเป็นการป้องกันตนเองเพื่อความสบายใจว่า การที่ตนทำเช่นนั้นก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง หรือคนที่มีความขัดแย้งในใจที่จะยอมรับในเรื่องความรักหรือความใคร่ อาจมีการแสดงออกในรูปของการเยาะเย้ยถากถางคนอื่นที่มีความรัก เป็นต้น

4. หน้าที่ให้ความเข้าใจ (Knowledge or Object Appraisal) เป็นเกณฑ์ในการประเมินหรือตีราคาสิ่งของหรือความรู้ ทัศนคติหลายอย่างช่วยให้เข้าใจโลกและสภาพแวดล้อม เข้าใจตัวเอง ได้เรียนรู้และเข้าใจในการกระทำของบุคคลในสังคม สามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนและของบุคคลอื่น ช่วยพัฒนาความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติออกไปได้อย่างเหมาะสม

ในการวัดทัศนคติในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้วัดระดับความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่และความพร้อมที่จะทำงานนั้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

เมอร์เรย์ (Murray. 1938, อ้างใน โสภณ จันทร์สวย 2539 : 10) เป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need of Achievement) ว่าเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างมีอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งไว้ พฤติกรรมต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง คือ ชอบทำงานยากและ ท้าทายมีความมุมานะ และรู้สึกสนุกกับงาน

แมคแคลแลนด์ (McClelland and others. 1953 : 110 - 111) อ้างไป โภณ จันทร์สวย 2539 : 10 ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตราฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence) หรือทำดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกเมื่อประสบความล้มเหลว

แอทคินสัน (Atkinson. 1964 : 31 - 34) อ้างไป โสภณ จันทร์สวย 2539 : 11 ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31 - 34) อ้างไป โสภณ จันทร์สวย 2539 : 11 กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competition) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement)

วิดเลอร์ (Vidler. 1977 : 67 - 68) อ้างไป โสภณ จันทร์สวย 2539 : 11 ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นรูปแบบของการวางแผน การกระทำ และความรู้สึกที่เกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้

สถิต วงศ์สวรรค์ (2529 : 431) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคล มีแรงใจ มีความพยายาม มีความทะเยอทะยาน มีความมุมานะบากบั่น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่มีความพยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเฉพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวปัญหาที่ยาก มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นคนที่รักษามาตรฐานหรือเพิ่มมาตรฐานของงาน อาจจะทำนายได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนเอางานเอาการ มี

ความรับผิดชอบสูง ขยัน เรียนเก่ง มีความซื่อสัตย์ ชอบการเปลี่ยนแปลงมาก หากการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ ทำให้เกิดความสำเร็จได้

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

โสภณ จันทร์สวย (2536 : 12) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคล ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันเลิศ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลปรารถนาที่จะชนะหรือทำดีกว่าคนอื่น ๆ และถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ก็จะมีความสบายใจ แต่ถ้าประสบความล้มเหลวก็จะมีความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลย่อมแตกต่างกัน

สรุปแล้ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รู้สึกมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ มีความพยายามที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล ได้มาตรฐานดีเยี่ยมดีกว่าคนอื่น ๆ

2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.3.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคแคลแลนด์ (McClelland. 1961 อ้างใน มาริสา รัฐปัตย์. 2532 : 26) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมในทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเขา โดยจำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยความพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความกังวลใจเมื่อพบความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้ได้อำนาจ จะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคแคลแลนด์ ได้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศ และได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากว่าที่จะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จดังนั้น การกำหนดเป้าหมายการทำงานจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป

3. เป็นผู้ที่มีความคิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จได้ ก็เพราะความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น มิใช่เพราะว่าโอกาสอำนวยให้

4. การกระทำใด ๆ นั้น มุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ใช่มีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่รางวัลหรือชื่อเสียงเท่านั้น

2.3.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (Atkinson. 1964 อ้างใน มาริสา รัฐปัตย์. 2532 : 27 - 28) ได้คิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เขาเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented Behavior) นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวกของ 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (T_S) ซึ่งได้จากผลคูณของ
   - แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (M_S)
   - การรับรู้โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_S)
   - ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive Value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (I_S)
2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_F) ซึ่งได้จากผลคูณของ
   - แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (M_{AF})
   - การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (P_F ซึ่งเท่ากับ $1-P_S$)
   - ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว (I_F ซึ่งเท่ากับ $1- I_S$)
3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinic Tendency = T_{EXT})

ดังนั้น สูตรของแอทคินสัน คือ

$$T_A = T_A + T_F + T_{EXT}$$

$$= (M_S \times P_S \times I_S) + (M_{AF} \times P_F \times I_F) + T_{EXT}$$

โดยกำหนดให้ T_A = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

M_S = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_{AF} = ความกลัวความล้มเหลว

P_S = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

T_{EXT} = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

จากสมการข้างต้นจะเห็นว่า แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลต่างระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความกลัวความล้มเหลว ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสูงกว่าก็สามารถทำนายได้ว่าจะแสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าน้อยกว่าก็สามารถทำนายได้ว่าจะไม่แสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนั้นพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และอิทธิพลจากภายนอก หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ อีกด้วย

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีที่กล่าวมา คือ ทฤษฎีแจงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคแคลแลนด์และของแอทคินสัน จะพบว่าฐานคติของทั้งสองทฤษฎีมีความคล้ายกันคือ บุคคลโดยทั่วไปนั้น จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในตัวเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลในฐานะที่จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ มีความปรารถนา ความมุ่งหวัง ความพยายาม หรือความอดทน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงสรุปฐานคติของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้ดังนี้ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของบุคคล

2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น จะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความกลัวความล้มเหลว ความคาดหวังในโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ หรืออิทธิพลภายนอก

3. ความแตกต่างของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะวัดได้จากประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลเหล่านั้น

2.3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมห์ราเบียน (Mehrabain. 1968 : 493 – 502 อ้างใน โสภณ จันทร์สวย. 2536 : 17) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการแยกให้เห็นองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 8 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง

2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

3. ความต้องการทางด้านต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม มีระดับการคาดหวังตรงกับสภาพความจริง

5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและฝึกความชำนาญ

7. ความผู้พันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

8. ความสามารถที่จะรอผลระยะยาว

2.3.4 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เฮอร์แมนส์ (Hermans. 1970 : 354 - 355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

ก. มีความทะเยอทะยานสูง

ข. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำของตนเองนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส

ค. มีความพยายามที่จะไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

ง. มีความอดทนในการทำงานที่ยากเป็นเวลานาน

จ. เมื่องานที่ทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะพยายามทำต่อจนเสร็จ

ฉ. มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ ผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็วจึงควรรีบทำสิ่งต่าง ๆ ให้เร็วทันเวลา

ช. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

ซ. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

ญ. ต้องการให้ตนเป็นที่รู้จักแก่คนอื่น โดยพยายามทำตนให้ดีขึ้น

ฎ. พยายามทำงานให้ดีขึ้น

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47 – 48) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

1. กระทำสิ่งที่ยาก ๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ

2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ

3. มีความทะเยอทะยาน

4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

5. มีจุประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน

6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73 – 74) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้

1.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร

1.2 มีทักษะในการจัดระบบงาน

1.3 มีระดับความทะเยอทะยานสูง

1.4 ตั้งระดับความคาดหวังสูง

1.5 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

1.6 เล็งการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว

1.7 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

1.8 ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร

1.9 ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร

1.10 ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตนไม่ให้ใครบงการ

1.11 มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถ

1.12 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ

1.13 จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มุ่งรางวัลหรือชื่อเสียง

1.14 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

2.1 มักผัดวันประกันพรุ่ง

2.2 มักขาดระบบในการทำงาน

2.3 ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น

2.4 ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด

2.5 ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน

2.6 มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน

2.7 ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จ ไม่สนใจคุณภาพของงาน

2.8 ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น

2.9 ขณะทำงาน ถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้

2.10 เชื่อว่าวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จได้

2.11 มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน

2.12 เมื่อประสบอุปสรรค มักหลีกหนี ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้น ๆ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525 : 134 – 135) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจที่จะทำสิ่งที่ง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จหรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จแต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ความกระตือรือล้น หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วยุความสามารถของตน เป็นงานที่ใช้สมองขบคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบผลการตัดสินใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่าเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในงานมากกว่าจะเลือกเพื่อนฝูงหรือผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่น

สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 22) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ

2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ

3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

อัจฉรา สุขารมณ์ และคนอื่น ๆ (2528 : 37) สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน

2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส

3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. มีความอดทนในการทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน

5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ

6. มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบ ๆ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทันเวลา

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก

8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ได้ดี

10. พยายามปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ

แครนดัล (Crandull. 1968 อ้างใน สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22) กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์

2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ ไม่เลียนแบบผู้อื่น

3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ไวเนอร์ (Weiner. 1972 อ้างใน มาริสา รัฐปัตย์. 2532 : 31) สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่ได้เลือกงานยากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งอนาคต

2.4.1 ความหมายของการมุ่งอนาคต

มิสเชล (Mischel. 1974 : 287 อ้างใน บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 6) ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสมารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520 : 35) ให้ความหมายว่า ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้รอได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อย ซึ่งจะได้รับในทันที หรือการงดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต

การที่บุคคลมีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะรับผลดีในอนาคต ทำให้บุคคลควบคุมพฤติกรรมตนเองไปสู่แนวทางที่มุ่งนั้น และสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน การมุ่งอนาคตเป็นการวางโครงการของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมในอนาคตของบุคคล นอกจากนี้ การมุ่งอนาคตยังเป็นลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลมีความเข้าใจเรื่องเวลา สามารถคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์ข้างหน้าได้ ผู้ที่มุ่งอนาคตจะสามารถวางแผนและมองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตจากสภาพการณ์ปัจจุบัน

นอกจากนั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520 : 35) ยังได้อ้างถึงนักจิตวิทยาหลายคน ได้แก่ โคลเบิร์ก (Kohberg. 1964) มิสเชล (Mischel. 1974) และไรท์ (Wright. 1975) ที่กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นด้านหนึ่งของพลังอีโก้ (Ego-strength) ของบุคคล ซึ่งจะเป็นทางให้ผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงสามารถระงับหรือชลอการบำบัดความต้องการต่าง ๆ ของตนได้

2.4.2 ความสำคัญของลักษณะการมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520 : 35) สรุปถึงความสำคัญของลักษณะการมุ่งอนาคตว่า คนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาละเทศะและไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย นอกจากนั้น ยังทำให้คน ๆ นั้นเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย

มิสเชล (Mischel. 1966 อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. 2520 : 36) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มีความสัมพันธ์กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลอีกมาก เช่น ความรับผิดชอบทางสังคม การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การปรับตน ความฉลาด และสภาวะทางสังคม วัฒนธรรมและครอบครัว นอกจากนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตนี้จะมีเพิ่มมากขึ้นตามอายุ โดยมีรายงานวิจัยสนับสนุน เช่น ไรท์ (Wright. 1975) พบว่า เด็กที่มีความอดได้รอได้ อันเป็นลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคตสูง จะไม่โกงในการเล่นเกมมากเท่าเด็กที่ขาดลักษณะนี้ มิสเชลและกิลิแกน (Mischel & Giligan. 1964) พบว่า ผู้ที่มุ่งอนาคตสูงจะโกงน้อย หรือถ้าคนประเภทนี้จะโกงก็จะใช้เวลานานก่อนที่จะกระทำ และพบด้วยว่า ในกลุ่มอาชญากรวัยรุ่น เด็กเหล่านี้มีลักษณะมุ่งปัจจุบันมากและจะไม่ยอมรอคอยรางวัลใหญ่ แต่ขอรับรางวัลเล็กที่จะได้ทันที ส่วนเด็กที่กระทำผิดกฎหมายและผ่านการอบรมนิสัยในสถานกักกันมาแล้ว จะเป็นผู้ที่มุ่งอนาคตมากขึ้นกว่าก่อนที่จะเข้าอบรมนั้น

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 8) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะการมุ่งอนาคตที่มีต่อการทำงานว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือ ในแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ดังนั้น ถ้าลักษณะของงานอาชีพใด ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จในขั้นต้นจะช่วยให้คนบรรลุเป้าหมายในขั้นสุดท้ายได้ ก็จะสามารถทำให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดผลดีในอนาคต ซึ่งก็เป็นการฝึกให้คนรู้จักการมุ่งอนาคตนั่นเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520 : 37) จึงสรุปว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นลักษณะหนึ่งของความเป็นพลเมืองดี และเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเพียรพยายาม ต่อสู้อุปสรรคเพื่อความเจริญของตนเองและประเทศชาติ จึงเป็นลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตน่าจะมีความสัมพันธ์กับนิสัยอุตสาหกรรมหรือเป็นปัจจัยให้ลูกจ้างมีนิสัยอุตสาหกรรมที่ดี ซึ่งลักษณะนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้าง เช่น การมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ อดทนและตรงต่อเวลา ฯลฯ เป็นนิสัยที่พึงประสงค์ทั้งของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและของประเทศชาติ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การมุ่งอนาคตเป็นตัวแปรตัวหนึ่ง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง

2.5.1 ความหมายของการควบคุมตนเอง

มิสเชล (Mischel. 1974 : 287 อ้างใน บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 6) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองดเว้นการกระทำบางชนิดได้ หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการใช้ความอดทน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลดีตามที่ตนต้องการและหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดีอันอาจเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคตได้

ไรท์ (Wright. 1975 : 72 อ้างใน นงนุช โรจนเลิศ. 2532 : 16) อธิบายการควบคุมตนเองว่าคือ ความสามารถของบุคคลที่จะบังคับนิสัยของตนเอง พฤติกรรมของตนเอง เมื่อเผชิญกับสิ่งยั่วยุและสถานการณ์กดดันโดยปราศจากรางวัลหรือการสนับสนุนจากภายนอก และเน้นด้วยว่า การควบคุมตนเองเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของพฤติกรรมทางสังคมและจริยธรรม

บริกแฮม (Brigham. 1978 : 267 อ้างใน อินทิรา มั่นธรรม. 2537 : 9) มีความเห็นว่า การควบคุมตนเองนั้น เป็นความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนโดยการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมของตนเอง และบุคคลยิ่งเรียนรู้ที่จะควบคุมตนเองมากเท่าไร เขาจะยิ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตของตนเองมากเท่านั้น

คอร์เมียร์และคอร์เมียร์ (Cormier and Cormier. 1979 : 476 อ้างในปภาวดี แจ้งศิริ. 2527 : 4) ให้ความหมายของการควบคุมตนเองว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรม เป้าหมาย กระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและควบคุมตัวแปรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง

โรเซนบัม (Rosenbaum. 1980 : 109 อ้างใน นงนุช โรจนเลิศ. 2532 : 18) สรุปความหมายของการควบคุมตนเองว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำบางชนิด หรือสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมด้วยเหตุผลและความอดทน เพื่อให้เกิดผลดีตามที่ต้องการหรือหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดีที่อาจเกิดขึ้น แม้เมื่อบุคคลนั้นต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรืออยู่ในภาวะที่เกิดปัญหาความขัดแย้งในจิตใจ

แคซดิน (Kazdin. 1984 : 196 อ้างใน ประเทือง ภูริภัทราคม.2540 : 326 ให้ความหมายของการควบคุมตนเองไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองพิจารณาตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 8) สรุปว่า การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าและมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประเทือง ภูริภัทราคม (2540 : 346) สรุปความหมายของการควบคุมตนเองว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง

ธรรมนูญ เชาวะนิชย์. พ.ศ.ด. (2543 : 23) สรุปว่า การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางที่ถูกต้อง กระทำต่าง ๆ โดยนึกถึงสิ่งที่จะเกิดในอนาคตมากกว่าปัจจุบัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของการควบคุมตนเองว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยเกิดจากสำนึกขึ้นมาเอง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต และจะต้องเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบสังคมและสิทธิผู้อื่น

2.5.2 ลักษณะของบุคคลที่ควบคุมตนเองได้

ทอร์เซนและมาโฮนี (Thoresen and Mahoney. 1974 : 178 อ้างใน นงนุช โรจนเลิศ. 2532 : 26) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่ควบคุมตนเองได้ว่าประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถในการเลือกกระทำ หรือมีลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์และการกระทำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2. รู้จักหาแนวทางในการแก้ปัญหาและวางแผนการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต

3. รู้จักการปฏิบัติตนในการยับยั้งชั่งใจ และอดทนเมื่อต้องเผชิญความยากลำบาก

4. สามารถรับรู้ถึงผลการกระทำของตน รู้จักให้รางวัลและลงโทษตนเองในผลการกระทำนั้น

นอกจากนั้น โรเซนบัม (Rosenbaum. 1980 : 121 อ้างใน นงนุช โรจนเลิศ. 2532 : 34) กล่าวถึงความสามารถในการควบคุมตนเองว่าประกอบด้วย

1. การใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลและคำพูดบอกตนเองในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์และการกระทำ

2. การประยุกต์วิธีการมาใช้แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น เช่น การวางแผน การให้คำจำกัดความของปัญหา การประเมินด้วยตัวเลือก การคาดหมายถึงสิ่งที่จะเกิดตามมา

3. ความสามารถที่จะยับยั้งการกระทำตามอำเภอใจตนเอง

4. การรับรู้ถึงประสิทธิภาพในผลการกระทำของตนเอง เช่น สามรถสังเกตเห็นถึงคุณสมบัติและความสามารถของตนเองในการควบคุมสิ่งแวดล้อม หรือควบคุมผลการกระทำด้วยตนเอง

2.5.3 วิธีการควบคุมตนเอง

ในยุคแรก ๆ สกินเนอร์ (Skinner. 1953 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539 : 328 – 239) กล่าวถึงวิธีการที่คนเราใช้ในการควบคุมตนเองโดยทั่วไป ซึ่งมีหลายวิธี เช่น

1. ใช้วิธีการยังยั้งทางร่างกาย เช่น การปิดตาตนเองเพื่อให้ไม่เห็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ฯลฯ ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลนั้นสามารถหลีกเลี่ยงจากผลกรรมที่ไม่พึงพอใจได้

2. เปลี่ยนเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ควบคุมพฤติกรรมที่ต้องการจะหลีกเลี่ยง หาสถานที่ไปพักตากอากาศเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงาน จดรายการนัดหมายในสมุดบันทึกเพื่อหลีกเลี่ยงการลืม ฯลฯ

3. ยุติการกระทำบางอย่าง เช่น งดรับประทานอาหารบางมื้อเพื่อทำให้การรับประทานอาหารในมื้อต่อไปอร่อยขึ้น

4. เปลี่ยนแปลงการสนองตอบทางอารมณ์ซึ่งอาจนำไปสู่ผลที่ไม่น่าพึงพอใจ เช่น การหัวเราะเมื่อเห็นหัวหน้าเดินตกบันไดอาจทำให้ถูกหัวหน้าลงโทษได้ ต้องเปลี่ยนเป็นกลั้นหัวเราะ ฯลฯ

5. ใช้เหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อม เพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เช่น การตั้งนาฬิกาปลุก เมื่อต้องการหลีกเลี่ยงการไปทำงานสาย

6. การให้รางวัลหรือการลงโทษตนเอง เช่น หากทำงานเสร็จได้ก่อนเวลาจะไปเสริมสวยหรือหากทำคะแนนสอบไม่ดีจะงดดูหนังนาน 1 เดือน เป็นต้น

7. การทำสิ่งอื่นแทนสิ่งที่กระทำอยู่ โดยที่บุคคลจะเปลี่ยนไปแสดงพฤติกรรมอื่นแทนที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะนำตนเองไปสู่การได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ เช่น การเปลี่ยนหัวข้อสนทนาเพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงการโต้เถียง

การควบคุมตนเองดังกล่าว ไม่ว่าจะโดยวิธีการใด จะมีองค์ประกอบทางการสนองตอบอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ การสนองตอบที่ทำการควบคุม (Controlling Response) กับการสนองตอบที่ถูกควบคุม (Controlled Response) เช่น

- การกัดริมฝีปากไม่ให้หัวเราะเพื่อไม่ให้หัวหน้าโกรธ การกัดริมฝีปาก เป็นการสนองตอบที่ทำการควบคุม และการป้องกันไม่ให้หัวหน้าโกรธเป็นการสนองตอบที่ถูกควบคุม

- การตั้งนาฬิกาปลุกเพื่อให้ไปทำงานได้ทันเวลา การตั้งนาฬิกาปลุกเป็นการสนองตอบที่ทำการควบคุม การไปทำงานทันเวลาเป็นการสนองตอบที่ถูกควบคุม

- การงดดูภาพยนต์นาน 1 เดือนเมื่อทำคะแนนสอบไม่ดี การงดดูภาพยนต์เป็นการสนองตอบที่ทำการควบคุม การทำคะแนนสอบให้ดีขึ้นเป็นการสนองตอบที่ถูกควบคุม

วิธีการควบคุมตนเองในชีวิตประจำวันที่สกินเนอร์ได้รวบรวมมาเป็นวิธีการเบื้องต้นที่บุคคลใช้ในการบังคับตนเองเพื่อให้การกระทำตามที่ตนบังคับนั้นส่งผลไปถึงสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์หรือต้องการจะหลีกเลี่ยง ซึ่งในยุคต่อมา ได้มีผู้สรุปวิธีการควบคุมตนเองเป็นแนวคิดต่าง ๆ ดังจะได้เสนอบางแนวคิด ดังนี้

เพอรีและริชาร์ด (Perri and Richard. 1977 : 177 – 183 อ้างใน นงนุช โรจนเลิศ. 2532 : 26) กล่าวถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการควบคุมตนเองว่าจะมีวิธีการที่มีระบบในการควบคุมตนเองมากกว่าผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการควบคุมตนเอง วิธีการควบคุมตนเองมีแนวทางดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) คือ การกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมหนึ่งด้วยตนเอง

2. การสังเกตตนเอง (Self – Monitoring) เป็นกระบวนการที่บุคคลสังเกตหรือจำแนกลักษณะของพฤติกรรมของตนเอง พิจารณาว่าตนได้ทำพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้วหรือยัง

3. การประเมินตนเอง (Self – Evaluation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินพฤติกรรมของตนโดยการประเมินคุณค่าของพฤติกรรมจากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตนเอง

ในส่วนของนักวิชาการไทย ภรณี อินทศร (2525 : 9 อ้างใน ประเทือง ภูริภัทราคม. 2540 : 333 – 334) กล่าวถึงวิธีการควบคุมตนเองตามแนวคิดการควบคุมผลกรรมว่า ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหรือมีส่วนร่วมกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่จะปรับนั้น (Self – Target Behavior) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายหรือการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งการกำหนดเป้าหมายนี้จะช่วยให้บุคคลรู้ถึงพฤติกรรมที่ต้องกระทำ

อย่างชัดเจน และยังใช้พฤติกรรมเป้าหมายนี้เป็นเกณฑ์ในการประเมินว่า พฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงนั้น ขณะนี้เปลี่ยนแปลงอยู่ในลักษณะใด เพิ่มขึ้น ลดลง หรือคงเดิม โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่กระทำอยู่ในขณะนั้นกับพฤติกรรมเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การกำหนดหรือมีส่วนร่วมกำหนดเงื่อนไขการเสริมแรงหรือการลงโทษตนเอง (Self – Contingency of Reinforcement or Punishment) หมายถึง การที่บุคคลกำหนดเงื่อนไขในการที่จะได้รับการเสริมแรงหรือการลงโทษภายหลังที่กระทำพฤติกรรมเป้าหมายแล้วด้วยตนเอง การกำหนดเงื่อนไขการเสริมแรงและการลงโทษ กระทำได้ 2 ลักษณะคือ การกำหนดโดยผู้อื่น และการกำหนดด้วยตนเอง

3. การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง (Self – Observation and Recording) หมายถึง การให้บุคคลผู้รับการปรับพฤติกรรมสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเป้าหมายที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยเน้นจำนวนครั้งหรือช่วงเวลาหรือระดับที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเองนั้น ไม่เพียงแต่จะเป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

4. การประเมินพฤติกรรมตนเอง (Self – Evaluation) หมายถึง การให้บุคคลผู้รับการปรับพฤติกรรมประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเอง โดยการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมก่อนเริ่มใช้กระบวนการควบคุมตนเอง และหลังจากดำเนินการใช้กระบวนการควบคุมตนเอง โดยการประเมินว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการเสริมแรงหรือการลงโทษตนเองหรือไม่ หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็จะให้การเสริมแรงหรือการลงโทษตนเองเองแล้วแต่กรณี

5. การให้การเสริมแรงหรือลงโทษพฤติกรรมตนเอง (Self – Administration or Reinforcement of Punishment) หมายถึง การที่บุคคลผู้รับการปรับพฤติกรรมดำเนินการให้การเสริมแรงหรือการลงโทษพฤติกรรมของตนเอง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการเสริมแรงหรือการลงโทษแล้วแต่กรณี

จากขั้นตอนต่าง ๆ ในการสร้างการควบคุมตนเอง บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 9) สรุปว่า การควบคุมตนเองและบางขั้นตอนของการควบคุมตนเอง เช่น การเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การสังเกตตนเอง การบันทึกผลการกระทำของตนเอง การให้รางวัลตนเอง การตั้งเป้าหมายของตนเองและการประเมินผลตนเอง ไม่ว่าจะแยกกัน หรือใช้พร้อม ๆ กัน มีประโยชน์และใช้ได้ผลมากในการเสริมสร้างและการอนุรักษ์พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การรักษาสุขภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพใน

การเรียนหรือการทำงาน และใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น

2.5.4 **ความสำคัญของการควบคุมตนเอง**

แคซดิน (Kazdin. 1989 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539 : 328) สรุปสาระสำคัญของการที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ว่า บุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอกก็ย่อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นน้อยมาก ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองในระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอกย่อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นมาก ดังนั้น ยิ่งบุคคลมีความสามารถในการควบคุมตนเองได้มากเท่าใด ย่อมทำให้บุคคลนั้นหวั่นไหวกับสิ่งที่อาจยั่วยุหรือก่อความระคายเคืองใจได้มากเท่านั้น

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของการควบคุมตนเองว่า การควบคุมตนเองนั้นจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่จะส่งผลดีในระยะยาว เช่น การไปพบหมอฟันอาจจะทำให้เกิดความเจ็บปวดแต่เป็นผลทำให้ฟันแข็งแรง และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับฟันในอนาคต การควบคุมตนเองจึงที่จะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้ ในทางกลับกัน พฤติกรรมที่มีการควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทันทีหลังจากกระทำพฤติกรรม แต่ผลเสียจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การกินอาหารมากเกินไป การสูบบุหรี่ การดื่มสุราและการเสพยาเสพติด ซึ่งอาจทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ อ้วน หรือประสบอุบัติเหตุได้

ความสำคัญอีกประการหนึ่งของการควบคุมตนเอง แคซดิน (Kazdin. 1980 : 245 – 247 อ้างใน บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 10) กล่าวว่า ถ้าบุคคลต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือองค์ประกอบภายนอกอื่น ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของตนนั้นจะมีข้อบกพร่อง คือ (1) ผู้สังเกตภายนอก (นอกจากผู้กระทำพฤติกรรม) ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนในทุก ๆ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (2) ผู้สังเกตจะเป็นสาเหตุให้เกิดหรืองดเว้นพฤติกรรมนั้น ๆ เนื่องจากเป็นผู้มีอำนาจในการให้คุณให้โทษ (3) ผู้กระทำพฤติกรรมรู้ว่า เมื่อใดจะได้รับรางวัลหรือลงโทษแล้วจึงทำพฤติกรรมนั้น (4) ผู้กระทำพฤติกรรมจะทำได้ดีขึ้นเมื่อเขามีโอกาสได้รับเลือกกระทำด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม ลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 :7) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน คือ บุคคลจะต้องมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น อดได้รอได้ มีกระบวนการสองขั้นตอน คือ ตอนแรกคือสาเหตุที่จะทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลที่ดีกว่ามากที่จะมีมาในอนาคต

แทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบันนั้นเป็นลักษณะมุ่งอนาคต ตอนที่สองของการอดได้รอได้ คือ การกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลานาน หรือต้องรอคอยผลนาน ความสามารถส่วนนี้จึงเป็นการควบคุมตนเอง ดังนั้น ผู้ที่เน้นต่างส่วนกันของปรากฏการณ์เช่นนี้ จะเรียกชื่อปรากฏการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป ผู้ที่เน้นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกกระทำและการเล็งเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในอนาคต จะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า "การมุ่งอนาคต" ส่วนผู้ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติเพื่อรอรับผลที่ต้องการจะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า "การควบคุมตนเอง"

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูที่ทำงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจิตลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภูมิใจในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า หากครูที่มีลักษณะทางจิตทั้ง 4 ด้านในระดับสูง จะมีพฤติกรรมการสอนในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนตามเนื้อหาวิชาในระดับสูงด้วย

นวลละออ สุภาผล (2534) ศึกษาผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยทำการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมให้แก่นักเรียนนายร้อยก่อนที่จะไปอยู่ร่วมกับครอบครัวพ่อแม่สมมุติเป็นเวลา 12 วัน เมื่อกลุ่มตัวอย่างกลับมาจากการอยู่กับพ่อแม่สมมุติ ผู้วิจัยวัดผลการปฏิบัติงาน การยอมรับเชิงจิตและความสามารถในการปรับตัว ผลปรากฏว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึกทักษะ และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในกลุ่มนักเรียนนายร้อยตำรวจที่ครอบครัวมีฐานะค่อนข้างสูงและอยู่ห่างไกลชนบท หากมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตำรวจ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในชนบทได้ดีด้วย

วิสุทธิ์ อริยภิญโญ (2539) ศึกษาตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ในการขับขี่ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติต่อการมีพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัย

สมพร กฤษณพิพัฒน์, พ.ต.ต. (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน จะมีการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในระดับสูง

นนทิรยา คำแก้ว (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อการประหยัดทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงานในระดับสูง

จะเห็นว่า การมีทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดจะทำให้ผู้นั้นมีพฤติกรรมนั้น ๆ ดีตามไปด้วย

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นาถ พันธุมนาวิน (2518) ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการกล้าเสี่ยงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำทางการเกษตร พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งเป้าหมายในการทำงานในระดับกลาง ๆ ไม่สูงมากจนเกินไป เพราะจะทำให้เขาไม่มีโอกาสทำให้สำเร็จและจะไม่มีโอกาสได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน และจะเลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะของการเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผลที่จะใช้ความสามารถของตนเองทำให้ได้รับความสำเร็จได้

เมธี โพธิพัฒน์ (2523) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย พบว่า เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงด้วย และเด็กที่มีแรงจูงใจทั้งสองแบบสูงจะเป็นเด็กที่มีความซื่อสัตย์สูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับการมีความซื่อสัตย์ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้เป็นตัวแปรหนึ่งเพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างในการวิจัยครั้งนี้

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520) ศึกษาจริยธรรมของเยาวชนไทย โดยทำการวิจัยเชิงทดลองหาสาเหตุของพฤติกรรมโกงหรือพฤติกรรมซื่อสัตย์ พบว่า เยาวชนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ จะมีการโกงมากกว่าผู้ที่มุ่งอนาคตสูง

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยการฝึกลักษณะทางจิตให้กับข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตถูกกระตุ้นให้มีทัศนคติต่อการทำงานเพื่ออนาคตมากขึ้น

และกระตุ้นให้มีความเชื่ออำนาจในตนเองที่จะมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานมากขึ้นด้วย

พจน์ จิระบลกิจ, ร.ต.อ. (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการควบคุมตนเองสูง ร่วมกับการมุ่งอนาคตสูงและการเชื่ออำนาจในตนเองจะมีการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจสูง

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการของข้าราชการไทย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง มีลักษณะการควบคุมตนเองสูงขึ้น และมีผลให้พฤติกรรมการทำงานแบบควบคุมตนเองสูงขึ้น เช่น การไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสียหาย การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ ฯลฯ และทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่พึงปรารถนาด้วย เช่น การทำงานสม่ำเสมอ การอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ฯลฯ

ศศวรรณ เทศศรีเมือง (2535) ศึกษาผลของการฝึกการควบคุมตนเองที่มีต่อความขยันหมั่นเพียรในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ จังหวัดอุดรธานี พบว่า นักเรียนที่มีความขยันหมั่นเพียรในการเรียนวิชาภาษาไทยต่ำและมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชานี้ต่ำด้วย เมื่อได้รับการฝึกให้ควบคุมตนเอง นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรสูงขึ้นมากกว่าก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อินทิรา มั่นธรรม (2537) ศึกษาผลการฝึกการควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการฝึก นักเรียนมีวินัยในห้องเรียนเพิ่มขึ้น และแตกต่างจากก่อนการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รยากร งามดี (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนต่อของเด็กและเยาวชนในชุมชนแออัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เด็กที่เรียนต่อในระบบโรงเรียนเป็นเด็กที่มีผู้ปกครองมีการศึกษาสูง มีจำนวนพี่น้องน้อย มีรายได้ครอบครัวสูง สุขภาพจิตดี และมีการควบคุมตนเองอยู่ในระดับสูง และเด็กที่เรียนต่อนอกระบบโรงเรียนเป็น

นนทิรา คำแก้ว (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประหยัดของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร พบว่า การควบคุมตนเองของข้าราชการและพนักงานรัฐ

วิสาหกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการประหยัด และส่งผลให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่ายและประหยัดพลังงานในระดับสูง

จากงานวิจัยที่กล่าวมา จะเห็นว่าการควบคุมตนเองของบุคคลมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น โดยเฉพาะพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหรือพฤติกรรมที่เหมาะสมที่เป็นที่ต้องการของสังคม

2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

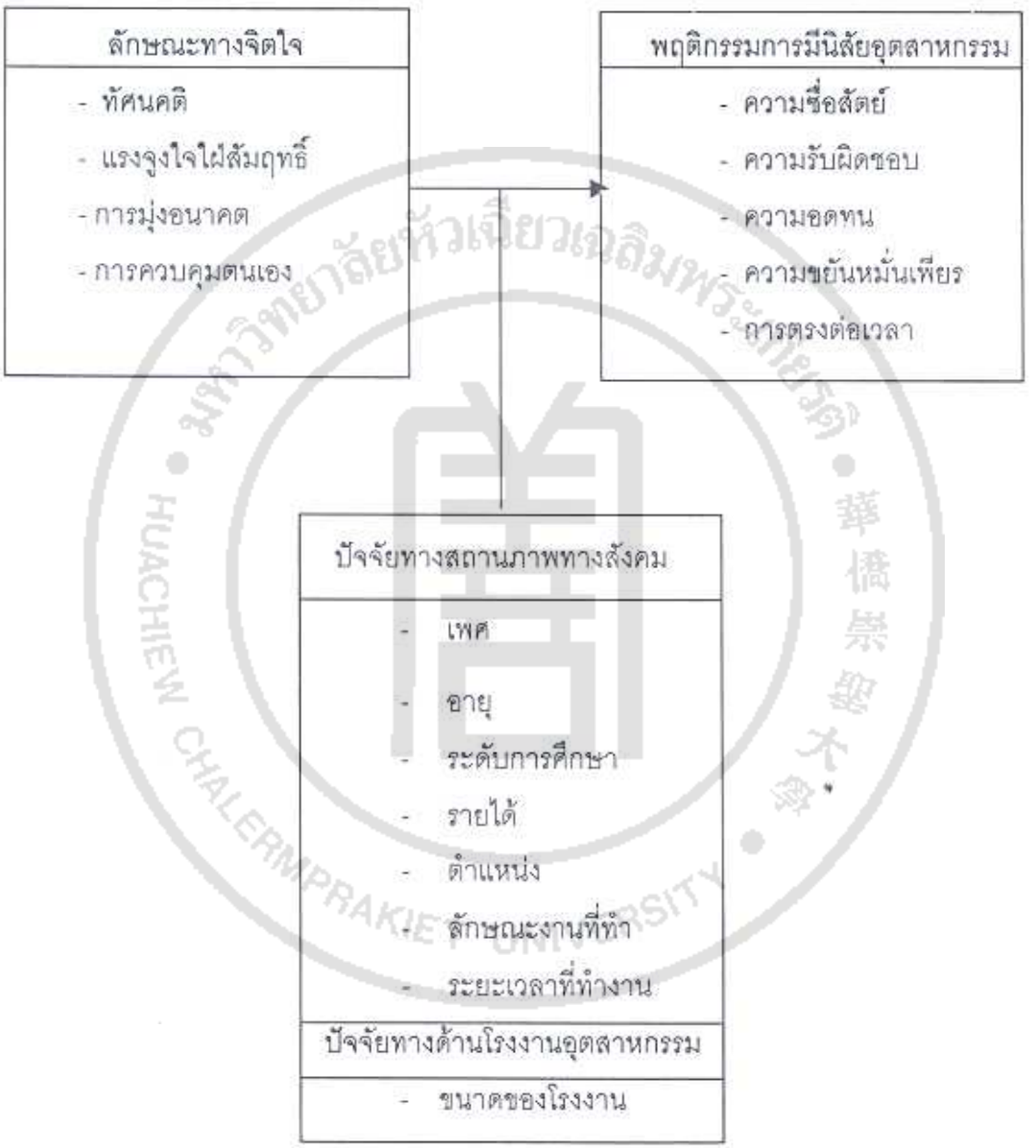
จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อนำมาใช้กำหนดตัวแปร ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรปัญหา กำหนดให้การมีนิสัยอุตสาหกรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เป็นตัวแปรปัญหา

2. ตัวแปรอิสระ กำหนดให้ การมีทัศนคติต่อการทำงาน การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เป็นตัวแปรอิสระ

3. ตัวแปรตาม กำหนดให้การมีนิสัยอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบงาน ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการตรงต่อเวลา เป็นตัวแปรตาม

4. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม กำหนดให้ตัวแปรทางสถานภาพทางสังคม เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาการทำงาน ส่วนตัวแปรทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ขนาดโรงงานอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยปรากฏในแผนภูมิที่ 2.1

แผนภูมิ 2.1
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย