

รายงานการวิจัยฉบับที่ 92

รูปแบบการพัฒนาศูนย์เพื่อเพิ่มพลังใจ ในการทำงาน : กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา

รศ. ดร. อรพินทร์ ชูชม

ดร. วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี

รศ. อัจฉรา สุขารมณ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2543

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธันวาคม 2546

ISBN 974-9613-52-X

คำนำ

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน ฉบับนี้ ศึกษาในกลุ่มข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของพลังใจในการทำงานและเพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาดนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน

ผลของการวิจัยทำให้ทราบว่า พลังใจในการทำงานของข้าราชการครู เป็นคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยครูที่มีพลังใจในการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของการทำงานสูงด้วย การพัฒนาให้ครูเกิดพลังใจในการทำงานเป็นประเด็นที่งานวิจัยเรื่องนี้ให้ความสำคัญ ผู้อ่านจะได้ประโยชน์ส่วนนี้จากการอ่านผลการวิจัยในส่วนของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของพลังใจในการทำงานและโปรแกรมพัฒนาดนเองประกอบกัน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ขอขอบคุณคณะผู้วิจัย ที่ทุ่มเทเวลา และความสามารถของทีมงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ทางพฤติกรรมศาสตร์อีกเล่มหนึ่ง

ดุษฎ์ โยเหลา

(รองศาสตราจารย์ดุษฎ์ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

29 มกราคม 2547

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน : กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา" ได้รับความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล ที่กรุณาให้คำปรึกษาแก่คณะผู้วิจัยในการพัฒนาโครงการวิจัยนี้ และได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในการร่วมพัฒนาการมองโลกในแง่ดีให้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูประถมศึกษาครั้งนี้ด้วย คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและกราบขอบพระคุณในความช่วยเหลือของอาจารย์ และคณะผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ จริยา วัฒนโสภณ นักจิตวิทยา ระดับ 8 สังกัดกรมสุขภาพจิต เป็นอย่างยิ่งในการช่วยฝึกทักษะคลายความเครียดให้กับกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยฉบับนี้ยังได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังโรงเรียนที่มีรายชื่อปรากฏอยู่ในกลุ่มตัวอย่างในรายงานการวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย นอกจากนี้คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณอาจารย์ทัศนาก ทองภักดี ที่กรุณาเป็นธุระช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานการเก็บข้อมูลกับทางโรงเรียน

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ได้ให้ทุนอุดหนุนงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2543 แก่งานวิจัยเรื่องนี้

อรพินทร์ ชูชม

วิลาสลักษณ์ ชิววัลลี

อัจฉรา สุขารมณ

2546

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
ประกาศคุณูปการ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพประกอบ	
บทคัดย่องานวิจัยที่ 92	
Research Abstract No. 92	
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามเชิงปฏิบัติการ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
พลังงใจในการทำงาน	8
ความหมายของพลังงใจในการทำงาน	8
แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบพลังงใจในการทำงาน	10
การเสริมสร้างพลังงใจในการทำงาน	13
ประเภทของการเสริมสร้างพลังงใจในการทำงาน	13
การเสริมสร้างพลังงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์	14
วิธีการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน	16
การมองโลกในแง่ดี	16
วิธีการจัดการกับความเครียดและปัญหา	22
การเห็นคุณค่าในตนเอง	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย	30
สมมติฐานการวิจัย	32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
โปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน	40
แบบแผนการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
รูปแบบพลังใจในการทำงานของ ครู-อาจารย์ระดับประถมศึกษา	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อหาสิ่งที่ทำให้มีและไม่มีพลังใจในการทำงาน	50
ตอนที่ 3 การอธิบายพลังใจในการทำงานจากกลุ่มวิจัยต่าง ๆ	52
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์รูปแบบพลังใจในการทำงาน	52
ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการวิจัย	60
การอภิปรายผลการวิจัย	61
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้	66
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	68
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	75
ก. โปรแกรมการพัฒนาดนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน	76
ข. รายชื่อโรงเรียนในสังกัดที่ข้าราชการได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง	108
. สัญลักษณ์ตัวแปรและผลการวิเคราะห์ทางสถิติ	111

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดตัวแปรต่าง ๆ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน	40
2. จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐาน	46
3. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจากกลุ่มปัจจัยภูมิหลังจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	48
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรต่าง ๆ ของข้าราชการครู จำนวน 349 คน	49
5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้นลดหลั่นในการทำงานจากแต่ละกลุ่ม ปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 446 คน	51
6. ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อพลังงใจในการทำงาน	56
7. ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของพลังงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรผลกับพลังงใจในการทำงานและตัวแปรภายนอก	56
8. การเปรียบเทียบพลังงใจในการทำงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนatanเอง	58

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดโครงสร้างเชิงเหตุและผลของพลังจูงใจในการทำงาน	31
2. กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน	31
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของพลังจูงใจในการทำงาน	54

บทคัดย่องานวิจัยฉบับที่ 92
รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน :
กรณีข้าราชการประถมศึกษา

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังใจในการทำงาน และศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานของข้าราชการระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เก็บรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพลังใจ ตัวแปรที่เป็นผลของพลังใจ และพลังใจในการทำงาน ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ถึง ไม่จริง โดยเครื่องมือวัดตัวแปรต่าง ๆ มีคุณภาพอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชนิดเป็นกลุ่มตามลำดับขั้นเพื่อเปรียบเทียบอำนาจในการอธิบายพลังใจในการทำงานจากกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของพลังใจในการทำงาน และใช้การทดสอบทีเพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน

ผลจากการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 โดยมีปัจจัยจิตลักษณะ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังใจในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยภูมิหลังตามลำดับ

2. รูปแบบพลังใจในการทำงานประกอบด้วยอิทธิพลปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพลังใจในการทำงาน และพลังใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในขณะที่วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีอิทธิพลในทางลบต่อพลังใจในการทำงาน

3. ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังใจในการทำงาน มีการมองโลกในแง่ดี ใช้วิธีการเผชิญปัญหา และมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติและการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังสูงใจในการทำงาน จำเป็นต้องพิจารณาถึงจิตลักษณะของข้าราชการครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน
2. ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาควรเข้าใจคุณลักษณะทางจิต และมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพลังสูงใจในการทำงาน โดยมีการฝึกทักษะการมองโลกในแง่ดี เน้นย้ำตนเองในทางบวกและฝึกทักษะคลายความเครียด
3. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ควร มีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน ให้อิสระหรือให้อำนาจในการทำงานแก่ครู-อาจารย์ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจัดสรรทรัพยากรและความเจริญก้าวหน้าให้กับ ครู-อาจารย์
4. การวิจัยต่อไปควรวิเคราะห์รูปแบบพลังสูงใจให้ขยายวงกว้างกว่านี้ ทั้งในรูปของกลุ่มตัวอย่าง การวัด และตัวแปร และใช้แบบแผนการวิจัยระยะยาวตลอดจนขยายเวลาในการใช้โปรแกรมการพัฒนาตน เพื่อเพิ่มพลังสูงใจในการทำงานให้นานกว่านี้ ตลอดจนมีการศึกษาทดลองผลของการพัฒนาพลังสูงใจในการทำงานของตนเองร่วมกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อพลังสูงใจในการทำงาน

Research Abstract No. 92

A Model of Self-Development for Enhancing Work Empowerment : A Case Study of Elementary Education Teachers

The purpose of this study was to analyze a model of work empowerment and examine effects of self-development program for enhancing work empowerment. The sample consisted of 572 elementary education teachers under the Bangkok Metropolis. Self-report inventories with 5 rating scales ranging from true to untrue designed to measure antecedents and outcomes of empowerment were administered to collect data. The self-report inventories were acceptable in terms of discrimination power, validity, and reliability. The hierarchical set multiple regression analysis was conducted to determine the relative strength of different sets of independent variables. The structural equation model was also employed to examine the causal relationship model of work empowerment.

The research findings were summarized as follows :

1. Background, psychological characteristics, and work environmental factors could account for 46.5% of the variance in work empowerment. The psychological characteristics factor contributed to work empowerment the most, the work environment factor was second in terms of strength of contribution, and the background factor is the least.
2. The model of work empowerment included the factors of the effects of psychological characteristics and work environment on work empowerment. The latter had direct influences on work satisfaction and effectiveness. Specifically, self-esteem, optimism, policy and administration, and collegial relationship positively affected work empowerment at .05 significance level, whereas withdrawn coping style negatively affected work empowerment.
3. Elementary education teachers did not differ in work empowerment, coping style and self-esteem both before and after using the self development program for enhancing work empowerment.

The implications are summarized as follows :

1. The enhancement of work empowerment for elementary teachers needs to take into consideration both teachers' psychological characteristics and work environment.

2. Elementary education teachers should understand the importance of psychological characteristics and improve work empowerment in terms of learning optimism, repeating positive affirmations to themselves, and practicing stress relaxation skills.

3. Work environment management in elementary education schools should have a clear work policy, empower teachers, create a cooperative work climate, maintain good working relationships among teachers, facilitate resources, and encourage career advancement to teachers.

4. Future research should extend the analysis of work empowerment model in terms of different samples in organizations, measurement, and variables and employ longitudinal research design. Moreover, the self-development program for enhancing work empowerment should take a longer time. Experimental research relating the joint effects of self empowerment enhancement program and the work environment on work empowerment should be conducted to further validate the framework of work empowerment.

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การทำงานไม่ว่าหน่วยงานใด สิ่งสำคัญของทุกหน่วยงานคือ ใ้บุคคลที่ทำงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้ในวงการศึกษากำลังมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา การที่จะปฏิรูปการศึกษาได้นั้น ครูอาจารย์จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษามากกว่าจะเป็นแหล่งที่สร้างปัญหา ภาระของครูอาจารย์จะมีเพิ่มขึ้นและซับซ้อนขึ้น ในการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษานั้นครูอาจารย์จะเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นหลักผู้เรียนคิดแก้ไขปัญหาได้และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) พันธกิจที่ยิ่งใหญ่นี้เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าครูอาจารย์ต้องการพลังใจในการทำงาน พลังใจในการทำงานเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งวงการศึกษาดังเพราะว่าพลังใจในการทำงานเป็นการสนับสนุนการใช้ความสามารถของมนุษย์อย่างมีคุณค่าภายในองค์กร บุคคลจะมีพลังใจในการทำงานถ้าบุคคลเห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญและมีความหมาย (meaningfulness) มีความเชื่อในความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ (competence) มีอิสระที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นด้วยตนเอง (self-determination) และการรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงาน (impact) (Thomas & Velthouse, 1990) และจากการศึกษาพบว่าพลังใจในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงานและความผูกพันในงาน (Koberg, Boss, Senjem, & Good, 1999)

อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีพลังใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวกำหนด (Conger & Kanungo, 1988; Thomas & Velthouse, 1990 และ Spreitzer, 1995) เช่น การศึกษาในองค์การอุตสาหกรรม พบว่า โครงสร้างทางสังคม ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังใจในการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในขณะที่ปัจจัยบุคลิกภาพ ได้แก่การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพลังใจ (Spreitzer, 1995) เช่นเดียวกับการศึกษาภายในโรงเรียนพบว่าสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่นบรรยากาศภายในโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับพลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ (Sweetland & Hoy, 2000) ดังนั้นงานวิจัยเรื่องนี้จึงสนใจศึกษารูปแบบพลังใจในการทำงานของ

ครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาปัจจัยทางด้านบุคคลและสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานไม่เป็นเงื่อนไขที่พอเพียงในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล สิ่งที่สำคัญคือการพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพลังใจในตนเองที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน (Nielson, 1986) เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งนี้จึงอาศัยข้อมูลจากผลการวิเคราะห์รูปแบบพลังใจในตอนต้นประกอบกับข้อมูลที่ได้จากศึกษาถึงวิธีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ การมองโลกในแง่ดี วิธีการเผชิญปัญหา และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยคุณลักษณะเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพลังใจในการทำงานโดยเชื่อว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะดังกล่าวจะทำให้พลังใจของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้น การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการตรวจสอบถึงอิทธิพลของการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ว่ามีผลต่อพลังใจในการทำงานหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังใจในการทำงานของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานในเรื่อง
 - การจัดการความเครียดและการเผชิญปัญหา
 - การเห็นคุณค่าในตนเอง
 - การมองโลกในแง่ดี

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้แผนภาพรวมของกลุ่มข้าราชการครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่องรูปแบบพลังใจในการทำงาน
2. ได้โปรแกรมการพัฒนาตนที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีพลังใจที่จะใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
3. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางที่จะส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการความเครียด การเห็นคุณค่าในตนเองและการมองโลกในแง่ดีให้กับข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่มดังนี้
 - 2.1 กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 547 คน เพื่อใช้วิเคราะห์แผนภาพรวมของรูปแบบพลังใจในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

2.2 กลุ่มที่ 2 เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน ที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

3. ประเภทของการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ การวิจัยและพัฒนา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยกึ่งทดลอง ซึ่งมีประเภทของตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละรูปแบบการวิจัยดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชุด ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรเชิงสาเหตุของพลังงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

(1) ปัจจัยจิตลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

- การมองโลกในแง่ดี
- การทนทานต่อความเครียด
- วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง
- วิธีการเผชิญปัญหาภายใน
- วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี
- การเห็นคุณค่าในตนเอง

(2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

- ภาวะผู้นำแบบธรรมมาธิบาล
- นโยบายและการบริหาร
- การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้า
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.1.2 ตัวแปรที่เป็นผลของพลังงใจในการทำงาน

- (1) ความพึงพอใจในงาน
- (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 การวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา 2 ประเภท

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่วิธีการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่พลังงใจในการทำงาน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

วิธีการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาดนเองโดย

ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา ได้ทำการพัฒนาตนเองตามโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงูใจในการทำงานเป็นเวลา 3 วัน ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการที่บูรณาการการพัฒนาจิตลักษณะ หรือคุณลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อพลังงูใจในการทำงาน 3 คุณลักษณะไว้ด้วยกัน ได้แก่ การรู้จักวิธีเผชิญปัญหาและคลายความเครียด การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ดีไว้ด้วยกัน โดยมีการให้ความรู้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้และการทำกิจกรรมที่หลากหลายประกอบกันเพื่อพัฒนาจิตลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1 การสำรวจตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 1.2 การมองโลกในแง่ดี
- 1.3 การจัดการความเครียด-เผชิญปัญหา

โปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงูใจในการทำงาน เป็นชุดกิจกรรมสำเร็จรูปที่บุคคลสามารถใช้พัฒนาตนเองได้โดยลำพัง โดยชุดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ได้บูรณาการการพัฒนาจิตลักษณะหรือคุณลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อพลังงูใจในการทำงาน 3 คุณลักษณะไว้ด้วยกัน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การรู้จักวิธีเผชิญปัญหาและคลายความเครียด

พลังงูใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทางจิตใจและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วยความเป็นอิสระ ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบที่ทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พลังงูใจในการทำงานจึงเป็นองค์รวมของมิติความรู้สึกทางจิตใจและการคิด 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมีอิสระ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของบุคคล
2. ความสามารถ หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ
3. ความหมาย หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับตนเอง
4. ผลกระทบ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่างานที่บุคคลนั้นทำสามารถมีอิทธิพลหรือส่ง

ผลตามมาตามที่ตั้งใจได้

การวัดพลังงูใจในการทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดพลังงูใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดพลังงูใจของสปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995) โดยแบบวัดพลังงูใจในการทำงานสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ได้ใช้บริบทการทำงานของครูอาจารย์เป็นหลักในการพัฒนาแบบวัด แบบวัดฉบับนี้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระ ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบมีจำนวนข้อความ 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามการรับรู้ และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของพลังงูใจทั้ง 4 ด้าน ในระดับใดระดับหนึ่งในแต่ละข้อความ คะแนนพลังงูใจในการทำงานมีพิสัยอยู่ระหว่าง 20 ถึง 100 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพลังงูใจในการทำงานสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีพลังงูใจในการทำงานต่ำ

การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีมุมมองต่อชีวิตในด้านที่ดี หรือ ในทางบวก มีความหวังในชีวิตแม้จะเผชิญกับอุปสรรค วัดได้โดยใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่แน่ใจ และไม่จริง คะแนนการมองโลกในแง่ดีมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 25 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีน้อย

การทนทานต่อความเครียด หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะทนทานกับเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคปัญหาและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม วัดได้โดยใช้แบบวัดการทนทานต่อความเครียดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัด Bar On Emotional Quotient Inventory ด้าน Stress Tolerance (Bar-On, 1997) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนการทนทานต่อความเครียดมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 ถึง 30 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทนทานต่อความเครียดได้มาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความทนทานต่อความเครียดได้น้อย

วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา หรือวิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง หมายถึง การที่บุคคลใช้วิธีการมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงและแสดงออกมาในทางพฤติกรรมอย่างชัดเจนถึงความต้องการแก้ปัญหา มีการขอคำปรึกษาในตัวปัญหานั้นถึงแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และหาข้อมูลข่าวสารประกอบเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา วัดได้โดยใช้แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหา ด้านวิธีการที่มุ่งแก้ปัญหาโดยตรง (Kavsek & Seiffge-Krenke, 1996) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหามีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 7 ถึง 35 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาน้อย

วิธีการเผชิญปัญหาแบบแก้ปัญหาภายใน หมายถึง การที่บุคคลใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยพยายามนึกคิดหาหนทางแก้ปัญหาอยู่ภายในด้วยตนเอง วัดได้โดยใช้แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหาด้านวิธีการแก้ปัญหาภายใน (Kavsek & Seiffge-Krenke, 1996) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนวิธีการเผชิญปัญหาแบบแก้ปัญหาภายในมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 ถึง 30 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบแก้ปัญหาภายในมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบแก้ปัญหาภายในน้อย

วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี หมายถึง การที่บุคคลใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยพยายามลืมหรือไม่คิดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น วัดได้โดยใช้แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหาด้านวิธีการถอยหนี (Kavsek & Seiffge-Krenke, 1996) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีพิสัย

ของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 25 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีน้อย

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองที่บุคคลเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และไม่รู้สึกรู้สึกลดต่ำ วัดได้โดยใช้แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 8 ถึง 40 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องว่าผู้บริหารในโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อครูอาจารย์อย่างยุติธรรม ให้กำลังใจและช่วยเหลืออาจารย์รับฟังและให้ความสนใจในความคิดเห็นของอาจารย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาลมีพิสัยอยู่ระหว่าง 4 ถึง 20 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาลสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ารับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาลต่ำ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องนโยบายกฎเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้แสดงไว้ชัดเจนและยึดหยุ่นได้ ตลอดจนรับรู้ว่าระบบการบริหารงานภายในโรงเรียนทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ เป็นตัวของตัวเองวัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนนโยบายและการบริหารมีพิสัยอยู่ระหว่าง 5 ถึง 25 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีการใช้นโยบายและการบริหารงานที่มีความเป็นอิสระสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ารับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีการใช้นโยบายและการบริหารงานมีความเป็นอิสระน้อย

การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา และได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้ในการทำงาน ตลอดจนรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากการทำงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ วัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้า แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง

และไม่จริง คะแนนการได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 25 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีการจัดสรรทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้ามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ารับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีการจัดสรรทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า น้อย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีการแก่งแย่งหรือแบ่งพวกพ้อง และมีการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 25 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ารับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ วัดได้โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนความพึงพอใจในการทำงานมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 ถึง 20 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

ประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ทันเวลา และมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น วัดได้โดยใช้แบบวัดประสิทธิผลในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง คะแนนประสิทธิผลในการทำงานมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 8 ถึง 40 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีประสิทธิผลในการทำงานสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มีการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. พลังใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของพลังใจในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบพลังใจในการทำงาน
2. การเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน
 - 2.1 ประเภทของการเสริมสร้างพลังใจ
 - 2.2 การเสริมสร้างพลังใจให้กับครูอาจารย์
3. วิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน
 - 3.1 การมองโลกในแง่ดี
 - 3.2 วิธีการจัดการกับความเครียดและปัญหา
 - 3.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง

พลังใจในการทำงาน

ความหมายของพลังใจในการทำงาน

คอนเจอร์ และ คานันโก (Conger & Kanungo, 1988) ได้อธิบายความหมายพลังใจในรูปแบบแนวคิดของการจูงใจ (motivational construct) ในเรื่องอำนาจและการควบคุมที่ใช้ในการจูงใจและสภาวะความเชื่อที่คาดหวังในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เช่น บุคคลมีความต้องการอำนาจ (McClelland, 1975) โดยอำนาจเป็นความต้องการภายในที่มีอิทธิพลและต้องการควบคุม ตลอดจนจัดการเหตุการณ์ในชีวิตซึ่งมีแนวคิดของนักจิตวิทยาหลายท่านที่ศึกษาเรื่องการควบคุม เช่น ความเชื่ออำนาจในตน/นอกตน (internal / external locus of control) (Rotter, 1966) และความหมดหวังในการเรียนรู้ (Abramson, Garber, & Seligman, 1980) ความต้องการอำนาจของบุคคลบรรลุเมื่อบุคคลนั้นรับรู้ว่ามีอำนาจหรือเชื่อว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ สถานการณ์และ/หรือบุคคลต่าง ๆ ได้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าความต้องการอำนาจของบุคคลจะเกิดความคับข้องใจเมื่อบุคคลรู้สึกปราศจากอำนาจหรือเมื่อบุคคลเชื่อว่าไม่สามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมได้

อำนาจในรูปของการจูงใจคือ ความต้องการภายในโดยตัวเองเป็นผู้กำหนด (intrinsic need for self-determination : Deci, 1975) หรือความเชื่อในสถานะความสามารถของตนเอง (Bandura, 1986) ภายใต้แนวคิดนี้อำนาจมีรากฐานอยู่ภายในแนวทางการจูงใจของผู้กระทำ ดังนั้นวิธีการหรือเทคนิคการ

จัดการใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่งในเรื่องตัวเองเป็นผู้กำหนด หรือความเชื่อความสามารถของตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีอำนาจยิ่งขึ้น

พลังงใจในความหมายของคอนเจอร์ และคานันโกจึงเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้สึกของบุคลากรในองค์การว่าตนเองมีความสามารถ

โทมัส และเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) เสนอแนะว่าพลังงใจควรนิยามในภาพรวม (gestalt) ของความรู้สึกหรือมิติทางจิตที่มีหลายองค์ประกอบ มิติที่ได้จากการประเมินค่างาน (task assessments) ทางด้านการรู้คิด ได้แก่

1. ความเป็นอิสระ (autonomy) คือ ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีทำงานของบุคคล และส่งผลต่อความรู้สึกกับผิดชอบส่วนบุคคลต่อการเลือกนั้น
2. ความสามารถ (competence) เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ความหมาย (meaningfulness) เป็นคุณค่าของงานที่บุคคลรับรู้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณค่าส่วนบุคคล
4. ผลกระทบ (impact) เป็นความเชื่อที่บุคคลสร้างผลตามที่ตั้งใจไว้ และมีการควบคุมผลลัพธ์ที่ต้องการได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ความรู้สึกทั้งสี่ชนิดของพลังงใจ โทมัส และเวลท์เฮาส์ กล่าวว่า เป็นองค์ประกอบการรู้คิดของแรงงใจภายในงาน (intrinsic task motivation) โดยที่แรงงใจภายในงานเป็นประสบการณ์ของความสนใจและเพลิดเพลินขณะกำลังปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ถูกควบคุม โดยเงื่อนไขภายนอก เช่น รางวัล และการลงโทษ และแรงงใจภายในงานต้องรวมความรู้สึกของความมุ่งหวัง (a sense of purpose) ที่สามารถเทียบเคียงกับการเสาะแสวงหาความรู้สึกของการเต็มไปด้วยความหมาย และผลกระทบ และความรู้สึกเหล่านี้เป็นรางวัลในตัวของมันเอง

กานเย เซเนคัล และคอสทเนอร์ (Gagne, Senecal, & Koestner, 1997) กล่าวว่า พลังงใจสะท้อนความรู้สึกมีประสิทธิผล ความรู้สึกในการควบคุม และความรู้สึกมีอิทธิพลและงานวิจัยของกานเย และคณะ ได้นิยามพลังงใจเป็นภาพรวมของมิติทางจิต 4 ประเภท เช่นเดียวกับโทมัส และเวลท์เฮาส์ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถ การเต็มไปด้วยความหมาย และผลกระทบ จากการศึกษายืนยันว่า โครงสร้างของพลังงใจมีหลายมิติ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะงาน (job characteristics) ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนความเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลต่อมิติทั้ง 4 ของพลังงใจ และส่งผลต่อแรงงใจภายใน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทโทรศัพท์ของแคนาดา

กล่าวโดยสรุป พลังงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจและการคิดที่ทำให้บุคคลมีพลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลที่มีพลังงใจในการทำงานในที่นี้จะเห็นว่างานนั้นตนเองมีอิสระ

เลือกหรือกำหนดโดยตนเอง ตนเองมีความสามารถในการทำงาน เน้นคุณค่าของงานและงานนั้นให้ผลตามที่ต้องการได้

แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบพลังใจในการทำงาน

คานเตอร์ (Kanter, 1979) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ (Theory of structural power in organizations) โดยโครงสร้างอำนาจและโอกาส (opportunity) ในองค์การเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีพลังใจทำงาน มีขวัญและกำลังใจทำงาน โครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ได้แก่การที่บุคคลในองค์การได้รับการสนับสนุน (access to support) ได้รับข้อมูลข่าวสาร (access to information) ได้รับทรัพยากร (access to resources) และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การได้ สำหรับโครงสร้างโอกาส ได้แก่โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน (advance possibilities) โอกาสการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ (increase competence and skill) และโอกาสการได้รับรางวัลและการยอมรับ (rewards and recognition)

สปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ได้เสนอเครือข่ายโครงสร้างบางส่วน (partial nomological network) ของพลังใจทางจิตในบริบทของงาน ซึ่งโครงสร้างเริ่มแรกที่ประกอบไปด้วยตัวแปรและมิติต่าง ๆ นั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการพลังใจของ โทมัส และเวลท์เฮาส์ ที่ประกอบด้วย คุณลักษณะบุคลิกภาพและบริบทของงานที่เป็นตัวกำหนดพลังใจ และพลังใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยที่เครือข่ายโครงสร้างบางส่วนของพลังใจของสปริทเซอร์ประกอบด้วย ปัจจัยเหตุ (antecedents) และผลที่ตาม (consequences) ของโครงสร้างพลังใจ ดังต่อไปนี้

1. *คุณสมบัติของพลังใจทางจิต* พลังใจทางจิตประกอบด้วยมิติ 4 มิติที่แยกจากกันได้แก่ ความหมาย ความสามารถ การกำหนดด้วยตนเอง และผลกระทบ และแต่ละมิติของพลังใจมีส่วนอธิบายโครงสร้างพลังใจในภาพรวม

2. *ปัจจัยเหตุของพลังใจทางจิต (antecedents of psychological empowerment)* ปัจจัยเหตุของพลังใจประกอบด้วยตัวแปรบริบทของงานและคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 2 ลักษณะ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวปัจจัยเหตุของพลังใจในการทำงานเพราะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลมองตนเองเช่นไรในสภาพการทำงาน ส่วนบริบทของงานที่มีอิทธิพลต่อพลังใจทางจิตได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารและโครงสร้างของรางวัล

3. *ปัจจัยผลของพลังใจทางจิต (consequences of psychological empowerment)* เครือข่ายนี้ได้กำหนดให้พฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการจัดการ และพฤติกรรมความคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นผลของพลังใจทางจิต ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับรูปแบบพลังใจของโทมัส และเวลท์เฮาส์ที่เสนอแนะว่า พลังใจจะเพิ่มความมุ่งมั่นมีสมาธิ การริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวและยืดหยุ่นได้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพในการจัดการ

สปริทเซอร์ ได้ตรวจสอบโครงสร้างพลังใจที่เสนอนี้กับผู้จัดการจำนวน 393 คน จากบริษัท

อุตสาหกรรม และพนักงานจำนวน 128 คน จากบริษัทประกันภัย ผลจากการวิจัยพบว่า

1. เครื่องมือวัดพลังใจทางจิตมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยและอนเอกนัย (convergent and discriminant validity) แสดงว่าพลังใจทางจิตประกอบด้วยมิติ 4 มิติ ที่แตกต่างกัน และแต่ละมิติมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างพลังใจทางจิตในภาพรวมด้วย โดยความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดพลังใจได้รับการยืนยันจากข้อมูลที่ได้จากผู้จัดการและพนักงานจากบริษัทประกันภัย

2. โมเดลโครงสร้างปัจจัยเหตุของพลังใจ มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้จัดการ (AGFI = .92) โดยการเห็นคุณค่าในตนเอง ($r = .15$) และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร ($r = .45$) มีความสัมพันธ์กับพลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพลังใจ สปริทเซอร์ได้เสนอแนะว่าอาจเป็นเพราะว่าความจำกัดของการวัด และเนื้อหาที่วัดมีความทั่วไปเกินไปที่จะเกี่ยวข้องกับพลังใจ สำหรับกลุ่มพนักงานประกันภัยพบว่าโมเดลโครงสร้างปัจจัยเหตุของพลังใจมีความสอดคล้องพอประมาณกับข้อมูล (AGFI = .80) โดยข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .42$) และรางวัล ($r = .21$) มีความสัมพันธ์กับพลังใจ

3. โมเดลโครงสร้างผลที่ตามมาของพลังใจมีความสอดคล้องน้อยกับข้อมูล (AGFI = .78) .78) แต่พบว่าพลังใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความมีประสิทธิภาพของการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คอนเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo, 1988) ได้เสนอกระบวนการสร้างพลังใจ โดยอาศัยแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986) ในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นกระบวนการสร้างพลังใจเป็นกระบวนการที่ความเชื่อในความสามารถของตนเองได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนขึ้น นอกจากนี้แนวคิดนี้ยังเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy) (Lawler, 1973) กล่าวถึงแรงจูงใจของบุคคลที่จะเพิ่มความพยายามในงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง 2 ประการ ประเภทแรกเป็นความคาดหวังที่ว่าความพยายามจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา และความคาดหวังประเภทที่สอง เป็นความคาดหวังว่าผลการปฏิบัติจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยที่ความคาดหวังประเภทแรกจากแนวคิดของลอว์เลอร์ แบนดูรา กล่าวว่าเป็นความคาดหวังประเภทแรกจากแนวคิดของความคาดหวังเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy expectation) และความคาดหวังประเภทหลังเป็นความคาดหวังผลลัพธ์ (outcome expectation) ดังนั้นกระบวนการสร้างพลังใจตามนัยนี้เป็นการยกระดับให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อความมีประสิทธิภาพของตนมากกว่าระดับความหวังของผู้ได้บังคับบัญชาสำหรับผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา ถึงแม้อยู่ในภาวะที่ล้มเหลวที่จะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ บุคคลอาจรู้สึกว่าได้พลังใจ ถ้ามีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ได้รับการเสริมจากการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา

โทมัส และเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้เสนอแนะถึงรูปแบบทางทฤษฎีด้านการรู้คิดของพลังใจในสถานที่ทำงานว่าลักษณะทางบุคลิกภาพและบริบทการทำงานของบุคคลเป็นตัวกำหนด

พลังจูงใจในการทำงานและพลังจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล รูปแบบการรู้คิดของพลังจูงใจในการทำงานมีความคล้ายคลึงกับแนวความคิดการเรียนรู้ทางสังคม รูปแบบการรู้คิดของพลังจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. เหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) เหตุการณ์แวดล้อมในรูปแบบการรู้คิดของพลังจูงใจเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นทั้งผลที่ตามมาของพฤติกรรมของบุคคลและยังเป็นเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในอนาคตด้วย อีกในหนึ่งคือสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมและพฤติกรรมนั้นก็มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมด้วย เหตุการณ์เหล่านี้มีหลายลักษณะ เช่น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ และการปรึกษาหารือโครงการ ข้อมูลเหล่านี้จะมีการตีความและประสานเข้าไปในการรู้คิดของบุคคลให้เป็นประสบการณ์ตรงยิ่งขึ้น

2. การประเมินค่าในภาพรวม (global assessment) เป็นองค์ประกอบภายในบุคคลที่จะช่วยในการช่วยในการอธิบายพลังจูงใจในการทำงานที่ได้มาจากการประเมินค่างานโดยที่การประเมินค่าในภาพรวมเป็นความเชื่อทั่วไปของบุคคลต่อผลกระทบ ความสามารถ ความมีคุณค่า และการเลือก ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะจูงใจให้บุคคลทำพฤติกรรมเฉพาะอย่าง การประเมินค่าในภาพรวมถือว่าการอ้างอิงเชิงอุปมาน (inductive generalizations) จากการประเมินค่างานในอดีต และสามารถแทนการเรียนรู้สะสมในองค์ประกอบเหล่านี้ เช่นเดียวกับแนวคิดความเชื่ออำนาจในตน (locus of control) ของรอตเตอร์ ที่สะสมสร้างขึ้นจากการประเมินค่าของบุคคลต่อผลกระทบของบุคคลที่มีต่องาน ในทางกลับกันการประเมินค่างานถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินภาพรวมของบุคคลได้ กล่าวคือบุคคลมีแนวโน้มที่จะประเมินค่างานให้สอดคล้องกับประสบการณ์ในอดีตของบุคคลนั้น

3. รูปแบบการแปลความหมาย (interpretive style) เป็นองค์ประกอบภายในบุคคลที่บุคคลมีแนวโน้มในการแปลความหมายเหตุการณ์โดยอาศัยข้อมูลเชิงอัตวิสัยส่วนตนในการประเมินผล (evaluation) การกล่าวอ้างสาเหตุ (attribution) และการมองภาพ (envisioning) รูปแบบการแปลความหมายที่เฉพาะมีผลกระทบโดยตรงต่อการประเมินค่างานของบุคคลหรือพลังจูงใจของบุคคล

4. การประเมินค่างาน (task assessment) เป็นการรู้คิดแรงจูงใจภายในหรือพลังจูงใจของบุคคลที่ได้จากการประเมินค่างานมี 4 มิติ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถ คุณค่าหรือความหมาย และผลกระทบ การประเมินค่าเป็นข้อที่จะเพิ่มพลังและคงรักษาพฤติกรรมของบุคคลไว้

5. พฤติกรรม (behavior) เป็นพฤติกรรมกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผลพวงมาจากการประเมินค่างานหรือพลังจูงใจในการทำงาน จึงแสดงออกในรูปของความกระตือรือร้น (activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในงาน (concentration) มีความยืดหยุ่น (flexibility) ในการควบคุมความสำเร็จของงาน มีการริเริ่มสร้างสรรค์ (initiation) งานใหม่ ๆ เมื่อมีปัญหาหรือมีโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัว (resiliency) กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้ สามารถคงภาวะแรงจูงใจไว้ได้เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความไม่แน่นอน

6. การดำเนินการ (interventions) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของรูปแบบการรู้คิดของพลังใจในการทำงานที่เป็นความพยายามอย่างตั้งใจที่จะสร้างพลังใจ (เพิ่มแรงใจภายในงาน) โดยการเปลี่ยนเหตุการณ์แวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการแปลความหมายของบุคคลต่อเหตุการณ์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบพลังใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยเชิงเหตุและผล โดยปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพลังใจในการทำงาน และพลังใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผล ในการส่งเสริมพลังใจในการทำงาน ควรพิจารณาทั้งปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อม

การเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน

ประเภทของการเสริมสร้างพลังใจ

การเสริมสร้างพลังใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท (Israel et.al, 1994) ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังใจในบุคคล (individual or psychological empowerment) เป็นความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจและควบคุมตนเอง หรือควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเอง เป็นการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (self-concept) หรือความสามารถของบุคคล หรือการเห็นคุณค่าของตนเอง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การเสริมสร้างพลังใจในองค์การ (organizational empowerment) เป็นการให้สมาชิกทุกคนในองค์การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและอำนาจร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติ และการควบคุมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังใจในชุมชน (community empowerment) เป็นการใช้ทักษะและแหล่งประโยชน์ร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการชุมชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อคุณภาพชีวิตในชุมชนของตน

การเสริมสร้างพลังใจยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ (Bowen & Lawler, 1995) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ (suggestion involvement) เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารยังคงอำนาจที่จะตัดสินใจว่าจะนำข้อเสนอแนะและแนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการหรือไม่ การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเป็นการเพิ่มพลังใจโดยที่ยังไม่ต้องเปลี่ยนวิธีการดำเนินการพื้นฐาน

2. การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) เป็นการออกแบบงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ มีอิสระในการตัดสินใจถึงวิธีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานแบบนี้จะได้รับข้อมูลป้อนกลับมากกว่าพนักงานที่อยู่ในองค์การที่ควบคุมหรือใช้คำสั่ง

แต่การตัดสินใจในระดับสูงเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ อำนาจและการจัดสรรรางวัลยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของการบริหารงานระดับสูง

3. การมีส่วนร่วมในระดับสูง (high involvement) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างขององค์การจะได้รับทราบร่วมกัน มีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในระดับสูงมักจะมีการแบ่งปันผลกำไรร่วมกัน และผู้ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

การเสริมสร้างพลังใจในการทำงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน (Chally, 1992) ดังต่อไปนี้

1. การมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังใจให้กับบุคคลที่จะมีส่วนร่วมผลักดันให้บุคคลทำงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น บุคคลจะต้องเห็นคุณค่าในตนเองหรือมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดหรือจินตนาการของตนซึ่งประสานความรู้ที่ผ่านมากับความรู้ใหม่ประกอบกับความนึกคิดของบุคคลที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม

3. การมีทรัพยากร หมายถึง สิ่งมีค่าที่จำเป็นในสถานการณ์การทำงาน เช่น เงินทุน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การมีข้อมูลต่าง ๆ ที่หลากหลายและเพียงพอ เช่น ข้อมูลที่เป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญ ข้อมูลเหล่านี้จะมีส่วนช่วยเพิ่มพลังในการทำงานได้

5. การได้รับการสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการการพัฒนาพลังใจในการทำงาน
การเสริมสร้างพลังใจให้กับครูอาจารย์

เทท (Tate, 1991) นิยามพลังใจของครูอาจารย์ในรูปของการขยายความเชี่ยวชาญของครูอาจารย์และอำนาจทางวิชาชีพ จากคำนิยามนี้พลังใจของครูอาจารย์ประกอบด้วยแนวคิดต่อไปนี้

- ครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอน (การกระจายอำนาจ)
- ครูอาจารย์สามารถใช้วิจารณญาณตัดสินใจที่ดีในประเด็นทางการศึกษา (ความเป็นวิชาชีพ)
- การสอนที่มีพลังใจ ควรจะแสดงออกโดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของตนเองและขยายไปสู่ผู้เรียนด้วย (ความสามารถ)
- พลังใจเป็นการปฏิรูปทางประชาธิปไตยซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น (ความเป็นประชาธิปไตย)
- พลังใจเป็นการปฏิรูปในระดับล่างขึ้นไปหรือระดับบนลงมา (ลำดับขั้นที่ตรงข้าม เช่น ครูอาจารย์อ้างถึงสิทธิของตนเองว่านโยบายส่งผลต่อครูอาจารย์)

เบล และ เบล (Blase & Blase, 1994) เน้นว่าอำนาจที่จะส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีพลังใจมาจาก 3 ระดับดังนี้

1. ระดับบุคคล (individual level) ผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ ทักษะทางการเมือง ความเชี่ยวชาญ และการควบคุมตนเองภายใน/ภายนอก

1. ระดับกลุ่ม (group level) ผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความร่วมมือโดยการยกย่องและสนับสนุนทางวิชาชีพหรือทางสังคม

3. ระดับองค์การ (organizational level) ผ่านการได้รับบทบาทต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและชั้นเรียน

เบล และ เบล ได้เสนอแนะกลยุทธ์พื้นฐานสำคัญ 2 ประการในการเพิ่มพลังใจให้กับครูอาจารย์สำหรับผู้บริหารคือการสร้างความเชื่อใจไว้วางใจและการสร้างโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด รวมทั้งกลยุทธ์ที่เพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจถึงว่าเป็นส่วนของพลังใจ สำหรับกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถใช้เพิ่มพลังใจให้กับครูอาจารย์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อใจไว้วางใจ (trust) ทำได้ดังนี้

- การส่งเสริมการเปิดกว้าง (encouraging openness) เป็นการสร้างรูปแบบที่เปิดกว้างในปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ด้วยกันทุกรูปแบบ ดังนั้นบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับ และบริสุทธิ์ใจจะพัฒนาความไว้วางใจ

- เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีการรับฟังซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงสิ่งที่บุคคลนั้นพูด

- การเป็นตัวแบบที่เข้าใจ เป็นการที่ผู้บริหารพยายามเข้าใจมุมมองของผู้อื่น และแสดงให้เห็นว่าตนเองไว้วางใจและเคารพในการใช้วิจารณ์ทางวิชาชีพของครูอาจารย์

2. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนทางวิชาชีพ สามารถทำได้ดังนี้ (Bredeson, 1989)

- ให้เวลา สถานที่ และเงินสำหรับการนำแนวคิดต่าง ๆ ไปดำเนินการใช้

- ให้ความมั่นใจถึงแนวคิดและแผนการต่าง ๆ นั้นได้รับการเห็นคุณค่า

- ปล่อยให้มีการบวนการทางการเจริญเติบโตดำเนินไปเช่น ไม่ควบคุม และยอมให้มีความ

ผิดพลาด

- พร้อมทั้งจะรับฟังและอภิปรายประเด็นปัญหาต่าง ๆ

- จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนเป็นมิตรและเปิดเผย

3. ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง และการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สามารถทำได้ดังนี้

- ใช้กลยุทธ์ที่กระตุ้นส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้จากวิธี

การที่หลากหลายดังนี้

() จัดสรรโครงสร้างการตัดสินใจที่เป็นทางการ เช่น ทีมคณะกรรมการ และงานพิเศษ

- () จัดให้มีโครงสร้างการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากร
- () ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนทันที และการสนทนาแบบไม่มีพิธีรีตองเกี่ยวกับการสอน
- () แนะนำแนวคิดใหม่ ๆ โดยมีเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องแจกให้ครูอาจารย์
 - สนับสนุนโดยผู้บริหารไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการคิดค้นใหม่ ๆ ด้วย
 - ตั้งความคาดหวังไว้ว่าแนวคิดและกิจกรรมใหม่ ๆ นั้นจะสำเร็จ ไม่ได้มองว่าเป็นสิ่งที่

เป็นประจำปี

- แสดงความกระตือรือร้นสำหรับการอุทิศตนในการพัฒนาหรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
- 4. เป็นตัวแบบด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เป็นคนมองโลกในแง่ดี เอาใจใส่ ซื่อสัตย์ มีความเป็นมิตร และกระตือรือร้น การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะเหล่านี้จะเพิ่มพูนการเห็นคุณค่า ความมั่นใจ และความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์
- 5. สนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทดลองและเสี่ยงในการคิดค้นหรือทำสิ่งใหม่ ๆ และลดอุปสรรคต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด
- 6. ยกย่องและให้รางวัลสำหรับแนวคิดและการทำงานที่ดีของครู
- 7. ใช้วิธีการที่มีประสิทธิผลในการแก้ปัญหา ลักษณะสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา มี 2 ประการ ดังนี้
 - ส่งเสริมและรับฟังข้อมูลที่มีเข้ามา
 - มีความพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา

วิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยจิตลักษณะเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งในการที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีพลังงใจในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะที่ได้รับการกล่าวอ้างถึงเสมอว่ามีความเกี่ยวข้องกับพลังงใจหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพลังงใจในการทำงาน ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี วิธีการจัดการกับความเครียดและปัญหา และการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้นการพัฒนาตนเองในจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเอื้อต่อพลังงใจในการทำงาน ในที่นี้จึงนำเสนอแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองในจิตลักษณะทั้ง 3 ประการ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี และวิธีการจัดการกับความเครียดและปัญหา การเห็นคุณค่าในตัวเอง

การมองโลกในแง่ดี (optimism)

การมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปรีชาเชิงอารมณ์ (emotional intelligence) โกลแมน (Goleman, 1998) ได้กำหนดไว้ว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการงใจตนเอง คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย มีพลังโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับคืนดีได้

ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น จึงสามารถจูงใจตนเองได้ เช่นเดียวกับที่ บาร์ออน (Bar-On, 1997) เสนอแนะว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ อีคิว (EQ) ที่จะช่วยจัดการชีวิตและสภาพแวดล้อมรอบด้านที่กดดันได้อย่างประสบความสำเร็จ เซลิกแมน (Seligman, 1998) เห็นว่าคนที่มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น (resilience) สามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้ายได้ และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จในชีวิต ในการทำงาน ในการศึกษา และในการแข่งขัน ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี นอกจากนี้ เซลิกแมน (Seligman, 1998) ได้เสนอรูปแบบการอธิบายตนเอง (explanatory style) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการบรรยายตนเองสามารถบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองชีวิตในลักษณะไหน เป็นการมองโลกในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

รูปแบบการอธิบายตนเองของบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 3 มิติ ดังนี้

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

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

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่เกิดสิ่งไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคได้อย่างง่ายดายเพราะเชื่อว่า สิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นจะเกิดขึ้นถาวรตลอดไป

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

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีความเฉพาะ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์นั้นเท่านั้น แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่สากลทั่วไป เกิดขึ้นทุกโอกาส

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

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ภายนอกอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นจะได้ไม่สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะตำหนิตนเองว่าสาเหตุที่เกิดสิ่งไม่ดีขึ้นนั้นมาจากตนเอง ดังนั้นเมื่อไม่ประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง

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

ตาราง 1 ตัวอย่างวิธีการอธิบายตนเองของคนที่มีมองโลกในแง่ดีและในแง่ร้ายตามมิติ 3 ด้าน

มิติ	ลักษณะ	
	คนที่มองโลกในแง่ดี	คนที่มองโลกในแง่ร้าย
ความคงทนถาวร	- ถาวร ฉันโชคดีตลอดเวลา	<u>เหตุการณ์ที่ดี</u> - ชั่วคราว วันนี้ฉันโชคดี
	- ชั่วคราว หัวหน้าอารมณ์ไม่ดี	<u>เหตุการณ์ที่ไม่ดี</u> - ถาวร หัวหน้าเลวร้าย
ความครอบคลุม	- สากล ฉันเป็นคนเก่ง	<u>เหตุการณ์ที่ดี</u> - เฉพาะ ฉันเป็นคนเก่งเลข
	- เฉพาะ อาจารย์ ก. ไม่ยุติธรรม	<u>เหตุการณ์ที่ไม่ดี</u> - สากล อาจารย์ทุกคนไม่ยุติธรรม
ความเป็นตนเอง	- ภายในตนเอง ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้	<u>เหตุการณ์ที่ดี</u> - ภายนอกตนเอง เพื่อนของฉันช่วยทำให้สิ่งนี้สำเร็จได้
	- ภายนอกตน ข้อสอบยาก	<u>เหตุการณ์ที่ไม่ดี</u> - ภายในตนเอง ฉันไม่เก่ง

การฝึกทักษะให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี

คนที่มองโลกในแง่ร้ายโดยปกติมักจะเป็นคนที่ยอมแพ้โดยมีความคิดว่าเหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น เนื่องมาจากตนเองเป็นคนทำให้เกิดขึ้นและจะคงอยู่ถาวรตลอดไป ตลอดจนครอบคลุมไปในทุกเรื่อง บุคคลประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่มีปัญหา รู้สึกท้อแท้ หดหวัง และสูญเสียความมีคุณค่าแก่ตนเอง แต่คนที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายเหตุการณ์เลวร้ายในลักษณะที่ตรงกันข้าม ทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่รู้สึกหดหวัง ท้อถอยหรือหดหู่ ดังนั้นการที่คนจะมองโลกในแง่ดีหรือในแง่ร้ายขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์นั้น สิ่งสำคัญในการฝึกทักษะให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี คือการเปลี่ยนรูปแบบการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกับลักษณะของคนมองโลกในแง่ดี

การฝึกทักษะให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้ สิ่งสำคัญของการฝึกทักษะนี้คือการใช้การโต้แย้ง (Disputation-D) ในชีวิตประจำวัน เซลิกแมน ได้เชื่อมโยงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวงจร ABC กล่าวคือ ความเชื่อ (Belief-B) ที่เฉพาะอย่างนำไปสู่ความท้อใจ เศร้าใจ และความเฉื่อยชา ดังนั้นความเชื่อที่มีต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรค (Adversity-A) ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ ความรู้สึก หรือการกระทำซึ่งเป็นผลที่ตามมา (Consequence-C) โดยตรงมาจากแนวความเชื่อนั้น เช่น ความเชื่อต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรคประเภทหนึ่ง ได้แก่ ความเชื่อที่ว่าเหตุการณ์ที่เลวร้ายเป็นผลมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ถาวรและเกิดครอบคลุมทุกสถานการณ์ จะส่งผลให้เกิดการกระทำที่ยอมแพ้ ความรู้สึกท้อใจ หดหวัง ในขณะที่บุคคลมีความเชื่อว่าเหตุการณ์นั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความเฉพาะและเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกตนเอง จะส่งผลให้เกิดการกระทำที่สร้างสรรค์และมีความสุข ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางสมอง ได้แก่ความเชื่อที่บุคคลแปลความหมายต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรคจึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่การฝึกทักษะให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี จึงเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงการแปลความหมายต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรคโดยใช้วิธีการโต้แย้ง ฝึกการโต้แย้งให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลนั้น และเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ

ในการฝึกทักษะการมองโลกในแง่ดี ตามรูปแบบ ABC ที่มาร์ติน เซลิกแมน (Martin Seligman) อาศัยแนวคิดของ อัลเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) โดยการบันทึกเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นกับตัวเราเอง โดยใช้แบบบันทึก ABC แล้วอ่านสิ่งที่บันทึกไว้อย่างรอบคอบ จะเห็นความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อและผลที่ตามมาโดยสิ่งที่เป็นความเชื่อที่อธิบายหรือแปลความหมายในแง่ร้าย จะทำให้เฉื่อยชาและท้อแท้ใจ ในขณะที่สิ่งที่เป็นความเชื่อที่เป็นการแปลความหมายในแง่ดีจะก่อให้เกิดพลัง

การบันทึก ABC

อุปสรรคสิ่งที่เป็นอุปสรรค (A-Adversity) เป็นการบันทึกโดยการบรรยายสิ่งที่ได้เกิดขึ้น ไม่ใช่การประเมินสิ่งที่เกิด สิ่งที่เป็นอุปสรรค เช่น คนแย่งที่จอดรถที่ท่านกำลังจะไปจอด สามีภรรยาทะเลาะกัน เพื่อนไม่ยอมพูดกับท่าน

ความเชื่อ (B-Belief) เป็นการบันทึกถึงสิ่งที่บุคคลแปลความหมายต่อสิ่งที่เป็นปรกษณ์นั้น โดยต้องแยกความคิดออกจากความรู้สึก การบันทึกส่วนนี้เป็นเรื่องความคิด ส่วนความรู้สึกจะอยู่ภายในหัวข้อผลที่ตามมา การบันทึกความเชื่อ เช่น ฉันคิดว่าฉันอารมณ์ไม่ดี ฉันคิดว่าฉันไม่มีความสามารถ ฉันคิดว่าฉันไม่เคยทำอะไรถูกเลย

ผลที่ตามมา (C-Consequence) เป็นการบันทึกความรู้สึกของบุคคลและสิ่งทีบุคคลนั้นได้ทำ การบันทึกผลที่ตามมาสามารถเขียนบันทึกได้ในรูป อารมณ์ ความรู้สึก และการกระทำได้หลากหลายตามที่บุคคลนั้นรู้สึกและกระทำ เช่น ความรู้สึกอาจเศร้า วิตกกังวล และรู้สึกผิด ในบันทึกการกระทำ เช่น ฉันไม่มีพลังที่จะทำ ฉันวางแผนที่จะขอโทษ และฉันไม่สนใจใยดี

ตัวอย่างการบันทึก ABC ในเหตุการณ์ทางลบแต่ใช้วิธีการอธิบายเหตุการณ์นั้นต่างกัน

- 1) A : เจ้านายตำหนิการทำงานของคุณ
 B : คุณคิดว่าคุณไม่รู้วิธีการที่จะทำงานให้ได้ดีกว่านี้
 C : คุณรู้สึกเศร้าซึมตลอดวัน
- 2) A : เจ้านายตำหนิการทำงานของคุณ
 B : - คุณคิดว่าคุณรู้วิธีการที่จะทำให้การทำงานของคุณดีขึ้น
 (ไม่คงทน - unstable)
 - เฉพาะการทำงานครั้งนี้เท่านั้นที่ไม่ดี
 (เฉพาะ - specific)
 - เจ้านายของคุณอารมณ์ไม่ดี
 (สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกตนเอง - external)
 C : คุณรู้สึกค่อนข้างดีขึ้นถึงสิ่งที่ได้เกิดขึ้น

จากตัวอย่างที่ 1 จะเห็นได้ว่าบุคคลนั้นอธิบายเหตุการณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในลักษณะที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นถาวร ครอบคลุมและเป็นเรื่องภายในตน ซึ่งผลของความเชื่อนั้นทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี แต่เมื่อบุคคลนั้นพยายามเปลี่ยนแปลงคำอธิบายเหตุการณ์ทางลบเดิมที่เกิดขึ้นในลักษณะที่เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่คงทนถาวร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์นั้น และไม่ใช่เป็นความบกพร่องที่เกิดจากตัวคุณจะทำให้คุณรู้สึกดีขึ้นดังปรากฏในตัวอย่างที่ 2

ในกรณีทีบุคคลมีความเชื่อที่เป็นแง่ร้าย ให้ใช้วิธีการโต้แย้งกับความเชื่อนี้ วิธีการโต้แย้งกับความเชื่อในแง่ร้ายจะน่าเชื่อถือได้ โดยอาศัยเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (Seligman, 1998)

1. หลักฐาน (evidence) การโต้แย้งกับความเชื่อในแง่ลบคือแสดงให้เห็นว่าเป็นความจริงที่ 'ไม่ถูกต้อง การตอบโต้ในแง่ร้ายต่อสิ่งที่เป็นปรกษณ์อาจจะเป็นการกระทำที่เกินเลยไป บุคคลที่ฝึกทักษะการโต้แย้ง ควรตรวจสอบหาหลักฐานและถามตัวเองว่ามีหลักฐานอะไรสำหรับความเชื่อเช่นนี้ การค้นหาหลักฐานจะชี้ให้เห็นความเชื่อเช่นนั้นเป็นการบิดเบือนคำอธิบาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นยืนยันหยุดอยู่ด้วยความเป็นจริง

วิธีการโต้แย้งความเชื่อทางลบ ต่างจากวิธีการคิดในทางบวก (positive thinking) ซึ่งพยายามเชื่อตามคำพูดที่เป็นการย้ำ เช่น ข้าพเจ้าดียิ่งขึ้น โดยปราศจากหลักฐาน ถึงแม้บุคคลนั้นจะเชื่อตามคำพูดนั้นทำให้ตัวเองมีพลัง แต่ไม่ได้ช่วยส่งเสริมความสำเร็จหรือยกระดับอารมณ์มากนัก สิ่งสำคัญคือวิธีการที่บุคคลเผชิญกับความเชื่อทางลบ ซึ่งโดยปกติความเชื่อทางลบต่อสิ่งที่เป็นปรักษัมมักไม่ถูกต้อง จึงควรหาหลักฐานโต้แย้งความเชื่อที่ผิดนี้

2. ทางเลือกอื่น ๆ (alternatives) คนที่ฝึกการโต้แย้งความเชื่อในทางลบ ต้องตระหนักว่าไม่มีใดที่เกิดขึ้นกับคนมาจากสาเหตุเดียว ทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ สาเหตุ เช่น ถ้าคุณทำข้อสอบไม่ได้ดี อาจเกิดจากความยากของข้อสอบ การศึกษาของคุณ ความเก่ง ความพยายาม ความยุติธรรมของอาจารย์ และกลุ่มผู้เข้าสอบ

ในการโต้แย้งความเชื่อให้มองสาเหตุต่าง ๆ ที่เป็นไปได้แล้วพยายามโต้แย้งความเชื่อทางลบนี้อย่างสาเหตุที่เปลี่ยนแปลงได้ (เช่น ไม่ได้ให้เวลาในการศึกษาที่เพียงพอ) เป็นสาเหตุที่เฉพาะ (เช่น การสอบครั้งนี้ไม่ยากนัก) และไม่ใช่สาเหตุที่เกิดจากตนเอง (เช่น อาจารย์ให้คะแนนไม่ยุติธรรม)

สิ่งสำคัญสำหรับคนฝึกการโต้แย้งหรือแก้ไขนิสัยความเชื่อในการทำลายให้กลายเป็นคนที่มีทักษะในการคิดหาสาเหตุหลาย ๆ สาเหตุ

3. การประยุกต์ (implications) ความเชื่อในทางลบของบุคคลในบางเรื่องอาจเป็นสิ่งที่ถูกต้อง วิธีการฝึกการโต้แย้งในที่นี้คือ การลดความวิตติ (decatastrophizing) โดยการพูดกับตัวเองในลักษณะการประยุกต์ เช่น ข้าพเจ้าเป็นคนอายุมากที่สุดในชั้นเรียน ไม่ได้หมายความว่าข้าพเจ้าไม่เก่ง เรียนไม่ทันเพื่อน ข้าพเจ้าแก่เกินเรียน แต่แปลความหมายในเชิงประยุกต์ว่า ข้าพเจ้าสามารถใช้ประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ประกอบการศึกษา เมื่อข้าพเจ้าจบออกไปข้าพเจ้าจะมีความทำงานที่ดีขึ้น

4. ความเป็นประโยชน์ (usefulness) ควรโต้แย้งโดยนึกถึงความเป็นประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ตามมาของการยึดถือความเชื่อเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความจริงของความเชื่อนั้น โดยเฉพาะการถามตัวเองว่าความเชื่อนี้เป็นจริงหรือไม่ แต่ควรใช้คำถามว่ามีประโยชน์สำหรับตนเองหรือไม่ที่จะคิดถึงเรื่องนี้ตอนนี้ ถ้าตอบว่าไม่ ให้ใช้วิธีการหันเห (distraction) ตัวเองจากสิ่งที่เกิดขึ้น ได้แก่การพยายามคิดถึงสิ่งอื่น ๆ อีกวิธีการหนึ่งคือใช้วิธีการวิเคราะห์รายละเอียดถึงวิธีการที่สามารถเปลี่ยนสถานการณ์ในอนาคต ถ้าสถานการณ์นั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

แนวคิดที่สำคัญในการเปลี่ยนมุมมองของคนที่มีมองโลกในแง่ร้ายเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้ ไม่ท้อแท้หมดหวัง มีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคได้ คือการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในการอธิบายถึงเหตุการณ์ทางลบที่เป็นอุปสรรคในแง่ร้าย ให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกับลักษณะที่คนมองโลกในแง่ดีใช้ ในการฝึกทักษะการมองโลกในแง่ดี สิ่งสำคัญคือฝึกการโต้แย้งความเชื่อในแง่ร้ายให้เป็นนิสัย เพื่อผลที่ตามมาของความเชื่อในทางที่ดี จะก่อให้เกิดการสร้างสรรคและสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้

วิธีการจัดการความเครียดและปัญหา

ความเครียด (stress) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากจนเกินไปหรือกดดันทำให้สภาวะร่างกายและจิตใจขาดความสมดุลย์ (พรหมพิมล หล่อตระกูล, 2540; Lazarus & Folkman, 1984) สำหรับความเครียดในการทำงานหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่มากกดดันและคุกคามบุคคล เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สภาพการทำงานที่ไม่ดี และสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานที่ไม่ดี สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน (Cooper & Mashall, 1976) นอกจากนี้ความเครียดในการทำงานยังมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งส่งผลทางบวกหรือทางลบกับบุคคลได้ (Schemertho, Hunt, & Osborn, 1988) จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความเครียดมีส่วนเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความสุข ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนความเจริญงอกงามในชีวิตของบุคคล (Beehr, 1981)

ในเรื่องการทำงานนั้นพบว่าความเครียดอาจส่งผลทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับระดับความเครียดของบุคคลนั้น ความเครียดสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานดังนี้ (Dubrin, 1984)

1. ความเครียดระดับต่ำ จะทำให้ขาดความท้าทายในการปฏิบัติงาน เกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานไปเรื่อย ๆ แบบเช้าชามเย็นชามให้หมดเวลาไปวัน ๆ ทำงานไม่คล่องตัว ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ
2. ความเครียดระดับกลาง การปฏิบัติงานของบุคคลจะดีขึ้นถ้ามีความเครียดเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากความเครียดช่วยกระตุ้นให้บุคคลนั้นใช้พลังในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลทำงานตามสิ่งท้าทายนั้น บุคคลจะทำงานได้ดีที่สุดภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม
3. ความเครียดระดับสูง ความเครียดที่เพิ่มขึ้นและต่อเนื่องเป็นระยะเวลาที่ยาวนานจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความท้อแท้ในการทำงานและเบื่อหน่าย

ลาซารัส และฟอล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984) ได้ให้ความหมายการจัดการความเครียดว่าหมายถึง พฤติกรรมที่จัดกระทำเพื่อควบคุมความเครียด เป็นการเผชิญหรือการจัดการต่อความเครียดซึ่งอาจจะกระทำภายนอกหรือภายในจิตใจในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากภาวะไม่สมดุลย์ของจิตใจ การจัดการความเครียดจึงเป็นกลไกที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลของจิตใจเมื่อถูกคุกคาม เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มินาฮาน (Menaghan, 1982) ได้กล่าวถึงการจัดการความเครียดว่าเป็นวิธี นิสัยหรือแนวทางที่บุคคลใช้เผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นไปได้ทั้งการปฏิเสธ การถอยหนี การยอมรับหรือต่อสู้เพื่อควบคุมเหตุการณ์นั้น

พรรณพิมล หล่อตระกูล (พรรณพิมล หล่อตระกูล, 2540) ได้กล่าวถึงวิธีการในการจัดการกับความเครียดไม่ใช่การระงับหรือหลีกเลี่ยงความเครียด แต่เป็นการปรับตัวและเผชิญกับความเครียดโดยไม่ให้มีผลติดตามมาในทางลบสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการกับความเครียดก็คือการที่บุคคลสามารถตระหนักถึงความเครียดที่มากเกินไปได้ และต้องการเรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเองโดยอาศัยวิธีการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ตนเองโดยพิจารณาหาจุดอ่อนและจุดแข็งที่มีอยู่
2. กำหนดเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน
3. ศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้เครียด
4. ตระหนักถึงอาการที่แสดงว่ากำลังมีความเครียดโดยพิจารณาจากสัญญาณเตือนหลายอย่าง ที่บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นอาจกำลังตกอยู่ในภาวะของความเครียด เช่น รู้สึกหงุดหงิด ไม่มีความสุข การใช้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไป การกินอยู่หลับนอนเปลี่ยนแปลง เหนื่อยง่าย กระสับกระส่าย ความจำและสมาธิแย่งลง มีการเปลี่ยนแปลงทางกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ใจสั่น ปัสสาวะบ่อย ท้องอืด แน่นท้อง หายใจขัด เป็นต้น

5. เรียนรู้วิธีการปรับตัวของตนเองและวิธีการที่จะจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดการกับความเครียดโดยบุคคลจะประเมินสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียด บุคคลที่สามารถรับรู้เหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่รับรู้เหตุการณ์ที่ผิดพลาด บุคคลจะมีกลไกการปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียด (coping mechanism) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลใช้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่คุกคามต่อสุขภาพ เพื่อป้องกันตนเองเป็นการรักษาสมดุลของจิตใจที่ถูกรบกวน เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนามาจากการลองผิดลองถูก การเรียนรู้ในอดีตจนเป็นนิสัยของบุคคล จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. การสร้างพลังภายในเพื่อเผชิญปัญหา เป็นวิธีชั่วคราวที่บุคคลใช้ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด โดยอาจจะเป็นการประวิงเวลาชะลอความกดดันทางอารมณ์ ทำให้สามารถพิจารณาสถานการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดในเวลาต่อมา ซึ่งบุคคลมักแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 การร้องไห้ เป็นลดความเครียดทางอารมณ์ การร้องไห้ยังอาจได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้อื่น ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีผู้ร่วมทุกข์และเข้าใจในความทุกข์ของตนเองอีกด้วย
 - 1.2 การพูดระบายความรู้สึก ช่วยลดความกดดันทางอารมณ์ได้ ทำให้บุคคลมองเห็นสภาพการณ์ของตนเองอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และอาจเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ
 - 1.3 การหัวเราะ เป็นการพยายามมองปัญหาด้วยอารมณ์ขัน ช่วยให้เห็นปัญหาตามที่เป็นจริง เป็นการยอมรับความสะเทือนใจ ความทุกข์ที่เกิดขึ้น ไม่เคร่งเครียดกับชีวิตมากเกินไป
 - 1.4 การคิดทบทวน การคิดทบทวนลำดับเหตุการณ์ ทำให้บุคคลเข้าใจปัญหามากขึ้น สามารถประเมินเหตุการณ์ได้ดียิ่งขึ้น อาจช่วยให้ยอมรับปัญหา หรือนำไปสู่การจัดการกับสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดได้

1.5 การแสวงหาที่พึ่งทางใจ เป็นการที่บุคคลต้องการความเห็นอกเห็นใจจากผู้อื่น หรือต้องการที่พึ่งทางใจจนกว่าจะสามารถรักษาสมดุลทางจิตใจได้ เช่น การยึดหลักธรรม การใช้บริการให้คำปรึกษา เป็นต้น

1.6 การหลับ การนอนหลับช่วยผ่อนคลายความเครียดได้เป็นอย่างดีอย่างน้อยก็ช่วยให้บุคคลพักความเคร่งเครียดกับปัญหาระยะหนึ่ง เพื่อเตรียมพลังในการต่อสู้กับปัญหาเมื่อตื่นขึ้นมา

2. การพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการพยายามนำกระบวนการแก้ปัญหาใช้ในการจัดการแก้ปัญหา โดยการเปลี่ยนแปลงตนเอง สิ่งแวดล้อมหรือทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น การเปลี่ยนนิสัยการทำงาน วิธีการเรียน การปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขนิสัย การลดความคาดหวังหรือเปลี่ยนค่านิยมของตนเอง เป็นต้น การพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเผชิญปัญหาจึงเป็นการจัดการกับสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดระดับจิตสำนึก อาจจำแนกการพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การต่อสู้ เป็นการพยายามเอาชนะอุปสรรคเมื่อมีความขัดแย้งในจิตใจด้วยการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและตอบสนองสิ่งกระตุ้นในรูปการต่อสู้ ซึ่งแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การใช้ความพยายามมากขึ้น การใช้ความยืดหยุ่นในการจัดการกับปัญหาหรือหาแหล่งช่วยเหลือเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา

2.2 การหลีกเลี่ยง เป็นการปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไปเพื่อการปรับตัวที่ดีกว่า หรือยอมรับว่าสิ่งนั้นยากเกินไป ไม่เหมาะสมกับตนเอง และหาแนวทางไปสู่เป้าหมายใหม่ที่เหมาะสมกว่าแทนการดำเนินชีวิตอย่างไร้จุดหมาย

3. การใช้กลไกป้องกันทางจิต (defense mechanisms) ลักษณะกลไกป้องกันทางจิตเป็น ดังนี้

3.1 วิธีการที่บุคคลพยายามคุ้มครอง "ศักดิ์ศรี" ของตนเองและป้องกันตนเองจากความคิดวิตกกังวลระดับสูง

3.2 มีทั้งแง่บวก แง่ลบ โดยในแง่บวกจะเห็นว่าเป็นวิธีการที่บุคคลพยายามสร้างสมดุลทางจิตใจ เพื่อคงไว้ศักดิ์ศรีของตน ส่วนในแง่ลบจะเห็นว่าเป็นการหลีกเลี่ยงจากความจริง

3.3 กลไกป้องกันทางจิตทุกชนิดลักษณะรวม คือ การหลอกตนเอง ซึ่งแสดงออกในรูปของการปฏิเสธความต้องการ หรือความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการทดแทนความต้องการของตนในทางที่สังคมยอมรับในชีวิตประจำวัน คนปกติจะใช้กลไกป้องกันจิตด้วยกันทั้งสิ้น ถ้าใช้พอสมควรจะช่วยในการปรับตัวในเวลาต่อมา แต่ถ้าใช้กลไกป้องกันทางจิตในการจัดการกับปัญหาส่วนใหญ่หรือใช้กลไกป้องกันทางจิตชนิดเดียวกันซ้ำ ๆ โดยไม่สามารถลดความเครียดลงได้ บุคคลจะมีแนวโน้มในการปรับตัวที่ผิดปกติ ตัวอย่างชนิดของกลไกป้องกันทางจิต ที่ใช้กันบ่อย ๆ ได้แก่

3.3.1 การปฏิเสธที่จะรับความจริงที่เกิดขึ้น (denial)

3.3.2 การเก็บกดความคิดและความรู้สึก (repression)

- 3.3.3 การโยนความผิดให้ผู้อื่น (projection)
- 3.3.4 การใช้เหตุผลที่มาแทนข้อเท็จจริง (rationalization)
- 3.3.5 การทดแทนความรู้สึกไม่สมหวังในทางตรงกันข้าม (reaction formation)
- 3.3.6 การถ่ายทอดความรู้สึกจากต้นเหตุไปสู่ผู้อื่น (displacement)
- 3.3.7 การมีพฤติกรรมถอยหลังไปเป็นเด็กกว่าอายุ (regression)
- 3.3.8 การสร้างมโนภาพหรือเรื่องราวเพื่อชดเชยความผิดหวัง (fantasy)
- 3.3.9 การใช้สติปัญญาหลีกเลี่ยงต่อเหตุการณ์

สรุปได้ว่า การจัดการกับความเครียดเป็นวิธีการที่บุคคลพยายามที่ผ่อนคลายความเครียดหรือทำให้ความเครียดลดลง หรือแนวทางที่บุคคลจะปรับตัวและเผชิญกับความเครียด เพื่อรักษาสมาดุลของร่างกายและจิตใจไม่ให้เกิดผลทางลบที่ตามมา

ในที่นี้จะแบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด และวิธีการเผชิญปัญหา

1. เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด เทคนิคนี้มีหลายแบบ เช่น วิธีการฝึกผ่อนคลายความเครียด (relaxation training) หรือวิธีฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ วิธีการฝึกผ่อนคลายแบบจิตคลุมกาย วิธีการฝึกสร้างภาพในจินตนาการ วิธีการฝึกหายใจเพื่อลดความเครียด การนวดตัวเพื่อคลายเครียด การฝึกสมาธิ การฝึกจำมวยจีน และการปรับเปลี่ยนความคิด เทคนิคดังกล่าวนี้บุคคลสามารถฝึกเทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้ได้ด้วยตนเอง ผลจากการวิจัยต่างยืนยันว่า เทคนิคการผ่อนคลายความเครียดช่วยลดความเครียดของบุคคลได้ (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2526; มารยาท จิตบรรพต, 2534)

2. วิธีการเผชิญปัญหา (coping strategies) เป็นวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อเจอสภาพการที่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความเครียดกับตนเอง ปัญหาแต่ละอย่างก่อให้เกิดความเครียดในระดับต่าง ๆ กันบุคคลมีการเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหาแตกต่างกันตามคุณลักษณะและประสบการณ์ของบุคคลนั้น การเผชิญปัญหาเป็นขั้นตอนหนึ่งของการปรับตัว บอยด์ และ จอห์นสัน (Boyd & Johnson, 1981) กล่าวว่ารูปแบบการเผชิญปัญหาเกิดจากการได้รับประสบการณ์ในอดีตที่เสริมให้เกิดการมองภาพพจน์ตนเอง ถ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในทางบวกจะเกิดความเชื่อมั่นที่จะเผชิญปัญหาในแบบต่าง ๆ สามารถปรับวิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้ามีการมองตนเองในด้านลบ จะเกิดความรู้สึกต่ำต้อย ผิดหวัง ล้มเหลว และใช้วิธีการเผชิญปัญหาลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยไม่ปรับลักษณะอื่นมาใช้ให้เหมาะสม และจากการศึกษาของ นริศว์ ปรรามภ์ (2539) พบว่านักเรียนวัยรุ่นที่มีลักษณะการเผชิญปัญหาระดับที่มีแนวโน้มที่จะเป็นปัญหา ได้แก่ มีลักษณะการเผชิญปัญหาแบบปฏิเสธไม่รับรู้โดยโทษผู้อื่น แบบทำร้ายตนเอง และแบบหลีกเลี่ยงโดยโทษตนเอง กลุ่มนี้จะมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองต่ำ ในขณะที่นักเรียนวัยรุ่นที่มีลักษณะการเผชิญปัญหาในระดับปกติมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองสูง รูปแบบที่บุคคลใช้ในการเผชิญปัญหามีหลายรูปแบบ บุคคลอาจใช้รูปแบบเผชิญปัญหาแบบใดแบบหนึ่ง หรือหลายแบบผสมผสานกัน ลาซาร์ส

และ โฟล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984) ได้แบ่งรูปแบบการเผชิญปัญหาไว้ 2 ประเภท ได้แก่ การจัดการกับปัญหาที่มุ่งลดอารมณ์ตึงเครียด (emotion-focused coping) และการจัดการกับปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหา (problem-focused coping)

2.1 การจัดการกับปัญหาที่มุ่งลดอารมณ์ตึงเครียด เป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่บุคคลพยายามพยายามจะจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ตึงเครียด โดยมีได้มุ่งแก้ปัญหาหรือสาเหตุ วิธีนี้อาจจะเป็นการบรรเทาความเครียดทางจิตใจ วิธีการเผชิญปัญหานี้จะเป็นการกระทำให้รู้สึกว่าร้ายจากสถานการณ์นั้นลดลง แต่ความจริงอันตรายนั้นไม่ได้ลดลงสถานการณ์ไม่ได้เปลี่ยนแปลง วิธีการนี้มักจะใช้กับสถานการณ์ปัญหาที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ วิธีการนี้รวมเอากลไกการป้องกันทางจิตทุกประเภทที่ถือว่าเป็นพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์และความรู้สึก เช่น การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยง การเพ้อฝัน การแยกตนเอง การทำให้เป็นเรื่องเล็ก การโยนความผิดให้ผู้อื่น การเลือกรับฟังแต่สิ่งที่ดี การระบายความโกรธไปสู่ผู้อื่น การข่มขู่หรือความกลัวที่แท้จริง การปรับอารมณ์ และการพยายามลืม เป็นต้น

2.2 การจัดการกับปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหา เป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่บุคคลมุ่งจัดการกับตัวปัญหาหรือสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้น เป็นวิธีการที่ใกล้เคียงกับการแก้ไขปัญหาด้านวิทยาศาสตร์ เช่น การค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหานั้นเพิ่มเติม การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น การเผชิญกับปัญหาอย่างทันท่วงที การยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งนำประสบการณ์ที่เคยใช้ในอดีตแล้วได้ผลมาร่วมแก้ปัญหา เป็นต้น วิธีการเผชิญปัญหาแบบนี้มักใช้กับสถานการณ์ปัญหาที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

นักจิตวิทยาที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับวิธีการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพไว้หลายประการ (Folkman, 1984) สรุปได้ดังนี้

1. เปลี่ยนปัญหาให้เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
2. ทำให้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาลดความเคร่งเครียดลงด้วยการมองหาจุดดีที่พอจะแก้ไขได้
3. เปลี่ยนเป้าหมายใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และความสามารถให้เป็นเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ

4. เตรียมตัวที่จะแก้ปัญหาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น

การเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การปรับอารมณ์ หรือการลงมือแก้ปัญหาโดยตรง จะทำให้บุคคลลดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ เมื่อมีความเครียดในระดับพอเหมาะจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มพลังใจให้กับตนเองอีกทางหนึ่ง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง โดยบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าของตนเองจะมีความรู้สึกและเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณค่า (Wilson-Brown, 1994) ซึ่งสอดคล้อง

กับที่รอส (Ross, 1992) ให้ความหมาย การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ว่า คือการที่บุคคลตัดสินในเชิงประเมินเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ซึ่งบุคคลมักประเมินในมิติที่สำคัญต่อไปนี้คือ ด้านความสามารถ ด้านคุณความดี ด้านอำนาจ และด้านการยอมรับ

ด้านความสามารถ (competence) เป็นด้านที่เกี่ยวกับทักษะและสัมฤทธิ์ผล กล่าวคือบุคคลจะประเมินว่าอะไรที่ตนทำได้ดี และอะไรที่ตนทำได้สำเร็จ ในเรื่องทักษะก็มีได้หลายด้าน เช่น ทักษะทางร่างกาย (physical skills) ทักษะทางการรู้คิด (cognitive skills) ทักษะทางศิลปะ (artistic skills) และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ส่วนเรื่องสัมฤทธิ์ผลก็มีได้หลายเรื่องเช่นกัน เช่นอาจเป็นในเรื่องการศึกษา ผลงานทางศิลปะ ทางธุรกิจ ทางการกีฬา ทางด้านหัตถกรรม และทางวิชาชีพ เป็นต้น

ด้านคุณงามความดี (worth) หมายถึงถึงมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมของตน และยังรวมถึงเรื่องรูปร่างหน้าตา และลักษณะทางบุคลิกภาพด้วย เมื่อบุคคลประเมินถึงคุณค่าของตนเอง เขาอาจบอกว่าเขาเป็นคนซื่อสัตย์ กตัญญู ร่าเริงแจ่มใส รูปร่างหน้าตาดี เป็นต้น

ด้านอำนาจ (power) เป็นการประเมินตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น อำนาจอาจได้มาจาก 2 มิติข้างต้นคือ ความสามารถ และคุณความดี เช่นบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่เก่งอาจเนื่องมาจากความสามารถด้านการรู้คิด และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ด้านการยอมรับ (acceptance) มิติดังนี้จะเกี่ยวกับการที่บุคคลอื่นมีปฏิกิริยาต่อบุคคลนั้น ว่าผู้อื่นชอบ ชื่นชม หรือเคารพหรือไม่ ซึ่งมิติดังนี้ก็ดูเหมือนจะได้รับประโยชน์จากมิติอื่นเช่นกัน เพราะคนส่วนมากมักยอมรับคนที่มีความสามารถ มีตำแหน่ง มีคุณลักษณะดี

การเห็นคุณค่าในตัวเองเป็นจิตลักษณะที่สามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

แบรดชอว์ (Bradshaw, 1981) ได้ระบุถึงแหล่งสำคัญที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองมาจาก 4 แหล่งดังนี้

1. การได้รับความสำเร็จอย่างเห็นเด่นชัด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ในระยะแรกความคาดหวังเหล่านี้ถูกกำหนดโดยบุคคลอื่น แต่ในภายหลังเป้าหมายและความคาดหวังเหล่านี้จะถูกกำหนดโดยตนเองถึงจะเป็นการส่งเสริมการเห็นคุณค่าตนเอง ดังนั้นการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลควรที่จะกำหนดเป้าหมายเหมาะสมคือไม่ง่ายเกินไปจนไม่น่าท้าทาย หรือยากเกินไปจนหาโอกาสสำเร็จได้ยาก โดยเป้าหมายนั้นควรเป็นเป้าหมายของตนเองที่ทำหาย บรรลุได้และให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนและทันทีว่าบุคคลทำได้ดีแค่ไหน

2. ประสบการณ์ทำให้บุคคลมีอำนาจการควบคุม และมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์และบุคคลต่าง ๆ เช่นการจัดการของโครงสร้างในหน่วยงานควรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกว่ามีอำนาจ มีอิทธิพล และมีอิสรภาพ

3. ความรู้สึกการได้รับการยอมรับเห็นคุณค่า และความเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อเขา

4. การได้พัฒนาพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น

ฮาร์เตอร์ และมาโรล (Harter & Marold, 1991) ได้เสนอว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีบทบาทเป็นปัจจัยคั่นกลาง (mediational role) ระหว่างการสังเกตตนเอง กับอารมณ์ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของบุคคล นั่นคือเมื่อบุคคลสังเกตตนเองจะนำไปสู่การประเมินคุณค่าเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ต่อไป ถ้าบุคคลสังเกตว่าตนมีความสามารถในการทำงาน มีความเชื่อมั่น เป็นตัวของตัวเอง เขาก็จะเห็นคุณค่าในตนเองสูง และทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดี แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสเปริเซอร์ (Spreizer, 1995) ที่มองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพลังจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองจึงน่าจะนำไปสู่การเพิ่มพลังจูงใจในการทำงานได้

วิลสัน-บราวน์ (Wilson-Brown, 1994) ได้เสนอแนะวิธีการที่จะยกระดับการเห็นคุณค่าในตนเองไว้หลายวิธี เช่น

- ยืนยันในทางบวกเกี่ยวกับตนเองซ้ำ ๆ
- สร้างความเจียมและพึงตนเองที่สูงค่าขึ้น
- สร้างความคิดในทางบวกต่อตนเอง
- สร้างภาพตนเองที่ต้องการเป็น
- เขียนสิ่งต่าง ๆ ที่ชอบเกี่ยวกับตนเอง
- จดรายการความสำเร็จของตนเองแต่ละวัน
- ทำบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองไม่เคยทำมาก่อน
- ตรวจสอบความเชื่อเก่าและยึดถือหรือแทนที่ใหม่
- กำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุให้ชัดเจน
- ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น
- ยอมรับค้ำยกย่องชมเชย
- ยกโทษให้กับความผิดพลาดและข้อบกพร่องของตนเอง
- กล้าเสี่ยงและผ่านพ้นได้
- เพิ่มพูนทักษะระหว่างบุคคล

วิธีต่าง ๆ เหล่านี้บุคคลต้องมีการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) การรู้ตนเองเป็นการเปิดกว้างข้อมูลของตนเองที่ได้มาจากบุคคลอื่น และการเปิดเผยข้อมูลตนเองที่เหมาะสมจะเป็นประโยชน์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นการยอมรับตนเองและการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเองเป็นสิ่งจำเป็น

ในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของครูอาจารย์ วิลสัน-บราวน์ กล่าวว่าครูอาจารย์ต้องเพิ่มการตระหนักรู้ตนเอง การเปิดเผยตนเอง การยอมรับตนเอง และการเปลี่ยนแปลงด้วยกรนำตนเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านเห็นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเป็นส่วนหนึ่งของการเห็นคุณค่าในตนเอง การเชื่อมั่นในความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความรู้สึก การคิดและการกระทำของบุคคล กล่าวคือคนที่ตัดสินใจว่าตนไร้ความสามารถจะเห็นว่าสิ่งที่อาจจะเป็นอุปสรรคมันเป็นเรื่องน่าวิตกเกินความเป็นจริง ส่วนคนที่ตัดสินใจว่าตนมีความสามารถสูง จะให้ความสนใจและใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมมากขึ้น และสิ่งที่เป็อุปสรรคจะกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความพยายามมากขึ้น และในการที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถอย่างไรนั้นเกิดจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 4 ประการ (Bandura, 1986) คือ

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (enactive attainment) ความสำเร็จทำให้ประเมินความสามารถของตนเองสูง ส่วนความล้มเหลวบ่อย ๆ ทำให้ประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง
2. การสังเกตตัวแบบ (vicarious experience) การเห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จสามารถเพิ่มการนึกคิดว่าตนเองมีความสามารถได้
3. การพูดชักจูง (verbal persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้
4. สภาวะทางกาย (physiological state) บุคคลจะคิดว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อภาวะทางกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด

ดังนั้นในการส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเห็นคุณค่าในตนเองค่าในตนเองอาจกระทำได้โดยใช้วิธีการทั้งสี่วิธีประกอบกันหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองประกอบกัน

ลอว์เรนซ์ (Lawrence, 1999) ยังได้เสนอแนวทางที่จะส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองแก่ครูอาจารย์โดยการปรับปรุงทักษะการสื่อสารใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิผล เน้นการใช้พฤติกรรมที่กล้าแสดงออก (assertive behavior) มากกว่าพฤติกรรมก้าวร้าว และยินยอม (aggressive and submissive behavior) ฝึกให้มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกสามารถควบคุมหรือรับผิดชอบชีวิตตนเองได้ รู้แนวทางว่าจะดำเนินชีวิตไปทางไหน และเป้าหมายนั้นต้องเป็นจริงและบรรลุได้ นอกจากนี้ครูอาจารย์จะต้องรู้วิธีการจัดการกับความเครียด และหาทางที่จะคลายความเครียด รวมทั้งฝึกการยืนยันสิ่งที่ดีหรือในทางบวก (positive affirmations)

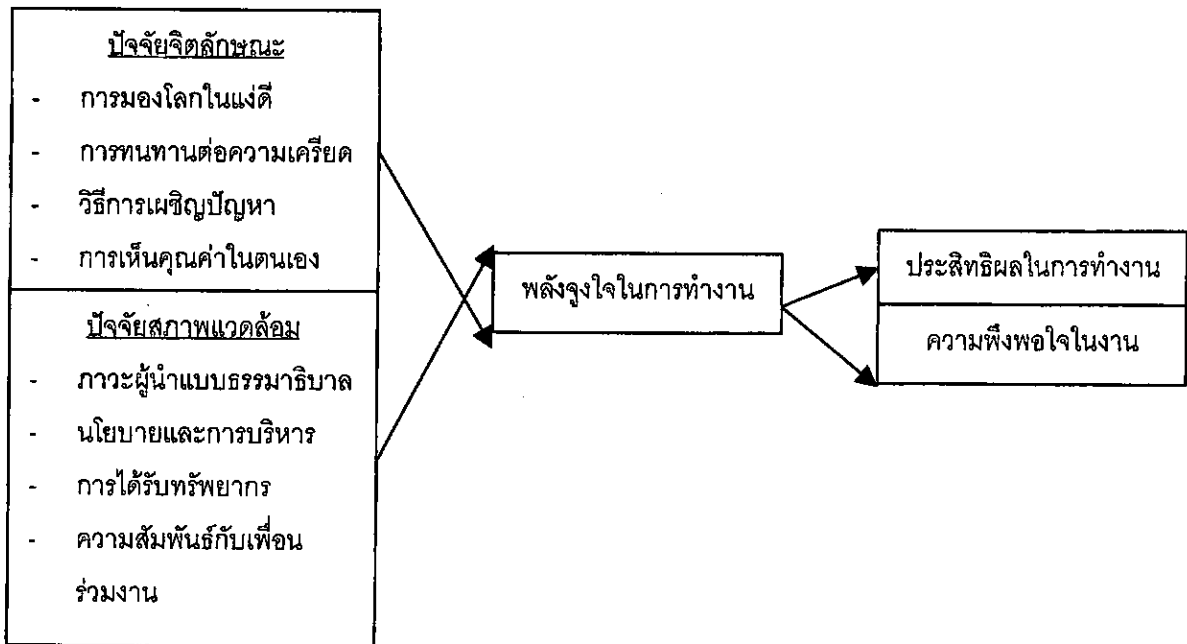
กล่าวโดยสรุปการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจเป็นการบูรณาการวิธีการพัฒนาจิตลักษณะที่ดี 3 ประการ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี วิธีการจัดการกับความเครียดและปัญหา ตลอดจนการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจิตลักษณะทั้งสามจิตลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ถ้าพัฒนาจิตลักษณะตัวหนึ่ง จะส่งเสริมจิตลักษณะอีกตัวหนึ่งด้วย นอกจากนี้วิธีการพัฒนาบางวิธีที่ใช้ร่วมกัน ยังส่งผลในการส่งเสริม

จิตลักษณะที่กล่าวถึงมานี้ทั้ง 3 ตัว เช่น การฝึกคิดในทางบวก สามารถส่งเสริมการมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง และการคลายความเครียดได้ด้วย ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ เป็นจิตลักษณะที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการพัฒนาตนเองให้รู้จักตนเอง มองโลกในแง่ดี มีทักษะการจัดการความเครียดและปัญหา ตลอดจนเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพลังจูงใจในการทำงาน

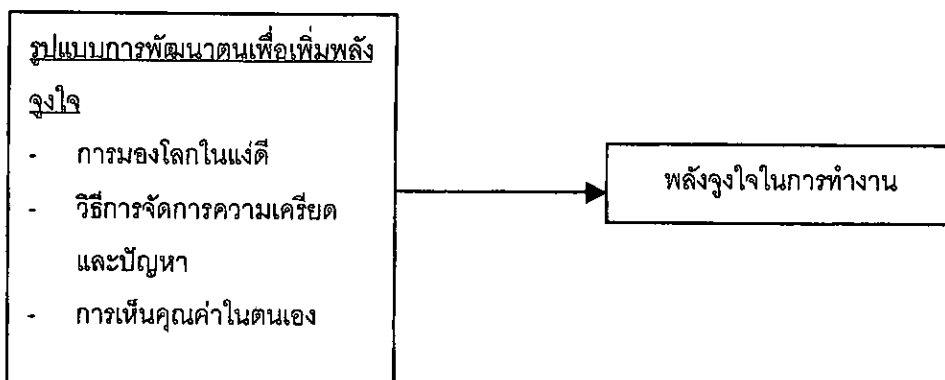
กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีพลังจูงใจได้เสนอแนะรูปแบบเชิงสาเหตุและผลของพลังจูงใจโดยมีคุณลักษณะของบุคคลหรือจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพลังจูงใจ และพลังจูงใจนั้นจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Conger & Kanungo, 1988 ; Thomas & Velthouse, 1990 ; Spreitzer, 1995) จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพลังจูงใจได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (Seligman, 1998) การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหา และการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Spreitzer, 1995) โดยที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้มีความสามารถ ไม่รู้สึกว่าถูกควบคุม และมีโอกาสความเป็นไปได้ในการได้รับสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลมากต่อพลังจูงใจในการทำงาน (Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999) งานวิจัยในกลุ่มองค์การอุตสาหกรรมและโรงพยาบาลต่างพบผลที่สอดคล้องกันว่า พลังจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน (รัตนา ลีวานิช, 2539 ; Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999) และควมมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Spreitzer, 1995 ; Koberg et al., 1999) นอกจากนี้การประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมพลังจูงใจ ได้เสนอแนะว่าการพัฒนาตนเองโดยพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อพลังจูงใจในการทำงาน ได้แก่การให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพลังจูงใจ (Thomas & Velthouse, 1990 ; Spreitzer, 1996) ฝึกทักษะให้บุคคลมีการมองโลกดี จะมีผลต่อพลังจูงใจในการทำงานให้คนมีพลังที่จะเดินหน้าต่อไปเมื่อประสบปัญหา ก็ไม่ท้อถอย สามารถยืนหยัดต่อสู้กับความผิดหวังได้ (Seligman, 1998) ตลอดจนให้บุคคลเรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดและเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดความรู้สึกท้อแท้หมดหวัง เพื่อให้ความเครียดนั้นอยู่ในระดับพอเหมาะจะทำให้บุคคลมีพลังจูงใจในการทำงานต่อไปได้ (Holahan & Moos, 1990)

จากแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังจูงใจ สามารถกำหนดรูปแบบพลังจูงใจในการทำงานดังภาพประกอบ 1 และรูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงานในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดโครงสร้างเชิงเหตุและผลของพลังจูงใจในการทำงาน



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิด รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบกับการประมวลเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยคาดหวังว่าพลังจูงใจในการทำงานของครูอาจารย์ระดับประถมศึกษาได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพลังจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพลังจูงใจในการทำงานของครูอาจารย์ระดับประถมศึกษา
2. ปัจจัยจิตลักษณะ มีอิทธิพลต่อพลังจูงใจในการทำงานของครูอาจารย์ระดับประถมศึกษา มากที่สุด
3. พลังจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานของครูอาจารย์ระดับประถมศึกษา
4. การพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาจิตลักษณะในเชิงบูรณาการทั้ง 3 จิตลักษณะ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การจัดการความเครียดและปัญหา และการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถเพิ่มพลังจูงใจในการทำงานของครูอาจารย์ระดับประถมศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจในระยะแรกเพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานของข้าราชการครู และใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองในระยะต่อมาเพื่อศึกษาผลของการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู-อาจารย์ ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 572 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาพรวมของรูปแบบพลังงใจในการทำงาน จำนวน 547 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 446 คน (82.7%) เพศชายจำนวน 93 คน (17.3%) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่จำนวน 462 คน (85.3%) รองลงมาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 50 คน (9.2%) และระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน (5.6%) ข้าราชการครูส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวจำนวน 344 คน (65%) ที่เหลือทำหน้าที่สอนหนังสือ และงานอื่น ๆ เช่น งานบริหาร งานธุรการ งานทะเบียน และงานวัดผลจำนวน 185 คน (35%)

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบผลของการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ได้มาจากราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตวัฒนา พระโขนง และบางจาก จาก 7 โรงเรียน ซึ่งทางโรงเรียนส่งเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามภูมิหลัง แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบเติมข้อความหรือเลือกตอบข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับภูมิหลัง ภาระงาน และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ

2. แบบวัดพลังจูงใจในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการรับรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบหลัก 4 ด้านได้แก่ ความมีอิสระ ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบ

แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดพลังจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

(1) ความมีอิสระ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ

(2) ความสามารถ หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีจำนวน 5 ข้อ

(3) ความหมาย หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับตนเอง จำนวน 5 ข้อ

(4) ผลกระทบ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่างานที่บุคคลนั้นทำ สามารถมีอิทธิพลหรือส่งผลตามมาตามที่ตั้งใจไว้ มีจำนวน 5 ข้อ

แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 16 ข้อ และทางลบจำนวน 4 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับคือ 5,4,3,2, และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงตามลำดับ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง 20-100 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดนี้ แสดงว่ามีพลังจูงใจในการทำงานสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีพลังจูงใจในการทำงานต่ำ

แบบวัดนี้คณะผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดพลังจูงใจของสปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995) โดยแบบวัดพลังจูงใจในการทำงานสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ได้ใช้บริบทการทำงานของครูอาจารย์เป็นหลักในการพัฒนาข้อคำถาม แบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 3.68 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $= .364, p = .541$ ค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 ได้แก่ค่า GFI = 1 และ AGFI = .996 และค่า RMSEA = 0.00 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูลกล่าวคือโครงสร้างพลังจูงใจในการทำงานประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระ

ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .41, .89, .40 และ .63 ตามลำดับ

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดพลังใจในการทำงาน

- ฉันเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถสอนนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- ฉันไม่สามารถวางแผนการสอนได้อย่างอิสระ
- ฉันเชื่อว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนมาก
- งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันรู้สึกว่าชีวิตตัวเองมีคุณค่า

3. แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหา เป็นแบบวัดที่ใช้วัดวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อประสบกับปัญหาว่าจะใช้วิธีที่มุ่งแก้ปัญหา หรือใช้วิธีแก้ปัญหภายใน หรือใช้วิธีถอยหนี แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับ แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหา แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

(1) วิธีการที่มุ่งแก้ปัญหาหรือวิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง เป็นวิธีการที่บุคคลมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงและแสดงออกมาทางพฤติกรรมอย่างชัดเจน มีการขอคำปรึกษาในตัวปัญหานั้นถึงแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และหาข้อมูลข่าวสารประกอบเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา มีจำนวน 7 ข้อ

(2) วิธีการแก้ปัญหภายใน เป็นวิธีการที่บุคคลแก้ปัญหานั้นโดยพยายามนึกคิดหาวิธีการทางแก้ปัญหภายในด้วยตนเอง มีจำนวน 6 ข้อ

(3) วิธีการถอยหนี เป็นวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อประสบปัญหา โดยการพยายามลืม หรือไม่คิดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีจำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5,4,3,2, และ 1 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดวิธีการเผชิญปัญหาด้านใดแสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาด้านดังกล่าวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำในแบบวัดวิธีการเผชิญปัญหาด้านใด แสดงว่าใช้วิธีการเผชิญปัญหาดังกล่าวน้อย แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัด Coping Across Situations Questionnaire (Kavsek & Seiffge-Krenke, 1996) แบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .65, .61 และ .68 สำหรับวิธีการที่มุ่งแก้ปัญหาโดยตรง วิธีการแก้ปัญหภายใน และวิธีการถอยหนีตามลำดับ

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดวิธีการเผชิญปัญหา

- ฉันปรึกษาปัญหากับเพื่อนหรือครอบครัว

- ชั้นศึกษาถึงปัญหาและพยายามหาทางแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ
- ชั้นพยายามที่จะไม่นึกถึงปัญหา

4. **แบบวัดการมองโลกในแง่ดี** เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความสามารถของบุคคลที่จะมีมุมมองต่อชีวิตในด้านที่ดีหรือในทางบวก มีความหวังในชีวิตแม้จะเผชิญกับอุปสรรค แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับคือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับนี้ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดนี้ แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีน้อย แบบวัดฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีความเชื่อมั่นชนิดทดสอบซ้ำในภายหลัง โดยมีความสัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .77 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดมีค่าเท่ากับ 1.29

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดการมองโลกในแง่ดี

- ฉันมองในแง่ดีแทบทุกอย่างที่ฉันทำ
- โดยทั่วไปฉันคาดหวังว่าอะไร ๆ ก็จะถูกกลืนกลายเป็นดีถึงแม้ในบางเวลามันจะประสบปัญหาบ้างก็ตาม

5. **แบบวัดการทนทานต่อความเครียด** เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความสามารถของบุคคลที่จะทนทานต่อเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคปัญหา และสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 4 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 2 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับคือ 5,4,3,2 และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดการทนทานต่อความเครียด แสดงว่ามีความทนทานต่อความเครียดได้มาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำในแบบวัดการทนทานต่อความเครียด แสดงว่ามีความทนทานต่อความเครียดได้น้อย

แบบวัดฉบับนี้ได้ปรับมาจากแบบวัด BarOn Emotional Quotient Inventory ด้าน Stress Tolerance แบบวัดการทนทานต่อความเครียด มีความเชื่อมั่นชนิดทดสอบซ้ำในภายหลัง โดยมีความสัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .64 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดมีค่าเท่ากับ 2.23

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดการทนทานต่อความเครียด

- ฉันรู้สึกว่าเป็นการยากสำหรับฉันที่จะควบคุมความวิตกกังวล
- ฉันรู้วิธีที่จะจัดการกับปัญหาที่ทำให้ฉันไม่สบายใจ

6. แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่รู้สึกด้อยต่ำ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย มาตรการประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตรการประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 7 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 1 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5,4,3,2 และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง แบบวัดฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีความเชื่อมั่นชนิดสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดมีค่าเท่ากับ 2.09

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

- ฉันมักคิดว่าคนอื่นดีกว่าฉัน
- ฉันมั่นใจว่าตัวเองสามารถทำงานได้เองโดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือตลอดเวลา

7. แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบวัดที่วัดการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล นโยบายและการบริหาร การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย มาตรการประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตรการประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล หมายถึง การที่ผู้ตอบรับรู้ว่าผู้บริหารในโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อครูอาจารย์อย่างยุติธรรม ให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนรับฟังและให้ความสนใจความคิดเห็นของครูอาจารย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อ

(2) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่ผู้ตอบรับรู้ถึงนโยบาย กฎเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่แสดงไว้ชัดเจน และมีความยืดหยุ่นได้ ตลอดจนรับรู้ว่าการบริหารงานภายในโรงเรียนทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีจำนวน 5 ข้อ

(3) การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ตอบรับรู้ถึงวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา และการช่วยเหลือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่พร้อมจะอำนวยความสะดวกให้ ตลอดจนรับรู้ว่าได้มีโอกาสจากที่ทำงานสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ มีจำนวน 5 ข้อ

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ตอบรับรู้ว่าจะสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีการแก่งแย่งหรือแบ่งพวกพ้อง และมีการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจำนวน 5 ข้อ

แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 13 ข้อ และทางลบจำนวน 6 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5,4,3,2 และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดนี้ แสดงว่ามีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในด้านนั้น และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำในด้านใดของแบบวัดนี้ แสดงว่ามีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีในด้านนั้น

แบบวัดนี้คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1979) ที่เน้นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การได้รับอำนาจและโอกาสเป็นตัวกำหนดพลังงใจในการทำงาน แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเชื่อมั่นชนิดสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85, .76, .65 และ .67 สำหรับด้านภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และโอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อครูอาจารย์ด้วยความยุติธรรม
- ระบบการทำงานภายในโรงเรียนขาดความยืดหยุ่น
- โรงเรียนของท่านมีตำรา คู่มือการสอน หรือวัสดุอุปกรณ์การสอนที่พร้อมใช้งาน
- ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านต่างแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน หรือเล่นพรรคเล่นพวก

8. แบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดความรู้สึกรักนึกคิดตลอดจนความพึงพอใจของผู้ตอบที่มีต่องานที่ทำอยู่ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 1 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 3 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5,4,3,2 และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดความพึงพอใจในงาน แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำในแบบวัดความพึงพอใจในงาน แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

แบบวัดฉบับนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีความเชื่อมั่นชนิดสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .67 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดมีค่าเท่ากับ 2.07

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดความพึงพอใจในงาน

- ท่านรู้สึกว่าการสอนหนังสือเป็นสิ่งจำเป็น
- ถ้าท่านมีโอกาสเลือกได้ ท่านอยากไปทำงานในหน่วยงานอื่น หรืออาชีพอื่น

9. แบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการทำงานของบุคคลที่ให้ความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ ทำงานได้ประสบความสำเร็จทันเวลา และมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ในแต่ละข้อผู้ตอบต้องเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจากมาตราประเมินค่า 5 ระดับนี้ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 5 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 3 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5,4,3,2 และ 1 และการให้คะแนนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4 และ 5 สำหรับระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ตามลำดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน แสดงว่ามีประสิทธิผลในการทำงานสูง และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำในแบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน แสดงว่ามีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

แบบวัดฉบับนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีความเชื่อมั่นชนิดสอดคล้องภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดมีค่าเท่ากับ 1.93

ตัวอย่างข้อความในแบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน

- ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถต่องานที่ท่านรับผิดชอบ
- ท่านปรับปรุงเนื้อหาและวิธีสอนอยู่เสมอ

แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ดังปรากฏรายละเอียดคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเชื่อถือได้และอำนาจจำแนกในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดตัวแปรต่าง ๆ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน

การวัดตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าสหสัมพันธ์	ค่าความ เชื่อมั่น	SD	ค่าความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน ของการวัด
พลังงใจในการทำงาน	20	.04-.63	.75	7.36	3.68
ความมีอิสระ	5	.18-.48	.58	3.36	2.17
ความสามารถ	5	.40-.65	.76	2.60	1.27
ความหมาย	5	.32-.49	.61	2.21	1.38
ผลกระทบ	5	.26-.52	.65	3.01	1.78
การมองโลกในแง่ดี	5	.46-.62	.77	2.70	1.29
การทนทานต่อความเครียด	6	.20-.52	.64	3.73	2.23
การเห็นคุณค่าในตนเอง	8	.24-.66	.72	3.96	2.09
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ภาวะผู้นำแบบธรรมธิบาล	4	.62-.80	.85	2.92	1.13
นโยบายและการบริหาร	5	.45-.60	.76	3.83	1.87
การได้รับทรัพยากร	5	.21-.52	.65	3.39	2.00
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	5	.22-.62	.67	2.91	1.67
ประสิทธิผลในการทำงาน	8	.17-.70	.74	3.80	1.93
ความพึงพอใจในการทำงาน	4	.43-.47	.67	3.61	2.07

โปรแกรมการพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

ในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาดตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังงใจในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังงใจในการทำงาน และแนวทางการพัฒนาพลังงใจในการทำงาน เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน โดยเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทางจิตใจ

ที่สำคัญหลักสามประการที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่

1.1 การรู้จักเผชิญปัญหาและคลายความเครียด

1.2 การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 การมองโลกในแง่ดี

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ตลอดจนวิธีการที่จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และวิธีการลดความเครียด

3. การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองตามคุณลักษณะทางจิตใจทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่บูรณาการการพัฒนาคุณลักษณะทางจิตใจทั้ง 3 ประการไว้ด้วยกัน ดังนี้

3.1 การสำรวจตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการวิเคราะห์ตนเองโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมสำรวจตนเองในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 การสำรวจตนเองในส่วนที่ดี เป็นจุดเด่นและส่วนที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

3.1.2 การสำรวจตนเองในส่วนที่ตนเองต้องปรับปรุงเห็นเป็นข้อบกพร่อง ส่วนที่เป็นปัญหาและวิธีการปรับปรุงตนเอง ตลอดจนการแก้ไขปัญหา

การสำรวจตนเองเป็นการพัฒนาตนเองที่ใช้ได้ทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกลุ่ม (ดูในกิจกรรม 2, 3, 4 ในภาคผนวก ก)

3.2 การมองโลกในแง่ดี เป็นการให้ผู้รับการอบรมระลึกถึงสถานการณ์อุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น และมีความคิดรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น ตลอดจนนึกถึงผลที่ตามมาจากการคิดและรู้สึกนั้น ผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกทักษะที่จะเปลี่ยนวิธีการคิดที่เป็นแง่ร้ายให้เป็นการคิดในแง่ดี ซึ่งผลจากการคิดในแง่ดีจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพลังในการดำเนินชีวิตต่อไป และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้ ตลอดจนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้จักวางแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นการจูงใจตนเองและเชื่อต่อการรับรู้ว่าคุณค่า และมีความคาดหวังที่ดีชีวิต

กิจกรรมการจูงใจในตนเองโดยการส่งเสริมให้มีการมองโลกในแง่ดี เป็นได้ทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม (ดูในกิจกรรม 7, 8 และ 9 ในภาคผนวก ก)

3.3 การจัดการความเครียด-เผชิญปัญหา เป็นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้พร้อมที่จะเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วย การให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในการใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบต่าง ๆ กัน ร่วมกับการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

มีสติรู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านประสาทรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนฝึกวิธีการที่จะไม่ให้เกิดปัญหาในการร่วมงาน โดยการฝึกวิธีฟังที่ดีและการแสดงออกอย่างเหมาะสม (ดูในกิจกรรม 5 และ 6 ในภาคผนวก ก) นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการจัดการความเครียดโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกทักษะคลายความเครียด ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ได้แก่ การฝึกหายใจ การฝึกจินตนาการ การฝึกผ่อนคลายร่างกาย บริหารกายแบบซึ๊ง การนวดคลายเครียด การใช้ Self-talk การทิ้งขยะในใจ การอธิษฐานจิต การสวดมนต์ การแผ่เมตตา และการทำสมาธิ (ดูในกิจกรรม 10 ในภาคผนวก ก)

แบบแผนการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนาซึ่งมีแบบแผนการวิจัยแบ่งเป็น 2 รูปแบบดังนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจข้อมูลในการหารูปแบบพลังงใจในการทำงาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 547 คน ตอบแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อตรวจสอบผลของการพัฒนาเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำนวน 25 คน โดยมีขั้นตอนในการทดลองดังต่อไปนี้

2.1 ทำการทดสอบก่อนมีการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการทดสอบแบบวัดพลังงใจในการทำงาน แบบวัดการทนทานต่อความเครียด แบบวัดวิธีการเผชิญปัญหา แบบวัดการมองโลกในแง่ดี และแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้รับอบรมเชิงปฏิบัติการจากการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน ตามจิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การจัดการความเครียดและปัญหา และการมองโลกในแง่ดีที่ได้รับการบูรณาการไว้ด้วยกันเป็นเวลา 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง

2.3 ทำการทดสอบหลังสิ้นสุดการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการทดสอบซ้ำในแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่เคยได้รับก่อนการใช้โปรแกรมดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนแรก เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ภาพรวมของรูปแบบพลังงใจในการทำงานของข้าราชการครู โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1. คณะผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่หนึ่งพร้อมทั้งมีหนังสือขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการกับผู้อำนวยการและคณาจารย์ในโรงเรียนในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้คณาจารย์ภายในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

2. คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละโรงเรียน เพื่อมอบให้ข้าราชการครูในโรงเรียนนั้นที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3. คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาบันทึกข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์และมีการบันทึกข้อมูลตามรหัสที่คณะผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแปรต่าง ๆ

ขั้นตอนที่สอง เป็นขั้นตอนการดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่สอง โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในเขตวัฒนา พระโขนง คลองเตย และบางจาก เพื่อให้ส่งข้าราชการครูในสังกัด เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานโรงเรียนละ 3 คน ที่มีการดำเนินการระหว่าง 3-5 เมษายน 2543 ณ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการนี้จำนวน 25 คน จาก 7 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้ทั้งก่อนเริ่มโครงการและหลังจากโครงการสิ้นสุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดพลังใจในการทำงาน การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหา การมองโลกในแง่ดี การมองเห็นคุณค่าในตนเองตลอดจนทำการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลังใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่ง
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)
3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นกลุ่มตามลำดับขั้น (hierarchical set multiple regression analysis) เพื่อกำหนดอำนาจการอธิบายความแปรปรวนของพลังใจในการทำงานจากแต่ละกลุ่มปัจจัยหลังจากขจัดอิทธิพลของกลุ่มปัจจัยอื่น (Cohen & Cohen, 1983)
4. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผลของพลังใจในการทำงาน

โดยใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลกับรูปแบบดังต่อไปนี้ (Arbuckle, 1995)

4.1 การทดสอบความสอดคล้องหรือความเหมาะสมระหว่างรูปแบบกับข้อมูล โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square goodness of-fit index) ถ้าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับข้อมูล และถ้าค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล

4.2 ค่าสถิติความสอดคล้องเหมาะสม (fit statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบกับข้อมูล มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1.00 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลพอดี ในที่นี้เสนอค่า GFI (goodness of fit index) และ AGFI (adjusted goodness of fit index) และ CFI (comparative fit index)

4.3 ค่า RMSEA (root mean squared residual) เป็นค่าที่วัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากรูปแบบที่เสนอไว้ ถ้าค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูล

ในกรณีที่รูปแบบที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล ผู้วิจัยทำการปรับรูปแบบโดยการขจัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญ (nonsignificant paths) และปรับรูปแบบใหม่เพื่อให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีดัดแปลงโมเดล (model modification indices) ร่วมกับการพิจารณาความเหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีเป็นตัวกำหนดในการปรับรูปแบบ

5. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของพลังงใจในการทำงาน การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหา การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองระหว่างก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานโดยใช้สถิติทีทดสอบ (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบพลังงใจในการทำงานของครูอาจารย์ ระดับประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหาสิ่งที่มีและไม่มีพลังงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การอธิบายพลังงใจในการทำงานจากกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

รูปแบบพลังงใจในการทำงานของ ครู-อาจารย์ ระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจรูปแบบพลังงใจในการทำงานของ ครู-อาจารย์ ระดับประถมศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 547 คน เป็นเพศชายจำนวน 93 คน (17.3%) เพศหญิงจำนวน 440 คน (82.7%) ส่วนใหญ่แต่งงานแล้วจำนวน 322 คน (62%) รายได้ของข้าราชการส่วนใหญ่พอใช้จำนวน 306 คน (58%) ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 462 คน (85.3%) และส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนหนังสือเพียงอย่างเดียวจำนวน 344 คน (65%) ปราบกฏผลข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างในตาราง 2 (ข้อมูลที่เป็นร้อยละไม่นับตัวอย่างที่สูญหายไป)

ตาราง 2 จำนวนคนและร้อยละที่จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	93	17.3
ชาย	446	82.7
หญิง		
สถานภาพการสมรส	167	32.2
โสด	322	62.0
แต่งงาน	30	5.8
หย่า		
รายได้	100	19.0
เหลือเก็บ	306	58.0
พอใช้	121	23.0
ไม่พอใช้		
ระดับการศึกษา	30	5.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	462	85.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	9.2
ปริญญาโท		
หน้าที่ในโรงเรียน	344	64.5
งานสอนหนังสืออย่างเดียว	179	33.5
งานสอนและงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานบริหาร	10	1.8
งานสอนและงานบริหาร		

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพลังงใจในการทำงานของข้าราชการครู จากตาราง 3 พบข้อมูลเบื้องต้นในแต่ละกลุ่มปัจจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มปัจจัยภูมิหลัง

ข้าราชการครูมีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีการสอนการสอนโดยเฉลี่ย 20.10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีประสบการณ์ในอาชีพครูโดยเฉลี่ย 19 ปี ทำงานภายในโรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยเป็นเวลา 11 ปี และขนาดห้องเรียนที่รับผิดชอบโดยเฉลี่ยมีจำนวนนักเรียน 37 คนต่อห้อง ตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มปัจจัยภูมิหลังส่วนใหญ่มีความเบ้ทางลบและโด่งเล็กน้อย

กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา วิธีการเผชิญปัญหาภายใน วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี และการเห็นคุณค่าในตนเอง) และสภาพแวดล้อม (ได้แก่ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล นโยบายและการบริหาร การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างเป็นปกติ โดยข้อมูลส่วนใหญ่จะมีความเบ้ทางลบและความโด่งเล็กน้อย

พลังงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อมูลของตัวแปรพลังงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานมีการกระจายค่อนข้างปกติ โดยข้อมูลจากสามตัวแปรนี้มีความเบ้ทางลบเล็กน้อย และข้อมูลมีความโด่งเล็กน้อย

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจากกลุ่มปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	Min	Max	ความ เบ้	ความ โด่ง
ปัจจัยภูมิหลัง						
อายุ	43.36	9.61	22	59	-.55	-.59
ภาระงานสอน	21.10	4.21	2	39	-.90	4.61
ประสบการณ์ในอาชีพครู	19.49	10.00	.10	40	-.44	-.79
ระยะเวลาที่ทำงานใน ร.ร.	11.14	8.99	.10	38	.62	-.74
ขนาดห้องเรียน	37.24	5.73	20	50	-.49	.06
ปัจจัยจิตลักษณะ						
การมองโลกในแง่ดี	21.04	2.61	9	25	-.43	.27
การทนทานต่อความเครียด	22.86	3.90	11	30	-.08	-.46
เผชิญปัญหาโดยตรง	25.26	4.27	11	35	-.34	.34
เผชิญปัญหภายใน	22.10	2.93	12	30	.05	.28
เผชิญปัญหาแบบถอยหนี	14.90	3.56	6	28	.50	.47
การเห็นคุณค่าในตนเอง	30.89	3.95	17	40	-.01	-.002
ปัจจัยสภาพแวดล้อม						
ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล	15.75	2.94	4	20	-.54	.56
นโยบายและการบริหาร	17.98	4.43	6	35	-.03	-.38
การได้รับทรัพยากร	18.51	3.32	6	25	-.17	-.15
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	19.66	3.04	8	25	-.27	.08
พลังจูงใจในการทำงาน	79.54	7.83	50	100	-.32	.54
ความพึงพอใจในงาน	15.05	3.61	5	20	-.28	-.79
ประสิทธิผลในการทำงาน	34.68	3.94	23	40	-.53	-.30

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของข้าราชการครูจำนวน 349 คน

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. อายุ	1																			
2. ภาวะการสอน	-.04	1																		
3. ประสบการณ์ในอาชีพ	.93**	-.06	1																	
4. ระยะเวลาในโรงเรียน	.64**	.08	.66**	1																
5. ขนาดห้องเรียน	-.00	.01	-.00	.00	1															
6. การมองโลกในแง่ดี	-.00	-.10	-.00	.04	.13*	1														
7. การทบทวน	.02	.08	-.00	-.00	.07	.29**	1													
8. เจริญปัญหาโดยตรง	-.07	.00	-.06	-.06	.06	.25**	.03	1												
9. เจริญปัญหายากใน	.14**	-.02	.13*	.08	.08	.41**	.13*	.28**	1											
10. เจริญปัญหาถ้อยคำ	B*	.02	-.13*	-.07	-.06	-.04	-.33**	.16**	.08	1										
11. การเห็นคุณค่า	.03	.00	-.00	-.03	.06	.47**	.43**	.13**	.24**	-.15**	1									
12. ภาวะผู้นำ	-.08	-.03	-.08	-.03	-.15*	.11*	.14**	.21**	.12*	-.10	.10*	1								
13. ภาวะบริหาร	.13*	-.02	.12*	.07	-.06	.11*	.30**	.06	-.00	-.32**	.06	.45**	1							
14. การได้รับทรัพยากร	.16*	-.01	-.16**	.13*	-.01	.17**	.22**	.15**	.03	-.23**	.10	.44**	.57**	1						
15. ความสัมพันธ์กับเพื่อน	.16**	.00	.06	.08	.01	.14**	.14**	.16**	.03	-.11*	.14	.33**	.35**	.44**	1					
16. ภาวะการทำงาน	-.01	.02	-.01	.01	-.01	.16	.15**	-.08	.00	-.15**	.02	.03	.28**	.08	-.00	1				
17. พลังจิตใจในการทำงาน	.08	-.01	.07	.11*	.07	.52**	.39**	.22**	.23**	-.23**	.50**	.28**	.34**	.34**	.36**	.067	1			
18. ความพึงพอใจในการทำงาน	.08	.04	.06	.11*	.00	.20**	.25**	.08	.10*	-.33**	.17**	.23**	.43**	.42**	.29**	.10	.490	1		
19. ประสิทธิภาพในการทำงาน	.17**	.05	.13*	.07	.08	.36**	.32**	.20**	.22**	-.25**	.45**	.32**	.38**	.35**	.22**	.08	.51**	.47**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรต่าง ๆ

จากตาราง 4 พบว่าพลังงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 กับระยะเวลาการทำงานภายในโรงเรียน ($r = .11$) การมองโลกในแง่ดี ($r = .52$) การทนทานต่อความเครียด ($r = .39$) วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา ($r = .22$) วิธีการเผชิญปัญหาภายใน ($r = .23$) การเห็นคุณค่าในตนเอง ($r = .50$) ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล ($r = .28$) นโยบายและการบริหาร ($r = .34$) การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสก้าวหน้า ($r = .34$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .36$) ความพึงพอใจในงาน ($r = .49$) และความสำเร็จในการทำงาน ($r = .51$) แสดงว่าครูที่มีพลังงใจในการทำงานสูง (ต่ำ) เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนนั้นเป็นเวลานาน (น้อย) มีการมองโลกในแง่ดีสูง (ต่ำ) มีการทนทานต่อความเครียดมาก (น้อย) ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา (น้อย) ใช้วิธีการเผชิญปัญหาภายในมาก (น้อย) มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง (ต่ำ) ระบุว่าภาวะผู้นำภายในโรงเรียนเป็นแบบธรรมาธิบาลสูง (ต่ำ) มีนโยบายการบริหารงานที่ยุติธรรมและให้อิสระมาก (น้อย) มีการได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้ามาก (น้อย) มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี (ไม่ดี) มีความพึงพอใจในงานสูง (ต่ำ) และมีประสิทธิผลในการทำงานสูง (ต่ำ) แต่พบว่าพลังงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี ($r = -.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่มีพลังงใจในการทำงานสูง (ต่ำ) ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี (น้อย) (มาก)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาสิ่งที่ทำให้มีและไม่มีพลังงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในด้านจิตใจกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่า สิ่งที่ทำให้มีพลังงใจในการทำงาน คือ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ถนัด ได้เสียสละ เห็นคุณค่าความสำคัญของงาน มีความสุขกับงานได้ ตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีการมองโลกในแง่ดี มีการจัดการกับความเครียดได้ และได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าในด้านสภาพแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายงานว่า การบริหารงาน ระบบงาน พฤติกรรมผู้บริหารมีส่วนทำให้เกิดพลังงใจในการทำงานโดยมีการบริหารงานที่มีความยุติธรรม มีการกระจายอำนาจ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ ใช้คนให้ตรงกับความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสำเร็จของนักเรียน และกำลังใจจากนักเรียนตลอดจนการมีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูมีพลังงใจในการทำงาน

สิ่งที่ทำให้ไม่มีพลังงใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายงานว่า การขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การไม่ได้รับการยอมรับ ระบบงานที่ไม่ยุติธรรม ไม่มีอิสระในการทำงาน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้นทดสอบในการอธิบายพลังงูใจในการทำงาน จากแต่ละกลุ่มปัจจัยของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 446 คน

กลุ่ม B หรือ ปัจจัย	จำนวนตัวแปร ของกลุ่ม B	กลุ่ม A หรือปัจจัยควบคุม	จำนวนตัวแปรกลุ่ม A	R_{YAB}	R^2_{YAB}	R_{YA}	R^2_{YA}	R ² change หรือ R ² _{Y(BA)}	F
ภูมิหลัง	5	จิตลักษณะ, สภาพแวดล้อม	10	.682	.465	.670	.449	.016	2.57*
จิตลักษณะ	6	ภูมิหลัง, สภาพแวดล้อม	9	.682	.465	.484	.235	.230	30.78**
สภาพแวดล้อม	4	ภูมิหลัง, จิตลักษณะ	11	.682	.465	.626	.392	.073	14.66**

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ปัจจัยภูมิหลังมี 5 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ภาระงานสอน ประสบการณ์ในอาชีพครู ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียน และขนาดห้องเรียน
- ปัจจัยจิตลักษณะมี 6 ตัวแปร ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การทนทานต่อความเครียด วิธีเผชิญปัญหาโดยตรง วิธีเผชิญปัญหาภายใน วิธีเผชิญปัญหาแบบอ้อมหนี และการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ปัจจัยสภาพแวดล้อมมี 4 ตัวแปร ได้แก่ การแนะนำแบบธรรมชาติ นโยบายและการบริหาร การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีข้อบังคับเข้มงวดตายตัว มีความไม่แน่นอนกับการปฏิรูปการศึกษา การเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการที่นักเรียนไม่เห็นความสำคัญและความตั้งใจของครู ทำให้ข้าราชการครูไม่มีพลังงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การอธิบายพลังงใจจากกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ

การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้นที่ลดหลั่น (hierarchical set multiple regression) เพื่อค้นหาอิทธิพลหรืออำนาจการอธิบายโดยตรงของแต่ละกลุ่มปัจจัยหลังจากควบคุมอิทธิพลของกลุ่มปัจจัยอื่น ๆ แล้ว โดยผลการวิเคราะห์แยกตามกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏผลในตาราง 5 ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยภูมิหลังสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 1.6 หลังจากขจัดอิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อม

1.2 ปัจจัยจิตลักษณะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 23 หลังจากขจัดอิทธิพลของปัจจัยภูมิหลังและสภาพแวดล้อม

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 7.3 หลังจากขจัดอิทธิพลของปัจจัยภูมิหลังและจิตลักษณะ

ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้วพบว่าเฉพาะในกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 23 รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของพลังงใจในการทำงานได้ร้อยละ 7.3 และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยภูมิหลังอธิบายได้ร้อยละ 1.6

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงาน ใช้วิธีการเลือกตัวแปรให้เข้ามาอยู่ในรูปแบบดังต่อไปนี้

(1) อาศัยแนวคิดทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพลังงใจในการทำงานเป็นตัวกำหนดลำดับและทิศทางของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบพลังงใจในการทำงาน โดยจากแนวคิดทฤษฎีเชื่อว่า ปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพลังงใจในการทำงานและพลังงใจในการทำงานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลดังในภาพประกอบ 1

(2) ตัวแปรที่คัดเลือกให้อยู่ในการวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานอาศัยแนวคิดข้อ 1 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพลังงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling) ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรภายนอก (exogeneous variables) มี 10 ตัวแปร จำแนกตามลักษณะของตัวแปรได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจิตลักษณะ มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง วิธีเผชิญปัญหาภายใน วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี และการเห็นคุณค่าในตนเอง

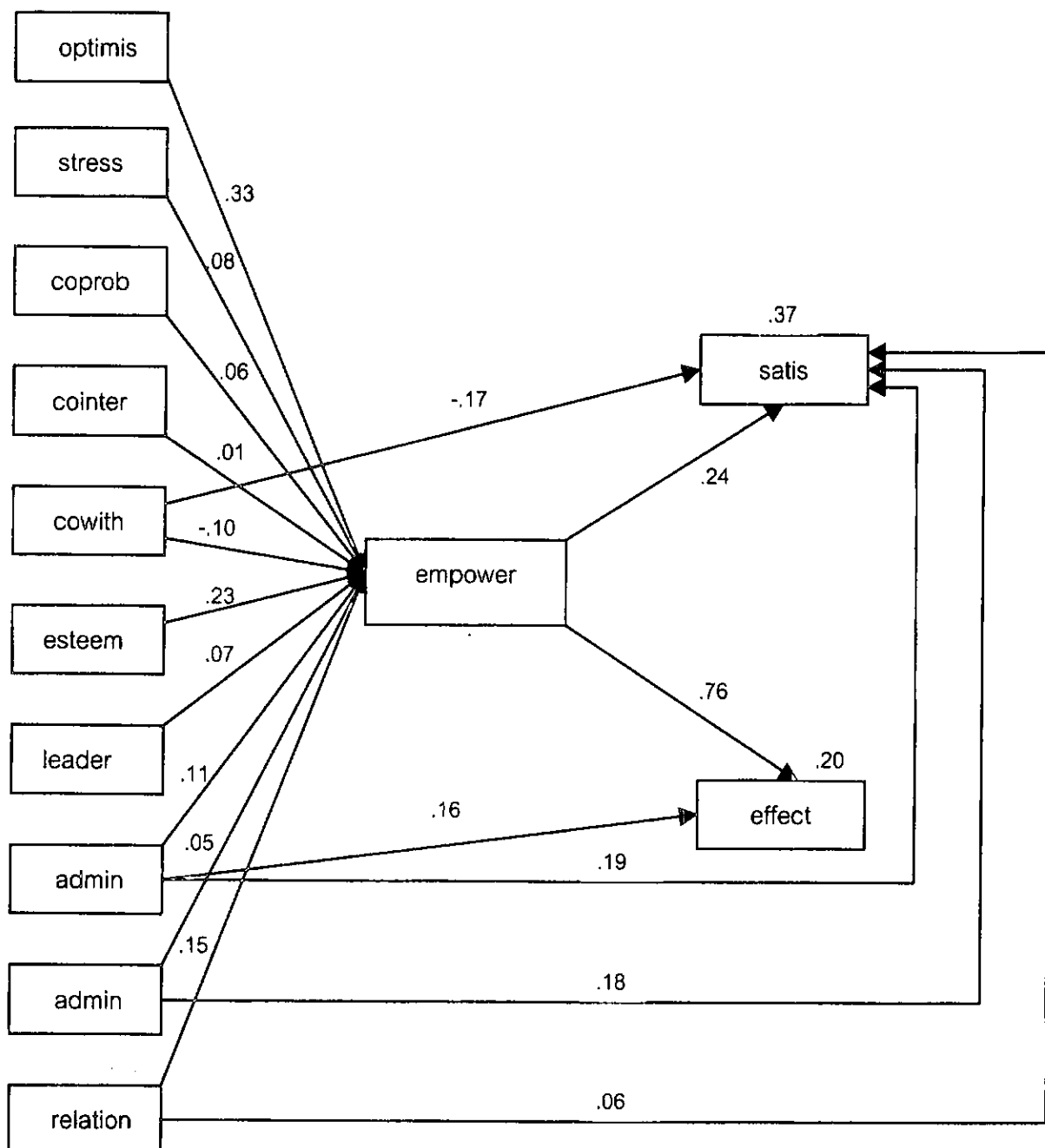
1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมมี 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล นโยบายและการบริหาร การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรภายใน (endogeneous variables) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ พลังงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบพลังงใจในการทำงาน ตามภาพประกอบ 2 ในภาพผนวก ง ที่แสดงถึงอิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพลังงใจในการทำงาน และพลังงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานนั้น พบว่ารูปแบบที่เสนอไว้ยังไม่มีความเหมาะสม มีค่า $\chi^2 (19, n = 406) = 95.043, p = .000$ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสม (GFI) = .968 AGFI = .845 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) = .09 (ดูภาพประกอบ 2 ตาราง 1 และตาราง 2 ในภาคผนวก ง)

คณะผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบพลังงใจในการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาศัยดัชนีการปรับ และแนวคิดทฤษฎีประกอบเป็นพื้นฐานในการปรับรูปแบบดังกล่าวนี้ รูปแบบพลังงใจในการทำงานที่เสนอเป็นทางเลือกใหม่ ได้กำหนดให้พลังงใจในการทำงานได้รับอิทธิพลโดยตรงจากปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อม ซึ่งอิทธิพลที่ส่งผ่านพลังงใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานและเพิ่มเติมอิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานด้วยไว้ในกรอบแนวคิด

ผลจากการทดสอบรูปแบบที่เสนอเป็นทางเลือกใหม่พบว่ารูปแบบทางเลือกที่เสนอใหม่มีความเหมาะสมกับข้อมูลแสดงไว้ในภาพประกอบ 3 มีค่า $\chi^2 (13, n = 406) = 16.230, p = .237$ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสม (GFI) = .994 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) = .025 โดยเสนอผลตามลำดับอิทธิพลดังต่อไปนี้



$\chi^2_{(13,406)} = 16.23 ; P = .23 ; GFI = .994, AGFI = .958, CFI = .998 RMSEA = .03$

สัญลักษณ์ในภาคผนวก

ภาพประกอบ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของพลังงใจในการทำงาน

4.1 อิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพลังจูงใจในการทำงาน พบผลดังนี้

4.1.1 อิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะในกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะที่มีอยู่ 6 ตัวแปร ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง วิธีการเผชิญปัญหภายใน วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี การทนทานต่อความเครียด และการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่าการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .328$) และการเห็นคุณค่าในตนเอง ($\beta = .231$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีการมองโลกในแง่ดีสูง และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีพลังจูงใจในการทำงานสูงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี ($\beta = -.095$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางลบต่อพลังจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการครูที่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมาก จะมีพลังจูงใจในการทำงานต่ำ (ดูตาราง 6)

4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อม ในกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล นโยบายและการบริหารงาน การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่านโยบายและการบริหารงาน ($\beta = .106$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .147$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการครูที่รับรู้สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีการใช้นโยบายและการบริหารงานที่ยุติธรรมและมีอิสระมาก และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี จะมีพลังจูงใจในการทำงานสูงด้วย (ดูตาราง 7)

ปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยตัวแปรทั้ง 10 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 46.6 โดยการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพลังจูงใจในการทำงาน

ตาราง 6 ค่าสหสัมพันธ์ (r) และค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (β) ที่มีต่อพลังจูงใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน

ปัจจัย	อิทธิพลทางตรง (β)	R
จิตลักษณะ		
การมองโลกในแง่ดี	.328**	.530
การทนทานความเครียด	.079	.374
เผชิญปัญหาโดยตรง	.057	.200
เผชิญปัญหาภายใน	.006	.214
เผชิญปัญหาแบบถอยหนี	-.095*	-.221
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.231**	.501
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ภาวะผู้นำ	.066	.273
นโยบายและการบริหาร	.106*	.331
การได้รับทรัพยากร	.054	.340
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.147**	.344
$R^2 = 46.6$		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของพลังจูงใจในการทำงาน (β) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรผล กับพลังจูงใจในการทำงานและตัวแปรภายนอก จากกลุ่มตัวอย่าง 406 คน

ตัวแปรผล	อิทธิพลทางตรง (β)	R	R^2
ความพึงพอใจในการทำงาน	.239**	.477	.367
ประสิทธิผลในการทำงาน	.757**	.490	.202

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 อิทธิพลของพลังงใจในการทำงานและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2.1 อิทธิพลโดยตรงของพลังงใจในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พลังงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = .239$) และประสิทธิผลในการทำงาน ($\beta = .757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2.2 อิทธิพลโดยตรงของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อม ผลจากการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ตัวแปรวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี มีอิทธิพล โดยตรงในทางลบ ($\beta = -.166$) ต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยที่ ข้าราชการครูที่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมาก จะมีความพึงพอใจในงานน้อย สำหรับ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ($\beta = .190$) และการได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า ($\beta = .178$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือข้าราชการครูที่รับรู้ว่าสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานที่ยุติธรรมและมีความเป็นอิสระ และได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($B = .165$) ยังมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อประสิทธิผลในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงาน พบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตาม ลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 3 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยจิต ลักษณะ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และพลังงใจในการทำงาน พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 36.7 และประสิทธิผลของการทำงานได้ร้อยละ 20.2

ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

การพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานเป็นการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาดน เพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูจำนวน 25 คน เป็นเวลา 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง โดยผลที่ได้จากการทดลองปรากฏผลในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบพลังงใจในการทำงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องก่อนและหลังการใช้โปรแกรม การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t – test
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
พลังงใจในการทำงาน	81.05	12.14	83.31	9.93	1.89
การมองโลกในแง่ดี	21.44	2.69	22.00	2.67	1.65
การทนทานต่อความเครียด	23.30	5.69	24.00	4.98	1.09
การเผชิญปัญหาโดยตรง	25.10	5.39	26.30	4.42	1.61
การเผชิญปัญหาภายใน	23.04	2.61	21.76	3.12	-1.51
การเผชิญปัญหาดอยหนี	16.52	4.09	15.71	3.98	-1.06
การเห็นคุณค่าในตนเอง	30.45	4.64	31.63	5.22	1.23

จากตาราง 8 พบว่าข้าราชการครู ระดับประถมศึกษา ก่อนใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน มีพลังงใจในการทำงาน มีการมองโลกในแง่ดี ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง ใช้วิธีการเผชิญปัญหาภายใน และใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบดอยหนี และมีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลังจากใช้โปรแกรมดังกล่าว แต่พบว่าหลังจากใช้โปรแกรมดังกล่าวมาแล้ว ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา มีแนวโน้มที่จะมีพลังงใจในการทำงานสูงขึ้น มีการมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ทนทานต่อความเครียดสูงขึ้น ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรงมากขึ้น และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนที่จะใช้โปรแกรมดังกล่าวนี้ ข้าราชการครู ยังมีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาภายในและใช้วิธีเผชิญปัญหาแบบดอยหนีน้อยลงหลังจากใช้โปรแกรมนี้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานของข้าราชการครู และศึกษาผลของการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงสำรวจเพื่อใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงาน โดยศึกษากับข้าราชการครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 547 คน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาผลของการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน โดยศึกษากับข้าราชการครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตวัฒนา พระโขนง และบางจาก จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ พลังงใจในการทำงาน วิธีการเผชิญปัญหา การมองโลกในแง่ดี การทนทานต่อความเครียด การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เป็นแบบวัดประเภทรายงานตนเองโดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองหรือบรรยายตนเองตามมาตราประเมินค่าที่ให้ไว้ 5 ระดับ ได้แก่ จริง จนถึง ไม่จริง โดยเครื่องมือวัดตัวแปรต่าง ๆ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ทั้งอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นได้

รูปแบบการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้แบบการวิจัยเชิงสำรวจและแบบการวิจัยกึ่งการทดลอง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ตามแบบแผนการวิจัย ระยะแรกเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจจากข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 547 คน ระยะที่สองเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงานกับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 25 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ใช้สถิติเชิงบรรยายในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชนิดเป็นกลุ่มตามลำดับขั้นเพื่อเปรียบเทียบอำนาจในการอธิบายพลังงใจในการทำงานจากกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผลของพลังงใจในการทำงานและใช้การทดสอบทีเพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พลังงานในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระยะเวลาการทำงานภายในโรงเรียน การมองโลกในแง่ดี การทนทานต่อความเครียด วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง วิธีการเผชิญปัญหาภายใน การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล นโยบายและการบริหาร การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและโอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน และความมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่พลังงานในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี

2. ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังงานในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ต้องการศึกษาพบว่าเฉพาะกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงานในการทำงานได้มากที่สุดคือได้ร้อยละ 23 รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของพลังงานในการทำงานได้ร้อยละ 7.3 และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยภูมิหลังอธิบายความแปรปรวนของพลังงานในการทำงานได้ร้อยละ 1.6 นอกจากนี้จากการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าครอบครัวและนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดพลังงานในการทำงาน

3. รูปแบบพลังงานในการทำงานประกอบด้วยอิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพลังงานในการทำงาน และพลังงานในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังงานในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีอิทธิพลโดยตรงในทางลบต่อพลังงานในการทำงาน และพลังงานในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรบางตัวในปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูระดับประถมศึกษาด้วย โดยที่อิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสภาพแวดล้อมและพลังงานในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 36.7 และประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 20.2 โดยพลังงานในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า ($\beta = .757$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = .239$)

4. ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังงานในการทำงาน มีการมองโลกในแง่ดี ใช้วิธี

การเผชิญปัญหา และมีการเห็นคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน แต่พบว่าหลังจากการใช้ โปรแกรมดังกล่าวนี้แล้ว ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มที่จะพลังใจในการทำงานสูงขึ้น มีการมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ทนทานต่อความเครียดสูงขึ้น ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรงมากขึ้น ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีน้อยลง และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนที่จะใช้ โปรแกรมดังกล่าวนี้

การอภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบของพลังใจในการทำงาน

ผลจากการวิจัยได้ยืนยันว่ารูปแบบเชิงสาเหตุและผลของพลังใจในการทำงานของ ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาในลักษณะที่ว่ามีปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพลังใจในการทำงาน และพลังใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานด้วย ผลการวิจัยที่พบนี้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในเรื่องพลังใจที่เสนอว่าคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและบริบทในการ ทำงานของบุคคลเป็นตัวกำหนดพลังใจ (Thomas & Velthouse, 1990, Spreitzer, 1995) และ พลังใจจะส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดที่ดีในการทำงาน (Kanter, 1979; Conger & Kunango, 1988; Thomas & Velthouse, 1990) การอภิปรายผลในเรื่องรูปแบบของพลังใจในการทำงานจำแนกออกได้เป็น 2 ประเด็นได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพลังใจในการทำงาน และผลของพลังใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพลังใจในการทำงาน ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสามปัจจัยรวมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 โดยปัจจัย จิตลักษณะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพลังใจในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยภูมิหลัง อธิบายความแปรปรวนของพลังใจในการทำงานได้น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.6 ดังนั้นปัจจัย เชิง สาเหตุของพลังใจในการทำงานในครั้งนี้ จึงพิจารณาเฉพาะปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เป็นตัวกำหนดพลังใจในการทำงาน โดยที่ปัจจัยทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ในการพัฒนาพลังใจในการทำงานไม่เหมือนปัจจัยภูมิหลังซึ่งเป็นลักษณะที่

คงที่ถาวรยากแก่การเปลี่ยนแปลง และยังมีอิทธิพลน้อยมากต่อพลังจูงใจในการทำงานสำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุของพลังจูงใจในการทำงานแยกอภิปรายตามปัจจัยแต่ละกลุ่มดังนี้

1.1 ปัจจัยจิตลักษณะ อิทธิพลของปัจจัยจิตลักษณะที่มีผลโดยตรงต่อพลังจูงใจในการทำงานมี 3 ตัวแปร ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .328, p = .01$) การเห็นคุณค่าในตนเอง ($\beta = .231, p = .01$) และวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี ($\beta = -.095, p = .05$) จาก 6 ตัวแปร การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากในทางบวกต่อพลังจูงใจในการทำงาน ผลงานวิจัยนี้เสนอแนะว่าข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีทัศนคติในการมองชีวิตไม่ว่าสถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์ที่มีอุปสรรคปัญหาไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ย่อมเกิดพลังจูงใจในการทำงานในขณะที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีต่ำหรือในทางลบ จะมีพลังจูงใจในการทำงานน้อยลง เช่นเดียวกันผลการวิจัยในวงการศึกษาและงานขายประกันที่ระบุว่าคนที่มองโลกในแง่ดีเมื่อเผชิญอุปสรรคปัญหาแล้วจะรู้สึกหมดหวังในชีวิต มีพลังที่จะต่อสู้เอาชนะอุปสรรคได้จนประสบความสำเร็จในที่สุด (Seligman, 1998) โดยที่ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีจะใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยตรงและแก้ปัญหาภายในมาก ขณะที่คนมองโลกในแง่ร้ายน่าจะมีปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ต่อความเครียดมาก ในทำนองเดียวกันผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าวิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีอิทธิพลโดยตรงในทางลบกับพลังจูงใจในการทำงาน แสดงว่าข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมาก ส่งผลทำให้มีพลังจูงใจในการทำงานต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูระดับประถมศึกษาเมื่อเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ก็พยายามหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ดังกล่าวและปล่อยเลยตามเลย เนื่องจากเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถและไม่อาจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เห็นว่าการแก้ไขปัญหามาของตนเองไม่มีความสำคัญไม่มีความหมายใด ๆ ต่อหน่วยงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูมีพลังจูงใจในการทำงานน้อยลง และผลการวิจัยเรื่องที่ยังพบว่าการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีความสัมพันธ์ทางลบกับวิธีการมองโลกในแง่ดีและการเห็นคุณค่าในตัวเอง กล่าวคือข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีน้อย มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ บอยด์ และ จอห์นสัน (Boyd and Johnson, 1981) ที่กล่าวว่าวิธีการเผชิญปัญหาเกิดจากการได้รับประสบการณ์ในอดีตที่เสริมให้เกิดภาพพจน์ตนเอง ถ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในทางบวก จะเกิดความเชื่อมั่นที่จะเผชิญปัญหาในแบบต่าง ๆ สามารถปรับวิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้ามีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางลบจะเกิดความรู้สึกต่ำต้อย ผิดหวัง และกลัว และใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบใดแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะถ้าครูใช้วิธีเผชิญปัญหาแบบถอยหนี ซึ่งเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่เป็นการ

ตอบสนองต่อการปรับตัวได้ไม่ดี อาจจะทำให้เกิดการลดการมีบทบาทในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในงานน้อยลงได้

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพลังใจในการทำงาน ($\beta = .231, p = .01$) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ที่พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสาเหตุปัจจัยหนึ่งของพลังใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรม การที่การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสาเหตุของพลังใจในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพซึ่งมีความรู้สึกโดยทั่วไปว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่าในทุกสถานการณ์ ดังนั้นในสถานการณ์ที่เฉพาะในการทำงานก็เช่นเดียวกันบุคคลนั้นจะมองตนเองว่ามีความหมาย มีความสำคัญ และมีคุณค่าในการทำงานตามมาด้วย จึงเอื้อต่อพลังใจในการทำงาน ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมองว่าตนเองไม่สามารถที่จะมีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อการทำงานหรือหน่วยงาน จึงมีพลังใจในการทำงานที่น้อย ผลที่ค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ออสบอร์น (Osborne, 1994) ที่กล่าวว่าพลังใจเป็นการบูรณาการทางสังคมและการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อพลังใจในการทำงานมี 2 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ($r = .106, p = .05$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .147, p = .01$) จาก 4 ตัวแปร โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากต่อพลังใจในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับข้าราชการครูในการทำงานมาก และการทำงานในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ถ้าข้าราชการครูมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้กำลังใจอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้มีพลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้เป็นหลักฐานที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้แก่การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่สมานฉันท์มีส่วนเอื้อในการทำงานมาก ในด้านตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังพบว่านโยบายและการบริหารงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการส่งเสริมพลังใจในการทำงาน ที่เสนอแนะว่าระบบการบริหารจัดการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรมีพลังใจในการทำงานเป็นระบบที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองมีอิสระในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของพลังใจในการทำงาน สำหรับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานอีก 2 ตัวแปรได้แก่ ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล และการได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร โอกาสและความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อพลังใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าโครงสร้างของโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในระบบ

ราชการนั้นการจัดสรรทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีรูปแบบที่แน่นอน และได้รับการจัดสรรเป็นแบบเดียวกันกับทุกโรงเรียน จึงทำให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ในสิ่งเหล่านี้ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ไม่มีผลต่อพลังงใจ เช่นเดียวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ที่มาดำรงตำแหน่งนี้จะมีภาวะผู้นำที่ดีและผ่านการพิจารณาคัดเลือกกลับมาเป็นอย่างดีเพื่อให้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้วจึงทำให้ครูอาจารย์รับรู้ภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้าย ๆ กัน

2. ผลของพลังงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบพลังงใจในการทำงานพบว่าปัจจัยจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพลังงใจในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 36.7 และอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานได้ร้อยละ 20.2 ในที่นี้จะอภิปรายเฉพาะผลของพลังงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน ผลจากการวิจัยจะเห็นได้ว่าพลังงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลในการทำงาน ($\beta = .757$) ผลการวิจัยที่ค้นพบสนับสนุนแนวคิดทฤษฎีหลายทฤษฎี เช่นโครงสร้างพฤติกรรมองค์การของ คานเตอร์ (Kanter, 1979) ที่ระบุว่าพลังงใจในการทำงานของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างโอกาส อำนาจ และสัดส่วนแล้ว มีส่วนทำให้เกิดพลังงใจ ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น มีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น มีความผูกพันมากขึ้น ลดความเครียดและท้อแท้ลง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องและร่วมมือในองค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดทฤษฎีของโทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthous, 1990) ที่กล่าวว่าพลังงใจในการทำงานตามรูปแบบการรู้คิดที่ได้จากการประเมินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลกระทบ ด้านความสามารถ ด้านคุณค่าหรือความหมาย และด้านโอกาสทางเลือกนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมในรูปแบบความขยันขันแข็ง ความมีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน ความคิดริเริ่มใหม่ ความสามารถในการเผชิญปัญหา หรือการมีพฤติกรรมยืดหยุ่นในการทำงานซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ที่พบว่าในกลุ่มพนักงานในองค์การอุตสาหกรรมนั้นพลังงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์และประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และงานวิจัยของ สวิตแลนด์ และ ฮอย (Sweetland & Hoy, 2000) ที่ศึกษาพลังงใจในลักษณะอำนาจของครูที่จะควบคุมการตัดสินใจที่สำคัญในการสอนและการเรียนรู้ และพบว่าบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพลังงใจของครูในโรงเรียนระดับกลาง และพลังงใจของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนที่ครูมีระดับ

พลังงใจในระดับที่สูงนั้นครูจะมีการจัดสรรการสอนและเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีการปรับปรุงข้อเรียกร้องภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั่นคือ ทำงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จทันกำหนด และมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้นผลที่ได้คล้ายคลึงกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเรื่องแรงงใจภายในในบริบทการเรียนรู้นักเรียนโดยแรงงใจภายในในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีลักษณะองค์ประกอบบางองค์ประกอบได้แก่ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถและความมุ่งมั่นที่ใกล้เคียงกับองค์ประกอบของพลังงใจในการทำงาน โดยแรงงใจภายในเป็นความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยอาศัยปัจจัยภายในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ ผลจากการศึกษาพบว่าแรงงใจภายในส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนที่มีแรงงใจภายในสูง จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ใช้วิธีการเรียนรู้แบบลึก ใช้วิธีการเรียนรู้แบบจัดระบบตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และประสบความสำเร็จในการเรียน (อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ, 2543) ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษากลุ่มพยาบาลประจำการที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพลังอำนาจในการทำงานหมายถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยได้รับอำนาจ ได้รับโอกาส ได้รับความเคารพ ได้รับความไว้วางใจ และได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถควบคุมตนเองได้ (รัตนา ลือวานิช, 2539) แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ในกลุ่มข้าราชการครูระดับประถมศึกษาได้ขยายองค์ความรู้เพิ่มขึ้นว่าพลังงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งการศึกษารวใหญ่ในประเทศไทยจะศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้

ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่าโปรแกรมการพัฒนาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพลังงใจในการทำงาน จะเพิ่มพลังงใจในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังงใจของนักศึกษาพยาบาลที่พบว่าการจัดฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังงใจให้นักศึกษาศึกษาพยาบาลมีการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น (วราภา จันทโรชิต, 2540) การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า โปรแกรมการพัฒนาค้นคว้าที่จัดไว้ให้ข้าราชการครูนั้นใช้ระยะเวลาดำเนินการค่อนข้างสั้นเป็นเวลา 3 วัน และวัดผลทันทีจึงไม่สามารถเห็นผลที่ชัดเจนของการใช้โปรแกรมการพัฒนาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพลังงใจทั้งนี้เนื่องจากพลัง

จงใจในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกความเชื่อบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งถูกฝังรากลึกมายาวนานในกลุ่มข้าราชการครู ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องดังกล่าวต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร และต้องมีการฝึกฝนโปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จนเกิดเป็นนิสัยในการที่จะมีความรู้สึกความเชื่อในการทำงานเป็นตามที่โปรแกรมคาดหวังไว้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่น่าเสนาอก่อนหน้านี้ และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ในเรื่องพลังใจในการทำงานต่างระบุว่าปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวกำหนดพลังใจในการทำงาน ดังนั้นการใช้โปรแกรมการพัฒนาดนเพิ่มพลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะต่าง ๆ ทางจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ฝึกทักษะคลายความเครียด ฝึกทักษะการใช้วิธีเผชิญปัญหา และการมีทัศนคติที่ต่อการมองโลกในแง่ดี ที่เป็นตัวกำหนดพลังใจในการทำงานนั้น ยังให้ผลไม่เข้มข้นพอที่จะทำให้พลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นเด่นชัด การที่จะให้ผลการวิจัยนี้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้นอาจจะต้องประกอบด้วยการที่บุคคลได้ใช้โปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานให้เกิดทักษะและนิสัยเป็นเวลายาวนาน ควบคู่กันไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จัดบรรยากาศในการทำงานในลักษณะที่เอื้ออำนวยไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ยุติธรรม ยืดหยุ่น มีอิสระและมีเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีพลังใจในการทำงานมากขึ้น เพราะผลการวิจัยครั้งนี้เพียงแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงานมีแนวโน้มที่จะทำให้ข้าราชการครูมีพลังใจในการทำงานสูงขึ้น มีการมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ทนทานต่อความเครียดสูงขึ้น ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยตรงมากขึ้น มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น และใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีน้อยลง ดังนั้นถ้ามีการพัฒนาพลังใจในการทำงานโดยพิจารณาเงื่อนไขสภาพแวดล้อมด้วยจะมีส่วนช่วยเอื้อต่อพลังใจในการทำงาน เช่น งานวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ใช้วิธีการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยทำการศึกษาในกลุ่มครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากผลร่วมของเงื่อนไขหลายประการ เช่น เงื่อนไขความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ประวิต เอรารรณ์, 2539)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การส่งเสริมให้ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังใจในการทำงานเพื่อประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจในงาน จำเป็นต้องพิจารณาทั้งจิตลักษณะของข้าราชการครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน
2. ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยจิตลักษณะเป็นปัจจัยที่สำคัญมีอิทธิพล

ต่อพลังงใจในการทำงานของข้าราชการ และข้าราชการครูจะมีพลังงใจในการทำงานสูงขึ้น ถ้าข้าราชการครูได้รับการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 *มีการมองโลกในแง่ดี* ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มองชีวิตในแง่ดีได้ โดยเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีการคิดต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และปัญหาอุปสรรคในลักษณะที่เป็นไปในทางดีหรือในทางบวก การคิดที่ดีหรือในทางบวกจะส่งผลต่อความรู้สึกและการกระทำที่ดีตามมา

2.2 *การเห็นคุณค่าในตนเอง* ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองได้ โดยพยายามมองตนเองในทางบวก หรือนึกถึงคุณค่าตนเองในด้านความสามารถความสำคัญ และความสำเร็จในส่วนที่ตนเองมีอยู่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้มีอยู่จนเป็นนิสัย

2.3 *การทนทานต่อความเครียดและปัญหา* ข้าราชการครูควรฝึกหัดตนเองในการใช้กลวิธีคลายความเครียดเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือมีปัญหา นอกจากนี้ข้าราชการครูควรใช้วิธีการมุ่งแก้ปัญหาโดยตรงมากกว่าจะหลีกเลี่ยงปัญหานั้น

3. ผลการวิจัยได้สนับสนุนว่าทั้งปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมพลังงใจในการทำงาน และพลังงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้ข้าราชการครูมีพลังงใจในการทำงานสูง จึงเป็นสิ่งที่โรงเรียนสามารถทำได้ดังต่อไปนี้

3.1 *นโยบายและการบริหารงานภายในโรงเรียน* ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา จะมีพลังงใจในการทำงานสูง ถ้าทางโรงเรียนให้อิสระ หรือมีอำนาจในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน มีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนและมีทางเป็นไปได้ ระบบการทำงานภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดกดขี่เกินไป ตลอดจนให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้หลักธรรมาธิบาลในการบริหารโรงเรียนด้วยความยุติธรรม รับฟังและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกความคิดเห็นของอาจารย์ รวมทั้งเป็นผู้แนะนำสนับสนุนและให้กำลังใจต่อครูอาจารย์ ตลอดจนให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 *จัดสรรทรัพยากรในการทำงาน* ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาควรได้รับทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เช่น จัดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่เพียงพอและทันสมัย จัดสรรเวลาที่พอเพียงในการทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้พร้อมตลอดจนมีข้อมูลและข่าวสารทางการศึกษาที่ทันสมัย

3.3 การได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับจากผู้บริหาร ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาจะมีพลังสูงใจในการทำงานสูงขึ้น เมื่อได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้บรรยากาศการทำงาน ที่ผู้บริหารให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย ตลอดจนให้รางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรมรวมทั้งได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการครูมีพลังสูงใจในการทำงาน

3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน โดยที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางที่ดี มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และทักษะต่าง ๆ กัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการปรึกษาหารือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี บรรยากาศภายในโรงเรียนที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ช่วยเอื้ออำนวยให้ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังสูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การวิจัยต่อไปควรวิเคราะห์รูปแบบพลังสูงใจในการทำงานให้ขยายวงกว้างกว่านี้ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังสูงใจในการทำงาน ควรพิจารณาตัวแปรทางด้านครอบครัวและอิทธิพลของนักเรียนเข้าไปในการศึกษาด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า ครอบครัวและนักเรียนมีส่วนที่จะทำให้ครู-อาจารย์มีพลังสูงใจในการทำงานด้วย เช่นเดียวกับตัวแปรที่เป็นผลของพลังสูงใจในการทำงาน ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันในการทำงาน และการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งการวิจัยต่อไปควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานโดยให้ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของข้าราชการครู นอกเหนือจากการให้ข้าราชการครูประเมินตนเอง
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลต่าง ๆ เช่นเพศเข้าไปในการวิเคราะห์รูปแบบพลังสูงใจในการทำงานด้วย และอาจมีการศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่น ความคิดสร้างสรรค์) โดยเป็นเป็นตัวแปรเชื่อมแทรก (moderator) ระหว่างพลังสูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ตามมา
3. ควรมีการวิจัยวิเคราะห์รูปแบบพลังสูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบแผนการวิจัยระยะยาวเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพลังสูงใจในการทำงานได้อย่างชัดเจนในการกำหนดทิศทางที่แท้จริงของสาเหตุและผลของพลังสูงใจในการทำงาน นอกจากนี้การวิเคราะห์รูปแบบพลังสูงใจ

ในการทำงานอาจมีความสมบูรณ์ขึ้นอีก ถ้ามีการพบอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างพลังจูงใจในการทำงาน และผลที่ตามมาของพลังจูงใจในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงานอาจช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพลังจูงใจในการทำงานได้

4. ควรมีการขยายเวลาให้ยาวนานกว่านี้ในการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการระดับประถมศึกษาพัฒนาจิตลักษณะที่เป็นส่วนสำคัญในการเอื้อให้บุคคลมีพลังจูงใจในการทำงานจนเป็นคุณลักษณะประจำตัว จะได้เห็นผลของการพัฒนาที่ชัดเจนกว่านี้ และควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและชัดเจนของผลการใช้โปรแกรมดังกล่าวนี้ นอกจากนี้การศึกษาวิจัยต่อไปในการพัฒนาพลังจูงใจในการทำงานควรทำการศึกษาทดลองโดยใช้วิธีการพัฒนาตนเองในจิตลักษณะที่จำเป็น และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อพลังจูงใจในการทำงานด้วย เพื่อศึกษาถึงผลของพลังจูงใจจากการได้รับการส่งเสริมจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมพร้อมกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2526). ผลของการฝึกสมาธิต่อระดับความวิตกกังวล. วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นริศว์ ปราบมภ์. (2539). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะการเผชิญปัญหาของนักเรียนวัยรุ่นใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). การสร้างเสริมพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณพิมล หล่อตระกูล. (2540). ความเครียด:เอกสารประกอบการอบรมคลีนิกคลายเครียด
กรุงเทพฯ: ศูนย์สุขวิทยาจิต กรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข.
- มารยาท จิตรบรรพต. (2534). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการฝึกผ่อนคลายความ
เครียดโดยนักจิตวิทยาคลินิกกับโปรแกรมเทปโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา ลีอวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการสร้างเสริมพลัง
อำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภา จันทร์โชติ. (2540). ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังต่อการพัฒนา
เจตคติการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในนัก
ศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุขภาพจิต, กรม. (2543). คู่มือคลายเครียด กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สยามเอ็มแอนด์ปีพับลิชชิงจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์. (2543). การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ
แรงจูงใจภายใน:ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Abramson, L.Y., Garber, J., & Seligman, M.E.P. (1980). Learned helplessness in humans: An attribution analysis. In J. Grabber & M.E.P. Seligman (Eds.). *Human helplessness: Theory and applications* (pp. 3-34). New York : Academic Press.
- Arbuckle, J.L. (1995). *AMOS users'guide*. Chicago, IL: Small Waters Corporation.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social - cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Bar – on, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory: Technical manual*. Toronto: Multi – Health Systems Inc.
- Blase, J., & Blasé, J.R. (1994). *Empowering teachers : What successful principals do*. Thousand Oaks, CL: Corwin Press Inc.
- Boyd, H.F. & Johnson, O.G. (1981). *Analysis of coping style*. San Antonio, TX: The Psychological Corporation.
- Bradshaw, P. (1981). *The management of self – esteem*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall Inc.
- Bowen, D.E., & Lawler, E.E. (1995). The empowerment of service works: What, why, how and when In D. Clutterbuck & S. Kernaghan (Eds.) *The power of empowerment*. London: Kogan Page.
- Bredeson, F.V. (1989). Redefining leadership and the roles of schools: Responses to changes in the professional-work – life of teacher. *The High School Journal*, 23, 9-20.
- Challey, P.S. (1992). Empowerment through teaching. *Journal Nursing Education*, 31 (3) 117 – 120.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regressions correlation analysis for the behavioral science*. Hillsdall, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13, 471 – 482.
- Cooper, C.L., & Mashall, J. (1976). Occupational source of stress. *Journal of Occupational Psychology*, 495, 11 – 28.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic notivation*. New York: Academic Press.

- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1990). *Intrinsic motivation and self – determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundation of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall Inc.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839 – 852.
- Gagne, M., Senegal, C.B., & Koestner, R. (1997). Proximal job characteristics, feeling of empowerment, and intrinsic motivation : A Multidimensional model. *Journal of Applied Social Psychology*. 27, 1222 – 1240.
- Goldman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Harter, S., & Marold, D.B. (1991). A model of the determinants and mediational role of self-worth : Implications for adolescent depression and suicidal ideation. In J. Strauss & G.R. Goethals (Eds.) *The self : Interdisciplinary approaches* (pp. 66 – 92). New York: Springer-Verlag.
- Israel, B.A., Checkoway, B, Schulz, A., & Zimmerman, M. (1994). Health education and community empowerment : Conceptualizing and measuring perceptions of individuals, organizational and community control. *Health Education Quarterly*. Summer 1994, 149 – 170.
- Kanter, R.M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*. 57,65 – 75.
- Kavsek, M.J., & Seiffge-Krenke, I. (1996). The differentiation of coping traits in adolescence. *International Journal of Behavioral Development*. 19 (3), 651 –668.
- Koberg, C.S. Boss, R.W., Senjem, J.C., & Goodman, E.A. (1999). Antecedents and outcomes of empowerment. *Group and Organization Management*. 24 (1), 71 – 91.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Co.
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Brooks Cole.
- Lawrence, D. (1999). *Teaching with confidence: A guide to enhancing teaching self-esteem*. London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- McClelland, D.C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Press.

- Menaghan, E. (1982). Measuring coping effective panel analysis of material problem and coping effort. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 220 – 222.
- Neilson, E. (1986). Empower strategies: Balancing authority and responsibility. In S. Srevastra (Ed.) *Executive power*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ross, A.O. (1992). *The sense of self: Research and theory*. New York: Springer Publishing Company.
- Rotter, J.B. (1996). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80 (Whole No. 609).
- Schemerhon, J.R., Hunt, J.G., & Osborn R.N. (1988). *Managing organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Seligman, M.E.P. (1988). *Learned optimism*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442 – 1465.
- Sweetland, S.R. & Hoy, W.K. (2000). School characteristics and educational outcomes: Toward organizational model of student achievement in middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 36 (5), 703 – 729.
- Tate, P.M. (1991, April). *A resource allocation perspective on teacher empowerment*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivations. *Academy of Management Review*. 15, 666 – 681.
- Wilson-Brown, G. (1994). *The assertive teacher*. Vermont: Ashgate Publishing Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเพิ่มพลังงูใจในการทำงาน

- โครงการฝึกอบรม
- การสำรวจตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง
- การมองโลกในแง่ดี
- การจัดการความเครียด - เผชิญปัญหา

โครงการฝึกอบรม
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง “การพัฒนาตนเพื่อพลังใจในการทำงาน”
3 – 5 เมษายน 2543
ณ ห้อง 16 – 703 และ 16 – 704 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มศว.

หลักการและเหตุผล

การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ บุคคลที่ทำงานต้องใช้ความสามารถ ทั้งทางด้านปัญญา ความคิด และอารมณ์ประกอบกัน การทำงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคปัญหา คนที่มองโลกในแง่ดีจะไม่ทอดถอยกับอุปสรรค สามารถจัดการแก้ไขปัญหาได้ คนที่มองโลกในแง่ดีจะวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวได้ มีผลการวิจัยของนักจิตวิทยาจำนวนมากที่ได้ผลสรุปสอดคล้อง กันว่า การมองโลกในแง่ดี การเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ใน ตัวบุคคลด้วยเทคนิคทางจิตวิทยา

ดังนั้นโครงการฝึกอบรมนี้จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาพลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับตนเอง เสมอ ไม่ว่าการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ตลอดจนให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาเพื่อลดความเครียดในการทำงานและให้การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้พัฒนาตนให้มองโลกในแง่ดี
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเห็นคุณค่าในตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเรียนรู้วิธีการจัดการความเครียดและการเผชิญปัญหา

ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

ครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน

วิธีดำเนินการ

การบรรยาย อภิปราย และการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกฝนพัฒนาตนเอง

ค่าลงทะเบียน

ไม่เสียค่าลงทะเบียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองในการเพิ่มพลังงใจในการทำงาน
2. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม สามารถประยุกต์แนวคิดและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองในการเพิ่มพลังงใจในการทำงานให้กับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เอกสารฝึกอบรม

โครงการแจกเอกสารฝึกอบรมให้ผู้เข้าร่วมกับการฝึกอบรมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

สถานที่ฝึกอบรม

ห้อง 16 – 703 และ 16 – 704 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันเวลาที่ฝึกอบรม

วันที่ 3 – 5 เมษายน 2543 เวลา 9.00 – 16.00 น.

กำหนดการฝึกอบรม

เรื่อง "การพัฒนาตนเองเพื่อพลังงใจในการทำงาน"

วันที่ 3 – 5 เมษายน 2543

วันที่ 3 เมษายน 2543

9.00 – 9.30 น. การสำรวจตนเอง

9.30 – 16.00 น. วิธีการเผชิญปัญหาและการจัดการความเครียด

วันที่ 4 เมษายน 2543

9.00 – 16.00 น. การเห็นคุณค่าในตนเอง

วันที่ 5 เมษายน 2543

9.00 – 16.00 น. การมองในแง่ดี

หมายเหตุ 10.20 – 10.35 น.

14.20 – 14.35 น.

12.00 – 13.00 น.

พัก จัดบริการเครื่องดื่ม

พักรับประทานอาหารกลางวันตามอัธยาศัย

กิจกรรม 1 กิจกรรม “การตระหนักรู้ตนเอง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสติรู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านประสาทรับรู้ การคิด อารมณ์ความรู้สึก
2. เพื่อฝึกความเป็นผู้มีสติในกาลทั้งปวง

อุปกรณ์

ไม่มี

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว – กลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกท่านนั่งในท่าที่สบายของแต่ละคน
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมหลับตาลงเบา ๆ พร้อมทั้งหายใจเข้าลึก ๆ และค่อย ๆ หายใจออก
3. ทำเช่นนี้ 3 – 4 ครั้ง
4. จากนั้นเลื่อนความสนใจมาที่การรับรู้ทางหู ให้รู้ตัวเอง เสียงที่ได้ยินนั้นคืออะไร แล้วเลื่อนความสนใจมาที่จมูก ว่าตนเองกำลังได้กลิ่นอะไร เลื่อนความสนใจมาที่ปาก ว่ามีความรู้สึกอย่างไรในปาก กำลังรับรสอะไร และการรับรู้ทางการสัมผัสทางผิวหนังว่ามีความรู้สึกร้อน เย็น แข็งนุ่มอย่างไร
5. ต่อมาให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักได้ว่า ตนกำลังมีอาการความรู้สึกอย่างไรเกิดขึ้นในขณะนั้น และตนเกิดความคิดอย่างไร
6. ต่อมาให้ทุกคนนั่งขัดสมาธิ ให้เท้าขวาทับเท้าซ้าย และมือขวาทับมือซ้าย แล้วเลื่อนความสนใจมาที่ท้อง ให้รู้สึกวาท้องพองเมื่อหายใจเข้า ท้องยุบเมื่อหายใจออก ให้รู้สึกถึงการยุบและพองของท้องอยู่ระยะหนึ่ง ต่อมาให้พูดอยู่ในใจด้วยว่า “พอง” “ยุบ” ตามการหายใจเข้าและออก ในระหว่างการตามการพอง – ยุบ อยู่ นั้น ถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีอาการอย่างไร หรือคิดอะไรให้รู้ตัวว่ามีอาการหรือกำลังคิดอย่างนั้น แล้วให้กลับมาฟังความสนใจที่การพองและการยุบของท้องต่อไป

7. หลังจากทำสมาธิเป็นเวลา 10 นาที ให้แต่ละคนมารายงานว่า ตนเองมีความรู้สึกอย่างไร มีสติตามคูจิตของตนเองได้ทันหรือไม่
8. จากนั้นให้สรุปร่วมกันว่า การมีสติตระหนักรู้สภาวะของตนเองอยู่ตลอดเวลาจะเกิดประโยชน์อย่างไร

กิจกรรม 2

กิจกรรม “ส่วนดีของผู้อื่น”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มองส่วนดีของผู้อื่น
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นคุณค่าของผู้อื่น

อุปกรณ์

กระดาษ ดินสอ

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว – กลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมนั่งเป็นวงกลม และผู้ดำเนินการอธิบายว่าเป็นกิจกรรมแห่งความจริงใจ โดยจะให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนสำรวจสิ่งที่ดีของเพื่อนร่วมการอบรมที่จะเวียนเข้ามานั่งกลางวงทีละคน ซึ่งสิ่งที่บอกจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ หรือบุคลิกภาพ ความสามารถ ฯลฯ ส่วนผู้ที่นั่งอยู่กลางวงให้กล่าวขอบคุณ
2. เมื่อเสร็จแล้วผู้ดำเนินกิจกรรมถามความรู้สึกของผู้ที่ได้บอกส่วนดีของผู้อื่น และผู้ที่ได้รับฟังส่วนดีของตน
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมบอกแนวทางในการปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
4. ผู้ดำเนินกิจกรรมและผู้เข้าร่วมการอบรมสรุปข้อคิดที่ได้ร่วมกัน

กิจกรรม 3

กิจกรรม "ความภาคภูมิใจของข้าพเจ้า"

วัตถุประสงค์

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสำรวจส่วนที่ดีของตนเอง
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจดจำสิ่งที่ดีของตนไว้
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นคุณค่าของตนเอง

อุปกรณ์

กระดาษ ดินสอ

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว - กลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองมี สิ่งที่ตนเองเป็นหรือในสิ่งที่ตนเองกระทำมา 10 อย่าง และเลือกข้อที่ตนเองชอบมากที่สุดมา 3 อย่าง
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมออกมาบอกเพื่อนในกลุ่ม ถึงสิ่งที่ตนเองชอบมากที่สุด 3 อย่าง
3. ให้เพื่อนในกลุ่มบอกข้อเสนอแนะการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
4. ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

กิจกรรม 4

กิจกรรม “การสำรวจส่วนที่ต้องปรับปรุง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสำรวจตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนที่ตนเองต้องปรับปรุง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้คิดวิธีการปรับปรุงตนเอง

อุปกรณ์

กระดาษ ดินสอ

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว – กลุ่ม

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของตนเองมา 5 อย่าง
2. ผู้เข้ารับการอบรมออกมาเล่าให้กลุ่มฟัง 3 อย่าง พร้อมทั้งวิธีการที่จะใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องดังกล่าว
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมคนอื่นแสดงความคิดเห็นต่อวิธีการดังกล่าว พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการอื่น ๆ เพิ่มเติม
4. ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันสรุปข้อคิดจากกิจกรรม

กิจกรรม 5 กิจกรรม “การฟังที่ดี”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกวิธีการฟังที่ดี
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการฟังที่ดี

เวลาที่ใช้

20 นาที

อุปกรณ์

ไม่มี

ลักษณะกิจกรรม

จับคู่ 2 คน

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่กัน แล้วให้แต่ละคนเตรียมคิดเรื่องที่ตนเองประทับใจมาเล่าให้เพื่อนฟัง โดยใช้เวลาในการเล่าประมาณ 5 นาที โดยให้ตกลงกันเองว่าใครจะเป็นคนเล่าก่อน
2. คนที่เป็นคนฟังคนแรก ให้ดำเนินการดังนี้
 - 2.1 ให้มองสบตาผู้เล่า
 - 2.2 มีการเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น การพยักหน้า ยิ้ม ชมวดคิ้ว เพื่อแสดงความสนใจ การรับรู้ในสิ่งที่เล่า
 - 2.3 ให้ผู้ฟังเงียบ ฟัง ไม่ขัดจังหวะการเล่า
 - 2.4 ให้ผู้ฟังมีการตอบรับการเล่าด้วยวาจา เช่น ค่ะ อ้ออย่างนั้นแหละคะ
 - 2.5 ให้ผู้ฟังกล่าวซ้ำคำพูดบางคำของผู้เล่า
 - 2.6 ให้ผู้ฟังถามคำถามเพื่อความกระจ่างในบางประเด็น
 - 2.7 ให้ผู้ฟังติดตามประเด็นที่เขาพูดด้วยความสนใจ
3. ต่อมาผลัดให้อีกคนหนึ่งเล่าเรื่อง แต่ให้ผู้ฟังทำพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับคำแนะนำที่กล่าวมาทั้งหมด
4. ให้แต่ละคู่มาเล่าประสบการณ์ในการทำกิจกรรม แล้วช่วยกันสรุปวิธีการฟังที่ดี
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสรุปประโยชน์ของการฟังที่ดี

กิจกรรม 6

กิจกรรม “การแสดงออกอย่างเหมาะสม”

วัตถุประสงค์

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้วิธีการแสดงออกอย่างเหมาะสม
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกการแสดงออกอย่างเหมาะสม
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นประโยชน์ของการแสดงออกอย่างเหมาะสม

เวลาที่ใช้

45 นาที

อุปกรณ์

ไม่มี

ลักษณะกิจกรรม

กลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมจับเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 1-3 คน ให้แต่ละกลุ่มคิดถึงสถานการณ์มากกลุ่มละ 1 เรื่อง ที่บุคคลควรกล้าแสดงออกเพื่อรักษาสิทธิ หรือความเชื่อ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตน เรื่องราวที่คิดก็ควรให้เหมาะกับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม
เรื่องที่เสนอแนะเป็นตัวอย่าง เช่น
 - เมื่อมีคนแซงคิวท่าน
 - เมื่อมีคนขัดจังหวะการพูดของท่าน
 - เมื่อมีคนมาพูดคุยด้วยเป็นเวลานาน โดยที่ท่านต้องรีบทำธุระ
 - เมื่อมีคนพูดคุยกันเสียงดังในขณะที่ท่านซึ่งเป็นประธานในที่ประชุมกำลังอยู่พูด
 - เมื่อมีญาติผู้ใหญ่ตักเตือนเรื่องการแต่งตัวของท่าน แต่ท่านคิดว่าแต่งเหมาะสมแล้ว
 - เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ประชุม
 - เมื่อต้องปฏิเสธการชวน
2. ให้แต่ละกลุ่มออกมาแสดงตามเรื่องที่กลุ่มของตนคิดไว้ และแสดงพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม
3. เมื่อแต่ละกลุ่มแสดงเสร็จ ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมคนอื่น ๆ แสดงความคิดเห็นว่า การแสดงออกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร
4. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

กิจกรรม 7

กิจกรรม “ย้อนระลึกอดีต”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ระลึกถึงอดีตที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รวมทั้งความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความผิดหวังนี้ด้วย
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างสภาพที่เป็นจริงขึ้นมาใหม่สำหรับตัวเองและนักเรียนของตน

อุปกรณ์

กระดาษ ดินสอ

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะของกิจกรรม

เดี่ยว

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนย้อนระลึกอดีตของการมีอาชีพครูโดยการเขียนข้อความลงในแบบบันทึกกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมอาสาสมัครมาเล่าสิ่งที่ตนเองเขียน
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมที่ฟังให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่ออกมาเล่า
4. ให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนี้

แผ่นบันทึกกิจกรรม “ย้อนระลึกอดีต”

ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้

1. ขอให้ท่านระลึกถึงเวลาในขณะที่ท่านตัดสินใจทำงานเป็นครู
 - ท่านมีแรงบันดาลใจอะไร
.....
 - ท่านคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรบ้าง
.....
.....
 - ท่านมีความกระตือรือร้นในการสอบมากขึ้นหรือเปล่า หรือน้อยลง
.....
2. ให้ท่านพิจารณาว่าอะไรคือความผิดพลาดที่ใหญ่ที่สุด ตั้งแต่ท่านเป็นครูมา
 - เหตุการณ์นั้นคืออะไร
.....
 - ท่านรู้สึกอย่างไร
.....
 - ท่านคิดว่าอะไรคือสาเหตุ
.....
 - ท่านได้เรียนรู้อะไรจากเรื่องนั้นบ้าง
.....
3. สิ่งที่ท่านกล่าวมากที่สุดในการเป็นครูคืออะไร
.....
4. ท่านเคยคิดเลิกอาชีพครูหรือไม่
.....

5. ในการทำงานจะดำเนินชีวิตครู โดยที่สามารถมีความรู้สึกที่ดีกับอดีตที่ผ่านมาได้ และก้าวต่อไปข้างหน้าอย่างให้โอกาสแก่ตัวเองที่จะพบกับสิ่งที่น่าสนใจใหม่ ๆ ได้

๑. ท่านต้องให้อภัยแก่ใครบ้าง

.....

๒. ท่านต้องให้อภัยแก่ตัวเองในเรื่องอะไรบ้าง

.....

๓. อะไรที่ท่านต้องละลงบ้าง

.....

๔. อะไรที่ขาดไปที่ต้องสร้างขึ้นใหม่

.....

กิจกรรม 8 กิจกรรม "เส้นทางชีวิต"

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตั้งเป้าหมายต่อเนื่องไปในลักษณะเส้นเดินทาง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมระบุว่าอาจมีอุปสรรคอะไรบ้างในเส้นทางที่ไปสู่เป้าหมายนั้น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมระบุว่ามีความท้าทายอะไรบางอย่างที่จะช่วยเอาชนะอุปสรรคนั้นได้

อุปกรณ์

กระดาษ ดินสอ

เวลาที่ใช้

30 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว

วิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนกากบาทลงที่แห่งหนึ่งบนกระดาษที่ใดก็ได้ ให้นำหมายถึงว่า ขณะปัจจุบันกำลังอยู่ที่ตรงนี้ ทำนองเดียวกับข้อความที่ว่า "ท่านอยู่ตรงนี้" บนแผนผังทางหนีไฟของอาคาร

ต่อมาให้เขียนภาพของความสำเร็จ จะเป็นข้อความ หรือสัญลักษณ์อะไรก็ได้ ให้มีระยะห่างจากกากบาท และระหว่างทางจากกากบาทถึงความสำเร็จปลายทาง ให้เขียนเป้าหมายย่อยที่ท่านต้องการจะบรรลุ ซึ่งอาจมีได้หลายเป้าหมาย

ต่อไปให้เขียนอุปสรรคของการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นไว้บนเส้นทาง สำหรับแต่ละอุปสรรค ให้เขียนว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะช่วยท่านเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้น

2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมอาสาสมัครมาเล่าสิ่งที่ตนเองทำ
3. ให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันเสนอแนะทางแก้ปัญหา
4. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสรุปข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรม

กิจกรรม 9

กิจกรรม “การโปรแกรมจิตตนเอง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมกำหนดจิตของตนเองในสิ่งที่ดี ๆ ที่ตนเองต้องการเป็น
2. เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นให้สิ่งดี ๆ เกิดขึ้นแก่ตนเอง
3. เพื่อให้การย้ำเตือนสิ่งที่ตนต้องการจะเป็น เพื่อเก็บไว้ในความทรงจำ

อุปกรณ์

ไม่มี

เวลาที่ใช้

20 นาที

ลักษณะกิจกรรม

เดี่ยว

วิธีดำเนินการกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมนึกถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็น หรือเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุมากที่สุดมา 1 อย่าง
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมนั่งสมาธิ 10 นาที
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมยังคงหลับตา แล้วพูดกับตนเองในใจ ด้วยประโยคที่ตนคิดไว้ในกิจกรรมข้อ 1 ซ้ำ ๆ กัน 10 ครั้ง
4. จากนั้นให้ผู้เข้ารับการอบรมจินตนาการเห็นภาพตนเองตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะเป็นในข้อ 1
5. ต่อมาให้ผู้เข้ารับการอบรมหลับตานึกว่าตนกำลังนั่งอยู่หน้ารูปบูชาที่ตนเคารพ เช่น นั่งหน้าพระพุทธรูป หรือนั่งในโบสถ์ หรือสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของศาสนาตน ฯลฯ แล้วให้พูดบอกตนเองแบบเดิมอีก 10 ครั้ง ต่อมาให้จินตนาการภาพตนเองตามที่ทำได้ให้เห็นอย่างชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมบอกความรู้สึกของตนเองจากการทำกิจกรรมนี้

กิจกรรม 10
ทักษะคลายเครียด

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
1. การฝึกการหายใจ	เพื่อให้ร่างกายได้รับอากาศเต็มปอดและช่วยให้การหมุนเวียนโลหิตดีขึ้น ร่างกายสดชื่น และผ่อนคลายความตึงเครียดของกล้ามเนื้อและระบบการหายใจ ทำให้ร่างกายกระปรี้กระเปร่า กระตือรือร้น	ฝึกการหายใจเข้าและออก โดยใช้มือวางที่หน้าท้องใต้อก แล้วค่อยสังเกตเวลาหายใจเข้าลึก ๆ ให้ท้องป่อง แล้วค่อย ๆ หายใจออกจนท้องแฟบ ทำครั้งละ 20 ที
2. การฝึกจินตนาการ	เพื่อเป็นการพักความคิดจากเรื่องที่กังวลใจ โดยใช้ความคิดสร้างจินตนาการและบรรยากาศเป็นภาพที่มีสี แสง กลิ่น ความอบอุ่น สบายลม	ใช้เทปเสียงเรื่อง "การใช้จินตนาการ" เวลาประมาณ 5-10 นาที
3. การฝึกผ่อนคลายร่างกาย	เพื่อฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายให้รับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความตึงและการผ่อนคลาย	ใช้เทปเสียง "การฝึกผ่อนคลายร่างกาย" เวลาประมาณ 30 นาที เนื้อหา - ผ่อนคลาย แขน มือ เท้า ตา ปาก ใบหน้า ไหล่ ฯลฯ
4. การบริหารร่างกายแบบซึ๊ง	เพื่อฝึกการบริหารกาย การหายใจ และการใช้สมาธิในกระบวนท่าพื้นฐาน 4 ท่า เพื่อให้ร่างกายผ่อนคลาย และแข็งแรง	1) ใช้ท่าเตรียมอบอุ่นร่างกาย 5 นาที 2) ใช้กระบวนท่าพื้นฐาน 4 ท่าคือ <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่าจับขุ่นลดพิษ 2. ท่าดึงพลังจากแผ่นดิน 3. ท่าฟ้าประทาน 4. ท่าบัวบานบัวหุบ ทั้งหมดใช้เวลา 20 - 25 นาที

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
5. การนวดคลายเครียด	เพื่อใช้มือขนาดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ และช่วยการหมุนเวียนของโลหิต ทำให้ร่างกายสดชื่นแจ่มใส	ใช้มือขนาดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น 1. นวดมือ - นิ้ว ทั้ง 2 มือ 2. คลึงขมับ ใช้นิ้วหัวแม่มือกดคลึงที่แอ่งบริเวณขมับคลึงไปมาทั้ง 2 ข้าง 10 - 20 ครั้ง 3. นวดเหนือคิ้ว และบริเวณไรผมรอบ ๆ ศีรษะ ครั้งละ 5 นาที
6. การใช้ Self - talk (การพูดและสิ่งตัวเอง)	เพื่อให้โอกาสทบทวนสำรวจการกระทำและความคิดของตนเอง ระบายออกเป็นคำพูดต่อตนเองในลักษณะยืนยันความตั้งใจ การปลอบใจ ตั้งความหวัง	ใช้คำพูดกับตนเองในสภาวะที่เป็น การสำรวจทบทวน เช่น ตอนนี้นฉันมีหน้าที่.....ฉันยังมีสิ่งดี ๆ ในชีวิต เช่น.....ฯลฯ
7. การทิ้งขยะในใจ	1. สำรวจความทุกข์ ความโกรธเก่า ๆ ในใจกับเรื่องที่ผ่านมาในอดีต 2. ปรับวิธีคิดในการอยู่กับปัจจุบัน 3. สร้างข้อคิดให้ตนเองในการสั่งตนเองให้จบหรือยุติเรื่องที่ผ่านมา หรือฝึกการให้อภัย อโหสิ	1. พูดหรือเขียนเรื่องที่เป็นความทุกข์, ความกลัว, ความโกรธ หรือความเสียใจในเรื่องที่อยู่ในใจ 2. อภิปรายในข้อที่เป็นผลเสียของความทุกข์ในใจ 3. ให้แก่วัดคิดว่า "ขยะที่ยังต้องทิ้งทุกวัน ขยะใจทำไมไม่ทิ้งจากใจ" 4. สรุปข้อปฏิบัติ "ขยะเก่าทิ้งไป ขยะใหม่ไม่นำมาเก็บไว้"
8. การอธิษฐานจิต	1. เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและความหวัง 2. เพื่อให้มีข้อตกลงกับตัวเองในการกำหนดสิ่งที่ต้องการ และสิ่งที่มีความไม่ฝัน	1. ก่อนทำสิ่งใดหรือกิจกรรมใดให้กำหนดในใจ หรือพูดบอกตัวเองในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
9. การสวดมนต์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อฝึกฝนให้เกิดความสงบ และมีสมาธิกับปัจจุบัน 2. เพื่อควบคุมตนเองให้อยู่กับกิจกรรมที่ใช้เสียง ความจำ การเคารพต่อสิ่งที่ตนนับถือ 3. ให้เกิดกำลังใจเป็นพลังทางความคิด 	<ol style="list-style-type: none"> 2. หลังสวดมนต์ บอกตัวเองในสิ่งที่ตั้งใจจะทำหรือขอให้ผู้อื่นทำ สวดมนต์ตามบทบัญญัติของศาสนาของตน เช่น ศาสนาพุทธ สวดบทพระพุทธรคุณ สวดบทพาดุงมหากา ฯลฯ การสวดควรออกเสียงและตั้งใจสวดเพื่อน้อมใจให้เกิดความมีสติ
10. การแผ่เมตตา	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อฝึกให้มีความระลึกถึง หรือมีความปรารถนาดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น 2. ฝึกความคิดและการพูดในสิ่งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น 3. ฝึกให้จิตใจและอารมณ์อ่อนโยน และสงบมีสติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลังสวดมนต์ให้แผ่เมตตาให้กับตนเอง “ขอให้ข้าพเจ้ามีความสุขมีความปลอดภัย ด้วยอำนาจของคุณความดีที่ได้ประพฤติปฏิบัติทั้งที่ผ่านมาขณะนี้ และที่ตั้งใจจะปฏิบัติต่อไป จะส่งผลให้ข้าพเจ้ามีความสุขกายสุขใจตลอด 2. แผ่เมตตาให้ผู้อื่น เริ่มจากผู้ที่นับถือพ่อแม่ ครูอาจารย์ ผู้ที่มีพระคุณ ญาติมิตรและสุดท้ายผู้ที่เคยเป็นศัตรู หรือคู่อริ ด้วยถ้อยคำตามข้อ 1 (เปลี่ยนข้าพเจ้าเป็นพ่อแม่ ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณ ญาติมิตร และผู้เคยเป็นศัตรู 3. แผ่เมตตาให้สิ่งมีชีวิตทั่วไป
11. การทำสมาธิ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกการสงบกายใจ 2. เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการเจริญสติ 	<ol style="list-style-type: none"> * การกำหนดลมหายใจเข้าออกในขณะนั่งสงบ โดยให้จุดสนใจอยู่ที่ปลายจมูก ใช้เวลาครั้งละ 10 นาที

กลวิธีเผชิญความเครียด

จรรยา วัฒนโสภณ

คนเราทุกคนต้องยอมรับว่าทุกชีวิตต้องเผชิญกับความทุกข์หรือภาวะเครียดบ้างไม่มากก็น้อย บางคนอาจจะบ่อยครั้ง บางคนรุนแรงและมีความเครียดหลาย ๆ เรื่องในเวลาเดียวกัน บางคนอดทนได้ บางคนพ่ายแพ้ บางคนไวววย บางคนเงี้ยวเฉยแต่มีอาการทางกายแทนการคร่ำครวญร้องไห้ สาเหตุที่ทำให้แตกต่างกันนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงทางร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น
2. ความมากน้อย และความรุนแรงของความเครียด
3. ระยะเวลาของความเครียดนั้นว่าเร็วหรือช้าต่อเนื่องกันแค่ไหน
4. ภาวะแทรกซ้อน หรือเหตุเสริมอื่น ๆ เช่น ในคนที่ย้ายถิ่นและมีปัญหาจากจนสุขภาพไม่ดี

และไม่มียานท่า ถ้าเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน ย่อมเครียดมากกว่าคนที่มียานท่าเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การใช้กลวิธีเผชิญความเครียดเพื่อให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายจนความทุกข์และความตึงเครียดลดลงหรือหายไป หลักสำคัญคือ ต้องแก้ที่สาเหตุและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเผชิญวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีที่จะจัดการกับความเครียดและปรับตัวปรับใจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. เสริมสร้างความแข็งแรง มั่นคง ทั้งทางกายและใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิตทำให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ

1.1 ทางกาย ควรปฏิบัติดังนี้

- ดูแลสุขภาพทั่วไปให้ดี ออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อให้ร่างกายสดชื่น กระฉับกระเฉง
- รับประทานอาหารให้พอเหมาะ ไม่มากเกิดไปหรือน้อยเกินไป
- ถ้ามีโรคภัยไข้เจ็บ ต้องทำการรักษาอย่างถูกต้อง และไม่ทอดทิ้งต่อความเจ็บไข้ นั้น ๆ
- ไม่ตรากตรำหรือบั่นทอนสุขภาพของตนเองจนเกินไป เช่น การเที่ยวเตร่มากเกินไป หรือใช้สิ่งเสพติดให้โทษกับร่างกาย จะทำให้ร่างกายทรุดโทรมเร็วกว่าปกติ

1.2 ทางจิตใจ ควรปฏิบัติดังนี้

- ต้องมีหลักปฏิบัติตนทางด้านการรักษาอารมณ์และจิต เช่น ยึดหลักศาสนา หรือ การคบคนดีมีศีลธรรม จะทำให้เราไม่ร้อนใจหรือได้แนวทางที่ดีในการคิดการปฏิบัติตน
- ควรมีสัมมาอาชีพ คือมีการประกอบอาชีพที่สุจริต เพื่อความสบายใจ เพราะบทบาททางสังคมของตัวเองจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ไม่ก่อศัตรู จะทำให้สบายใจในการดำรงชีวิต
- ความมั่นคงทางจิตใจกับภาวะการเงินต้องจัดการและอย่างให้เกิดปัญหาทางการเงิน เพราะจะทำให้เครียดและไม่เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น

2. จัดการแบ่งเวลาให้เหมาะสมและจัดการปัญหาต่าง ๆ ให้เร็วที่สุด อย่างลดวันประกัน พรุ่ง และถ้าผ่านไปแล้วไม่ต้องกังวลซ้ำ

3. ลดความรุนแรงและอย่าสร้างปัญหาเพิ่ม บางครั้งการแก้ปัญหาก็ไม่รอบคอบอาจสร้างปัญหาใหม่อีกหลายเรื่อง ต้องรอบคอบและศึกษาแนวทางต่าง ๆ

4. ถ้ามีปัญหาแทรกซ้อน ต้องจัดการปัญหาเร่งด่วนที่สุด สำคัญที่สุดก่อน แล้วจึงจัดการกับปัญหารองลงมา

5. ในขณะที่อยู่ในวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อาจทำให้มองไม่เห็นหนทางแก้ไขว่าจะต้องจัดการกับปัญหาใดก่อน อาจต้องอาศัยคนใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิทช่วยกันคิด คนเราจำเป็นต้องยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ้าง อย่าคิดว่าตนเองจะเก่งอยู่เสมอ บางครั้งอาจต้องระบายความทุกข์ ปรีกษาหาหรือขอความคิดเห็น คำแนะนำจากผู้อื่นบ้าง อย่าคิดวนเวียนอยู่แต่เพียงลำพัง

6. บางครั้งอาจต้องเลี่ยงหรือห่างจากปัญหาเครียดนั้นชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง เพื่อตั้งสติสงบอารมณ์แล้วใคร่ครวญเหตุผลให้ดีขึ้นค่อยตัดสินใจ โดยเฉพาะปัญหาการหย่าร้าง ไม่ควรทำในขณะที่ต่างฝ่ายต่างโกรธ เคียดแค้น และไร้สติ

7. ลดความคาดหวังในบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ลงบ้าง และถ้าจะคาดหวังควรอยู่ในพื้นฐานของความเป็นจริงและเป็นไปได้ เพื่อจะได้ไม่เครียด หงุดหงิดเกิดไปเมื่อผิดหวัง

8. ในรายที่เครียดจากการเจ็บป่วยทางกาย เช่น ป่วยเรื้อรัง หรือเป็นโรคร้ายจำเป็นต้องใช้วิธีปฏิบัติดังนี้

อย่าตื่นตระหนกจนเกินเหตุกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ โปรดระลึกเสมอว่ายังมีผู้ป่วยอาการรุนแรงมากกว่าเรา และให้เชื่อว่าถ้าได้รับการรักษาย่อมจะทำให้อาการดีขึ้น เราจะหายได้

9. มีทัศนคติที่ดีต่อความเครียด โดยมองเห็นว่าส่วนดีว่าช่วยให้เราเกิดความเข้มแข็งความอดทน การเครียดเป็นสิ่งธรรมดาที่ช่วยให้ทุกคนฝึกตนเองในการดำเนินชีวิต

การฝึกการควบคุมตนเองเพื่อลดความเครียด

จรรยา วัฒนโสภณ

การควบคุมตนเองเพื่อลดการเกิดความเครียดนั้น ความจริงมีเทคนิควิธีมากมายและแต่ละวิธีต่างเหมาะสมกับแต่ละคนไป การจะเลือกว่าเทคนิคใดเหมาะกับตนจะต้องลองทำเสียก่อน และปรับหรือเรียนรู้ที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และมีข้อสังเกตว่าบุคคลที่มีพื้นฐานทางบุคลิกภาพบางกลุ่มจะฝึกยาก ได้แก่ บุคคลที่เจ้าระเบียบ สมบูรณ์แบบและคาดหวังสูง หรือผู้ที่มีปัญหาทางโรคจิต โรคประสาท ถ้าท่านไม่มีลักษณะดังกล่าว ท่านจะฝึกการควบคุมตนเองเพื่อลดความเครียดได้ดี

เทคนิคการควบคุมความเครียดแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. ควบคุมด้านอาหาร เช่น รับประทานอาหารปริมาณพอเหมาะและมีคุณค่าตามหลักโภชนาการ เลือกอาหารสด งดอาหารที่มีสิ่งเสพติดทุกชนิด รับประทานอาหารที่ประกอบด้วยตัวสมบูรณ์ไฟ และควบคุมให้ได้อาหารตามความจำเป็นของร่างกาย
2. ออกกำลังกาย และพักผ่อนให้พอเหมาะ เช่น มีการเตรียมร่างกายให้แข็งแรง สมบูรณ์เป็นประจำ โดยการวิ่ง ว่ายน้ำ รำมวยจีน โยคะ ทำสวน ตกปลา เดินรำ เป็นต้น
3. ควบคุมการเคลื่อนไหวและการผ่อนคลายของกล้ามเนื้อ เพื่อให้สังเกต ตระหนัก ในการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อและฝึกที่จะไม่เกร็งโดยไม่จำเป็น ทำงานหรือออกกำลังกายกล้ามเนื้อทุกส่วน ฝึกผ่อนคลาย นวดกล้ามเนื้อ แช่น้ำที่ไหลวน เป็นต้น
4. สรวรมจิต ฝึกสมาธิ เช่น การฝึกเข้าสมาธิตามหลักศาสนาต่าง ๆ ฝึกการใช้จินตนาการสะกดจิตตัวเอง ฟังกลืน แม่เมตตา เป็นต้น
5. ควบคุมเวลาและควบคุมการสื่อสาร จัดตารางเวลาของตนเองที่พอเหมาะกับการปฏิบัติ ฝึกความรู้สึกให้ไวต่อการรับรู้ ฝึกการแสดงออกที่ควรจะมีตามสิทธิของตนเอง วางแผนก่อนมีกิจกรรม ทำงานตามความสำคัญก่อนหลัง
6. ได้รับความช่วยเหลือรอบ ๆ ตัว เช่น เข้ากลุ่มเพื่อพัฒนาทางด้านจิตใจ หรือการช่วยเหลือในกลุ่มที่มีปัญหาคล้าย ๆ กัน หรือกลุ่มวิชาชีพของตนเองเพื่อให้ได้รับการประคับประคองและส่งเสริมกำลังใจ หรือเข้ากลุ่มศาสนา ฯลฯ

บางครั้งแม้จะให้หลายวิธีการแล้วอาจจะยังไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง ท่านควรที่จะสำรวจถึงสาเหตุของความเครียด เพราะการแก้ไขที่ต้นตอของปัญหาจะเป็นการทำให้ความเครียดหมดไปดีกว่าการลด การลดเป็นเพียงการทำให้เหนื่อยลงซึ่งมีทางเพิ่มขึ้นได้อีก

การสำรวจและค้นหาปัญหาต่าง ๆ จะต้องควบคุมใจให้เป็นกลาง ไม่เข้าข้างตัวเองและยอมรับฝั่งการวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะของผู้ใกล้ชิด หรือผู้เกี่ยวข้องแต่ในระยะเวลาที่ท่านไม่มั่นใจว่าจะยอมเปิดใจเพื่อแนวคิดนี้ ท่านควรใช้การฝึกการควบคุมตนเองเพื่อลดความเครียดทั้ง 6 ประการที่ได้นำเสนอไปแล้ว ลองดูนะคะ ขอให้โชคดี

การฝึกการหายใจ

ฝึกการหายใจ โดยใช้กล้ามเนื้อกระบังลมบริเวณหน้าท้องแทนการหายใจโดยใช้กล้ามเนื้อหน้าอก

เมื่อหายใจเข้า หน้าอกจะพองออก และเมื่อหายใจออกหน้าท้องจะยุบลง ซึ่งจะรู้ได้โดยเอามือวางไว้ที่หน้าท้องแล้วคอยสังเกตเวลาหายใจเข้าและหายใจออก

หายใจเข้าลึก ๆ และช้า ๆ กลับไว้ชั่วครู่แล้วจึงหายใจออก

ลองฝึกเป็นประจำทุกวัน จนสามารถทำได้โดยอัตโนมัติ

การหายใจแบบนี้จะช่วยให้ร่างกายได้รับออกซิเจนมากขึ้น ทำให้สมองแจ่มใส ร่างกายกระปรี้กระเปร่า ไม่่วงเหงาหาวนอน พร้อมเสนอสำหรับภารกิจต่าง ๆ ในแต่ละวัน

การทำสมาธิเบื้องต้น

เลือกสถานที่ที่เงียบสงบ ไม่มีควรรบกวน เช่น ห้องพระ ห้องนอน ห้องทำงานที่ไม่มีคนพลุกพล่าน หรือมุมสงบในบ้าน

นั่งขัดสมาธิ เท้าขวาทับเท้าซ้าย มือชนกันหรือมือขวาทับมือซ้ายตั้งตัวตรง หรือจะนั่งพับเพียบก็ได้ตามแต่จะถนัด

กำหนดลมหายใจเข้าออก โดยสังเกตลมที่มากกระทบปลายจมูก หรือริมฝีปากบน ให้นึกว่าขณะนั้นหายใจเข้าหรือออก

หายใจเข้าท้องพอง หายใจออกท้องยุบ

หายใจเข้านับ 1 หายใจออกนับ 1

นับไปเรื่อย ๆ จนถึง 5

เริ่มนับใหม่จาก 1 – 6 แล้วพอ

กลับมานับใหม่จาก 1 – 9 แล้วพอ

กลับมานับใหม่จาก 1 – 10 แล้วพอ

ย้อนกลับมาเริ่ม 1 – 5 ใหม่ วนไปเรื่อย ๆ

ขอเพียงจิตใจจ่ออยู่กับลมหายใจเข้าออกเท่านั้น อย่าคิดฟุ้งซ่านเรื่องอื่น ๆ เมื่อจิตใจแน่วแน่จะช่วยขจัดความเครียด ความวิตกกังวลความเศร้าหมอง เกิดปัญญาที่จะคิดแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีสติ มีเหตุมีผล และยังช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้นด้วย

การบริหารกายแบบซีกง

ท่าเตรียมตัว ยืนตรงแยกขาทั้งสองออกให้กว้างเสมอหัวไหล่ ปล่อยทุก ๆ ส่วนของร่างกายให้สบาย ๆ ไบหน้ายิ้มแย้ม หลับตาเบา ๆ ศรีษะตรง

วิธีต่อไปนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึก

ท่าที่ 1 ขยับขุ่นลดพิษ

ยกมือจากข้างกายทั้งสองชูขึ้นช้า ๆ จนเลยศรีษะ จากนั้นให้ใช้มือทำท่ากดลงจากข้างบน โดยฝ่ามือทั้งสองที่กดลงมานั้นให้อยู่ในตำแหน่งแนวกึ่งกลางด้านหน้าของร่างกาย โดยชูขึ้นและกดลง 36 ครั้ง

การหายใจ : แบบธรรมชาติ สม่่าเสมอ หายใจเบาและยาว ลดมือลงหายใจออก ยกมือขึ้น
หายใจเข้า

ท่าที่ 2 ดึงพลังจากแผ่นดิน

หันจุดเสากงที่อุ้งมือ (จุดนี้อยู่ระหว่างนิ้วชี้และนิ้วกลาง เวลากำหมัด ปลายนิ้วกลางจะแตะถูกจุดนี้) ให้ตรงกับจุดย่งจั้ง ใต้อุ้งเท้า (จุดใต้ฝ่าเท้าตรงบริเวณประมาณ 1/3 ของเท้า) แล้วให้ยกขึ้นและกดลงช้า ๆ 36 ครั้ง

การหายใจ : ธรรมชาติเช่นกันเบาและยาว ยกมือขึ้น หายใจเข้า กดมือลงหายใจออก

ท่าที่ 3 ฟ้าประทาน

ยกมือจากข้างกายทั้งสองชูขึ้นช้า ๆ สูงเหนือศรีษะแล้วให้นิ้วมือทั้งสองสับประกบเข้าหากันเป็นรูปดอกบัว จากนั้นพนมมือลงมาถึงท้องน้อย จึงแยกมือออก ฝึกทำนี้ 36 ครั้ง

การหายใจ : ธรรมชาติ เหมือนที่ท่า 1

ท่าที่ 4 บัวบานบัวหุบ

หันอุ้งมือทั้งสองเข้าหากันแล้วแยกออกแล้วดันเข้า (เวลาดันเข้าหากัน ให้กำหนดจิตว่ามีแรงด้านออกมา) ฝึกท่านี้ 36 ครั้ง

กายหายใจ : ขณะหันอุ้งมือเข้าหากัน ให้หายใจเข้า และเมื่อดันมือออกจากกันก็หายใจออก

การกำหนดจิต : ให้นึกคิดว่าระหว่างอุ้งมือทั้งสองเป็นลูกโกลมอยู่ระหว่างมือ มีแรงดูดและแรงดันอยู่ เปรียบประหนึ่งเป็นสนามแม่เหล็ก ดันและดูดสลับกัน

หมายเหตุ : หลังจากฝึกทุกครั้งต้องยุติการฝึกพลัง กล่าวคือ วางอุ้งมือทั้งสองโดยโอบที่ท้องน้อย ซ้า ๆ ผู้ชายให้ใช้อุ้งมือขวาวางทับบนฝ่ามือซ้าย (ผู้หญิงวางทับตรงกันข้าม) แล้วใช้มือที่ทับซ้อนกันประกบที่ท้องน้อย จากนั้นหมุนตามเข็มนาฬิกา 36 ครั้ง ก่อนแล้วจึงหมุนทวนเข็มนาฬิกาอีก 36 ครั้ง เสร็จแล้วจึงเอามือถูกันเบาๆ และยกขึ้นลูกลมหน้า หู ต้นคอ ตามไล่จากไหล่ไปแขนทั้งสอง และเท้าจากบนลงล่าง เป็นการยุติการฝึก

การฝึกการผ่อนคลาย (Relaxation Training)

นั่งพิงหลังและทำตัวให้สบายที่สุด หลับตาและไม่คิดถึงสิ่งอื่นใดนอกจากผ่อนคลาย มุ่งความสนใจไปที่มือขวา กำมือขวาให้แน่น จะรู้สึกตึงเครียดบริเวณกล้ามเนื้อมือขวา เอาละคลายมือออก ปล่อยนิ้วมือตามสบาย ทำอีกครั้งหนึ่ง กำมือขวาให้แน่นจะรู้สึกตึงเครียดอีกครั้งหนึ่ง คลายมือและนิ้วออก จะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างความตึงเครียดและผ่อนคลายของกล้ามเนื้อ

กำมือขวาให้แน่น คราวนี้ยกแขนขึ้นและงอศอก จะรู้สึกตึงเครียดที่บริเวณกล้ามเนื้อที่มือ ขา และแขน เอาละปล่อยมือขวาและแขนลง ตอนนี้ก็จะรู้สึกถึงความแตกต่างของความตึงเครียดและผ่อนคลาย

ทำอีกครั้งหนึ่ง กำมือขวาให้แน่น แล้วเหยียดตรงไปข้างหน้าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกตึงเครียดมาก เอามือและแขนลงได้ จะรู้สึกกล้ามเนื้อคลายความเครียดขึ้นอีก แขนหนัก และอุ่น รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น ตั้งสมาธิที่มือและแขนขวาสักครู่หนึ่ง

มุ่งความสนใจในที่มีมือซ้าย กำมือซ้ายให้แน่น จะรู้สึกมีความตึงเครียดเกิดขึ้นที่บริเวณกล้ามเนื้อซ้ายมือ คลายมือออก ปล่อยนิ้วมือตามสบาย ทำอีกครั้งหนึ่ง กำมือซ้ายให้แน่น จะรู้สึกตึงเครียดอีกครั้งหนึ่ง คลายมือและนิ้วออก จะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างความเครียด และผ่อนคลายของกล้ามเนื้อ

กำมือซ้ายให้แน่น คราวนี้ยกแขนขึ้นและงอศอก จะรู้สึกตึงเครียดบริเวณกล้ามเนื้อมือซ้าย และแขน เอาละปล่อยมือซ้าย และแขนลง ตอนนี้ก็จะรู้สึกถึงความแตกต่างของความตึงเครียดและผ่อนคลาย

ทำอีกครั้งหนึ่ง กำมือซ้ายให้แน่น แล้วเหยียดแขนตรงไปข้างหน้าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกตึงเครียดมาก เอามือและแขนลง จะรู้สึกกล้ามเนื้อคลายความเครียดขึ้นอีก แขนหนักและอุ่น รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น ตั้งสมาธิอยู่ที่แขนซ้ายสักครู่หนึ่ง

ยกไหล่ให้สูงขึ้นไปจรดกับศีรษะ จะรู้สึกกล้ามเนื้อตึงมาก เอาละผ่อนคลายได้ ปล่อยไหล่ลงให้อยู่ในท่าที่สบายอีกครั้งหนึ่ง ยกไหล่ขึ้นอีกครั้ง จะรู้สึกตึงเครียดมาก แยกความแตกต่างระหว่างความเครียดกับผ่อนคลายของกล้ามเนื้อให้ได้โดยปล่อยไหล่ตามสบายให้มากที่สุด มุ่งความรูสึกไปที่ไหล่ และผ่อนคลายให้มากขึ้นอีกนิดหนึ่ง

มุ่งความสนใจไปที่กล้ามเนื้อต้นคอ พยายามเอนศีรษะไปทางด้านหลังให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกกล้ามเนื้อตึงเครียดเพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้น เอาละผ่อนคลายกล้ามเนื้อต้นคอได้ โดยปล่อยศีรษะให้อยู่ในท่าที่สบายอีกครั้งหนึ่ง

ผ่อนคลายกล้ามเนื้อต้นคออีกครั้งหนึ่งโดยเอศรีษะมาทางด้านหน้าให้ชิดกับหน้าอกจะรู้สึกมีความตึงเครียดมากขึ้น เอาละ ผ่อนคลายได้ให้ศรีษะอยู่ในท่าเดิม จะรู้สึกผ่อนคลาย และอยู่ในท่าที่สบายอีกครั้งหนึ่ง

คราวนี้บีบกล้ามเนื้อที่ตาให้แน่นที่สุดเท่าที่จะทำได้ และย่นหน้าผากด้วยจะรู้สึกว่ากล้ามเนื้อบริเวณและหน้าผากมีความเครียดเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เอาละผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่ตาได้แล้ว โดยหลับตาและให้อยู่ในท่าที่สบายที่สุด มุ่งความสนใจไปที่บริเวณหน้าผาก จะรู้สึกว่ากล้ามเนื้อที่ตาและหน้าผากผ่อนคลายมากขึ้นทุกที ทุกที

กัดฟันให้แน่นที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกเครียดบริเวณกล้ามเนื้อขากรรไกร เอาละ ผ่อนคลายออก ให้ริมฝีปากห่างจากกันเล็กน้อย จะรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น และมากขึ้น ที่บริเวณริมฝีปากกล้ามเนื้อบริเวณหน้าคลายความเครียด และผ่อนคลายมากที่สุด ตั้งสมาธิอยู่ที่บริเวณนี้สักครู่หนึ่ง

มุ่งความสนใจมาที่บริเวณหน้าอก หายใจเข้าลึก ๆ และกลั้นหายใจสักครู่หนึ่งและหายใจออกช้า ๆ จะรู้สึกกล้ามเนื้อบริเวณหน้าอกผ่อนคลายเมื่อทำดังนี้ พยายามแยกความแตกต่างระหว่างความเครียดและผ่อนคลายในบริเวณหน้าอกให้ได้อีกครั้งหนึ่งโดยพยายามหายใจเข้าลึก ๆ และหายใจออกช้า ๆ พยายามหายใจช้า ๆ สม่่าเสมอ แต่อย่าลืมนัก จะรู้สึกผ่อนคลายยิ่งขึ้น

เขม่วกล้ามเนื้อบริเวณท้องให้มากที่สุด จะรู้สึกเครียดบริเวณนั้น คลายออกได้ ให้อยู่ในท่าที่สบายอีกครั้งหนึ่ง ทำอีกครั้งหนึ่ง แต่ตอนนี้พยายามทำท้องให้พองออก เอาละ ผ่อนคลายได้ หายใจช้า ๆ และลึก ๆ ประกอบไปด้วย จะรู้สึกกล้ามเนื้อบริเวณท้องผ่อนคลายมากขึ้น และมากขึ้น

มุ่งความสนใจมาที่ขาข้างขวา กดปลายเท้าลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกตึงที่บริเวณกล้ามเนื้อขาขวา เอาละ ผ่อนคลายให้อยู่ในท่าเดิมตามสบาย ทำอีกครั้งหนึ่ง แต่คราวนี้ยกปลายเท้าขึ้นให้ปลายเท้าชี้มาทางศรีษะให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะรู้สึกตึงเครียดมาก เอาละ เอาปลายเท้าลงได้ ให้เท้าอยู่ในท่าปกติ สบาย ๆ จะรู้สึกผ่อนคลายยิ่งขึ้นบริเวณกล้ามเนื้อขาขวา ทำอีกครั้งหนึ่ง กดปลายเท้าลงให้ห่างจากศรีษะให้มากที่สุดเท่าที่จะมากที่สุดเท่าที่จะมากที่สุดเท่าที่จะมากที่สุด จะรู้สึกตึงที่ฝ่าเท้า ผ่อนคลายออก ให้ขาและเท้าอยู่ในท่าเดิมสักครู่หนึ่งจะรู้สึกว่า ขาขวาและเท้า ผ่อนคลายแล้ว ก็หนัก

มุ่งความสนใจไปที่ขาซ้าย กดปลายเท้าลงให้มากที่สุดเท่าที่จะมากที่สุด จะรู้สึกตึงเครียดมากขึ้น ๆ เอาละ ผ่อนคลายให้เท้าอยู่ในท่าที่สบาย ๆ ทำอีกครั้งหนึ่ง ยกปลายเท้าขึ้นให้ปลายเท้าชี้มาทางศรีษะ จะรู้สึกถึงบริเวณกล้ามเนื้อเท้าซ้าย ผ่อนคลายให้เท้าอยู่ในท่าเดิม จะรู้สึก ขาและเท้าผ่อนคลายมากขึ้นทำอีกครั้งหนึ่ง กดปลายเท้าลงให้ห่างจากใบหน้าให้มากที่สุดเท่าที่จะมากที่สุด จะรู้สึกเครียดอีกครั้งหนึ่งที่บริเวณฝ่าเท้าข้างซ้าย ผ่อนคลายออกให้ขาและเท้าอยู่ในท่าที่สบายอีกครั้งหนึ่ง จะรู้สึกว่าไม่มีความตึงเครียดอยู่เลย และไม่มีเลย จะรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นทุกที ๆ

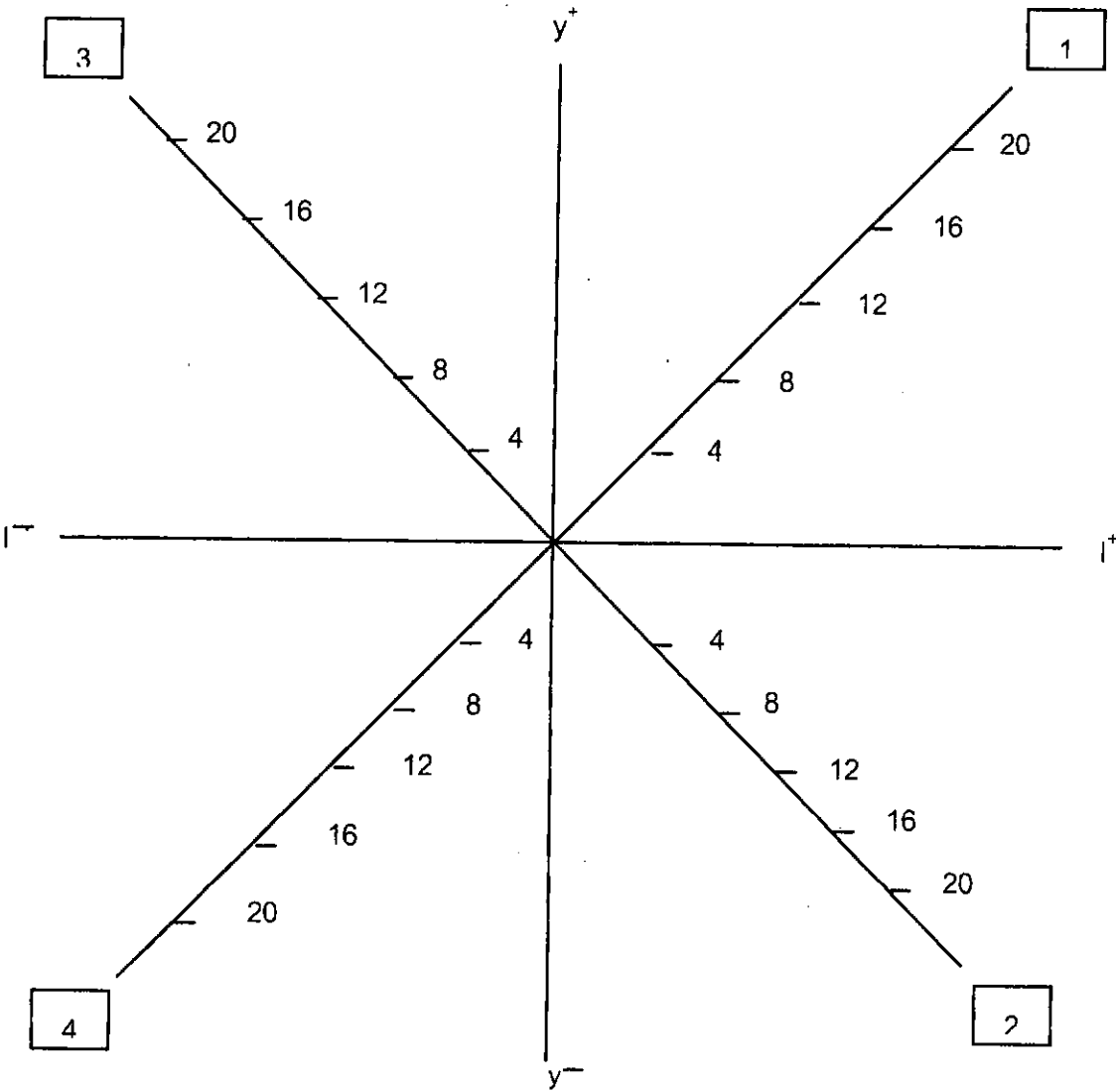
มุ่งสมาธิไปที่บริเวณท้อง ให้แน่ใจว่าผ่อนคลายมากไม่มีความตึงเครียดอยู่เลย รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น และมากขึ้น

มุ่งสมาธิไปที่หน้าอก ถ้ามีความเครียดอยู่บ้างก็หายใจเข้าลึก ๆ ซ้ำ กลับหายใจลึกครั้งหนึ่ง แล้วหายใจออกพร้อมทั้งถอนหายใจ จะรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น และมากขึ้น

มุ่งสมาธิไปที่ไหล่ ให้แน่ใจว่าไม่มีความตึงเครียดหลงเหลืออยู่ เพียงแต่ปล่อยไหล่ให้ตกลงมาตามสบาย จะรู้สึกผ่อนคลายยิ่งขึ้น

มุ่งสมาธิไปที่ศีรษะ และหน้า ให้แน่ใจว่าอยู่ในท่าที่สบาย ผ่อนคลายมากที่สุด ถ้ายังมีความเครียดอยู่บ้าง ก็ผ่อนคลายลง ให้ผ่อนคลายมากขึ้น มากขึ้น

มุ่งสมาธิไปที่แขน และมือ ให้แน่ใจว่าแขนและมืออยู่ในท่าที่สบาย ผ่อนคลายไม่มีความตึงเครียดหลงเหลืออยู่เลย ถ้ายังมีอยู่บ้างก็ผ่อนคลายลง ให้อยู่ในท่าที่สบายมากขึ้น และมากขึ้น ตั้งสมาธิกับส่วนต่าง ๆ ของร่างกายสักครั้งหนึ่ง หายใจช้า ๆ สม่่าเสมอ พยายามผ่อนคลายต่อไปอีกสักหน่อย จะรู้สึกเป็นสุขกับการผ่อนคลายนั้น



ลักษณะที่

1	7	10	15	16	21	22	รวม

ลักษณะที่

2	3	6	14	17	25	28	รวม

ลักษณะที่

4	8	12	13	19	23	28	รวม

ลักษณะที่

5	9	11	18	20	26	27	รวม

การประเมินแบบฝึกหัดทักษะคลายเครียด

กิจกรรม	ฝึกปฏิบัติได้	แก้ไข	ทบทวนได้
1. การฝึกการหายใจ			
2. การฝึกจินตนาการ			
3. การฝึกผ่อนคลายร่างกาย			
4. บริหารกายแบบซึ่กง			
5. การนวดคลายเครียด			
6. การใช้ Self - talk			
7. การทิ้งขยะในใจ			
8. การอธิษฐานจิต			
9. การสวดมนต์			
10. การแผ่เมตตา			
11. การทำสมาธิ			

ในระยะ 3 เดือน ที่ผ่านมา

กิจกรรม	ได้ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ้างปานกลาง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ทำเลย
1. การฝึกการหายใจ				
2. การฝึกจินตนาการ				
3. การฝึกผ่อนคลายร่างกาย				
4. บริหารกายแบบซึ่กง				
5. การนวดคลายเครียด				
6. การใช้ Self - talk				
7. การทิ้งขยะในใจ				
8. การอธิษฐานจิต				
9. การสวดมนต์				
10. การแผ่เมตตา				
11. การทำสมาธิ				

ตาราง รายชื่อโรงเรียนในสังกัดที่ข้าราชการครูได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ 1

1. โรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์
2. โรงเรียนวัดลาดพร้าว
3. โรงเรียนจันทร์ประดิษฐาราม
4. โรงเรียนทุ่งสองห้อง
5. โรงเรียนวัดประยูรวงศ์
6. โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน
7. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช
8. โรงเรียนวัดสุทธาโกชน์
9. โรงเรียนวัดพิชัยญาติ
10. โรงเรียนใหม่ลำนากแหวก
11. โรงเรียนทรัพย์สโมสร
12. โรงเรียนบางชัน
13. โรงเรียนวัดจักรวรรดิ
14. โรงเรียนเจียรดับ
15. โรงเรียนสุเหร่าทับช้างคลองบน
16. โรงเรียนคลองลำเจียก
17. โรงเรียนอิสลามลำไทร
18. โรงเรียนราษฎร์ศรัทธาธรรม
19. โรงเรียนวัดหัวลำโพง
20. โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม
21. โรงเรียนวัดตีสหงสาราม
22. โรงเรียนงามมานะ
23. โรงเรียนวัดสร้อยทอง
24. โรงเรียนบ้านบางกะปิ
25. วัดดุสิตาราม

กลุ่มตัวอย่างที่ 2

1. โรงเรียนบางจาก (ภาคเพื่อนอุปถัมภ์)
 2. โรงเรียนวัดธรรมมงคล (หลวงพ่อวีรยงค์อุปถัมภ์)
 3. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม
 4. โรงเรียนวัดภาษีฯ
 5. โรงเรียนวัดธาตุทอง
 6. โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์
 7. โรงเรียนสวัสดีวิทยา
-

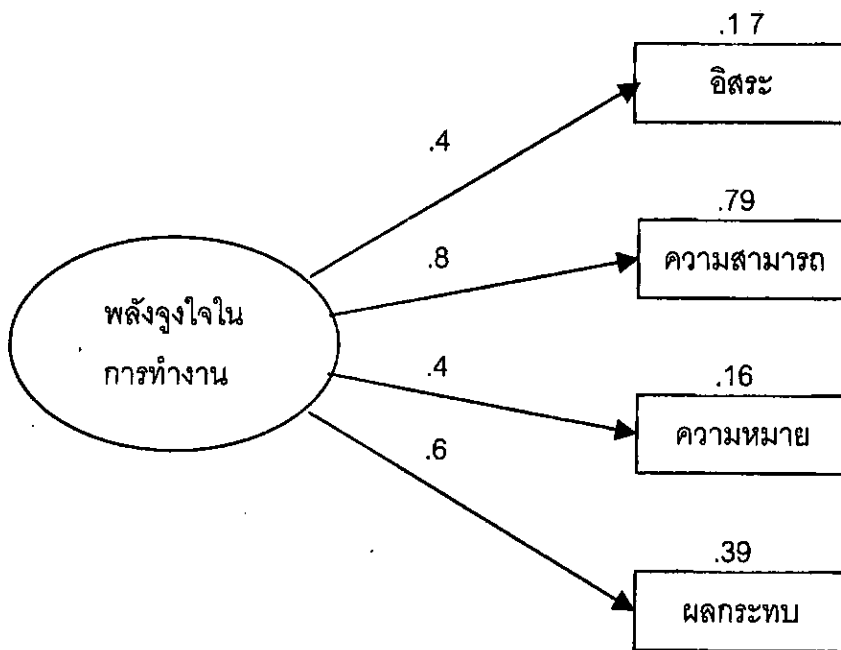
ภาคผนวก ค

สัญลักษณ์ตัวแปรและผลการวิเคราะห์สถิติ

สัญลักษณ์ตัวแปร

empower	=	พลังจูงใจในการทำงาน
optimis	=	การมองโลกในแง่ดี
stress	=	การทนทานต่อความเครียด
coprob	=	วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา
cointer	=	วิธีการเผชิญปัญหาแบบแก้ปัญหาภายใน
cowith	=	วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนี
esteem	=	การเห็นคุณค่าในตนเอง
leader	=	ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิบาล
admin	=	นโยบายและการบริหาร
resource	=	การได้รับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและโอกาสความก้าวหน้า
relation	=	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
satis	=	ความพึงพอใจในการทำงาน
effect	=	ประสิทธิผลในการทำงาน

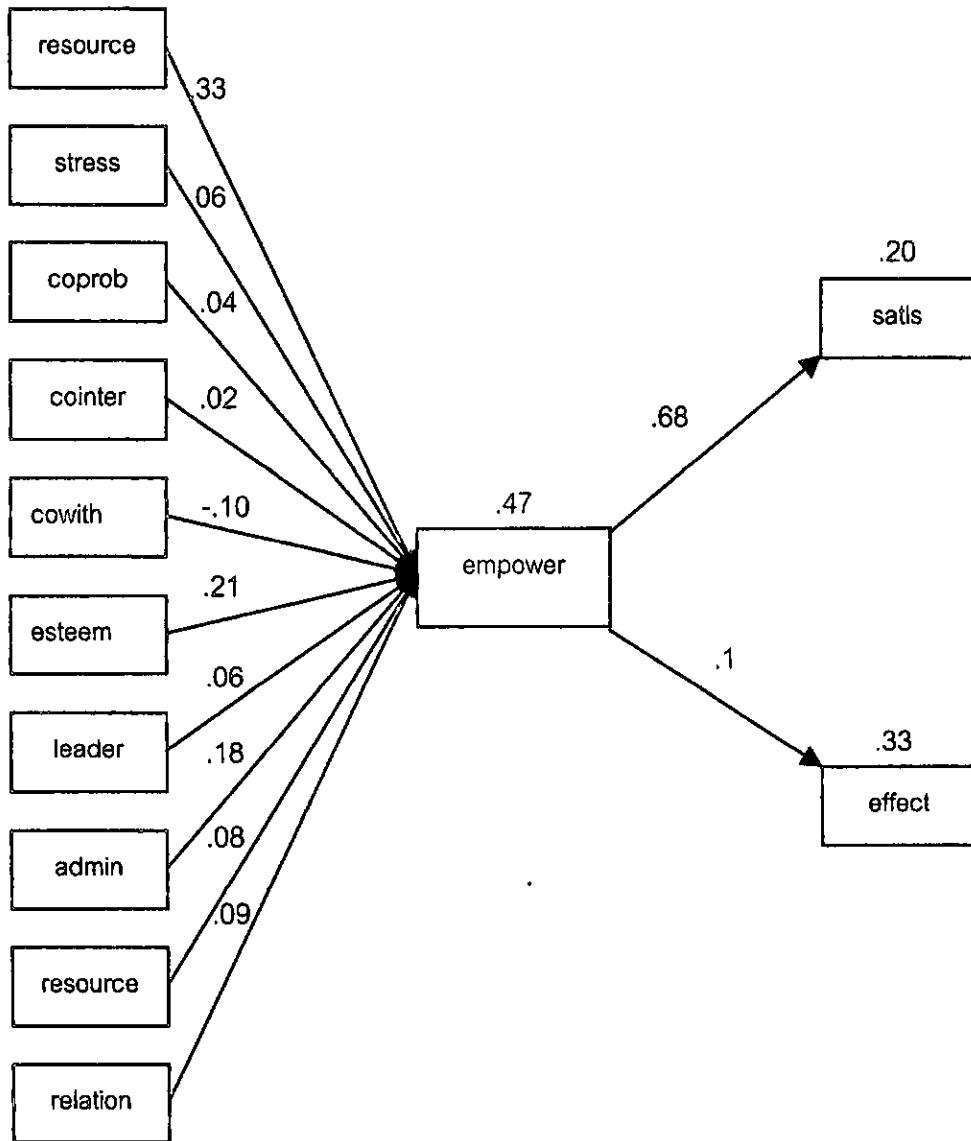
การทดสอบโครงสร้างพลังงใจในการทำงาน



$$\chi^2_{(1,491)} = .364, \quad p = .546$$

$$\text{GFI} = 1.000, \quad \text{AGFI} = .966, \quad \text{RMSA} = 0.000$$

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของพลังงใจในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 1 องค์ประกอบ



$\chi^2_{(19,403)} = 95.043, p = .000$
 GFI = .968, AGFI = .845, CFI = .947
 RSMA = .099

ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของพลังงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิด

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อพลังจูงใจในการทำงาน จากโมเดลกรอบแนวคิด

ปัจจัย	อิทธิพลทางตรง (β)
จิตลักษณะ	
การมองโลกในแง่ดี	.325**
การทนทานต่อความเครียด	.063
เผชิญปัญหาโดยตรง	.044
เผชิญปัญหาภายใน	.016
เผชิญปัญหาแบบถอยหนี	-.105**
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.206**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
ภาวะผู้นำ	.057
นโยบายและการบริหาร	.183**
การได้รับทรัพยากร	.082
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.093**
$R^2 = 47$	

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลทางตรงของพลังจูงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของพลังจูงใจในการทำงานที่มีต่อตัวแปรผลจากโมเดลกรอบแนวคิด

ตัวแปรผล	อิทธิพลทางตรง (β)	R^2
ความพึงพอใจในงาน	.681**	.198
ประสิทธิผลในการทำงาน	.870**	.112

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05