

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณปัจจุบันประเทศไทยมีความเจริญทางวัตถุ เทคโนโลยี รวมถึงการสื่อสารอย่างมากมาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพสังคม ค่านิยม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจหรืออาชีพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปด้วย บุคคลมีอิสระในการเลือกงานหรืออาชีพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจซบเซา ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า อีกทั้งยังแสดงถึงความสามารถในการพึ่งตนเองและทำประโยชน์ให้แก่สังคม บางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่แสดงคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่บางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในชีวิต การที่ได้รับค่าตอบแทนและมีความก้าวหน้าในการทำงานนับเป็นสิ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองตั้งแต่ความต้องการทาง ร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือ ไปจนถึงความต้องการเป็นคนที่มีสมรรถนะด้วยเหตุนี้ บุคคลจึงเข้าสู่องค์กรด้วยความมุ่งมั่นอย่างน้อยที่สุดสองประการคือ ความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อที่ตนเองและครอบครัวจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและความภาคภูมิใจ ดังนั้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคคลอาจแสดงออกมาทั้งในด้านความคิดและการกระทำ ซึ่งการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถหรือไม่ที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ซึ่งความคิดดังกล่าวของบุคคลนั้นจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล กล่าวคือ คนที่มีความรู้ความสามารถอาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ถ้าหากบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ ถูกต้อง ดังนั้น การที่บุคคลมีความสามารถอย่างไร อาจจะไม่สำคัญเท่ากับการที่บุคคลรับรู้ ว่า เขามีความสามารถอย่างไร หมายความว่า การที่บุคคลจะทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังจะต้องขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนด้วย อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสำคัญเท่า ๆ กับความสามารถที่มีอยู่หรืออาจจะมากกว่าความสามารถที่มีอยู่ก็ได้

จากการศึกษาของแบริง และเอเบิล (Barling & Able, 1983) เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเล่นเทนนิส กล่าวคือคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสสูงก็จะเล่นเทนนิสได้ดีกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสต่ำในกลุ่มคนที่มือและมีทักษะการเล่นเทนนิสพอๆกัน เช่นเดียวกับ ลอคส์ (Locks, 1984) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและการใช้กลยุทธ์การทำงานต่อผลของงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรี จำนวน 209 คน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลของงาน โซห์นเลียม (Soehnleim, 1998) ได้ทำการศึกษาความไม่มั่นคงในงาน การวางแผนอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาตนเองของผู้ที่เหลืออยู่ในบริษัทที่ทำการลดขนาดจำนวนพนักงานลง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการระดับต้นจำนวน 124 คนพบว่าระดับการศึกษาทุกระดับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ความไม่มั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความไม่มั่นคงในทางกลับกันกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง นั่นคือคนที่อายุมากจะมีระดับความไม่มั่นคงในงานสูงและคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีระดับความไม่มั่นคงในงานต่ำ ดังที่ประทีป จินิจ (2539) ได้ศึกษาผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งดวงกมล หงส์รัตน์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในการทำงานและการวางแผนอาชีพของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการวางแผนอาชีพและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานทุกด้านของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองคือการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเลือกกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะเกิดการสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ขาดความเชื่อมั่น รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยและจะจำกัดความพยายามของตน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้ต่อความยากลำบากอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาชีพ ทำให้เกิดข้อเสียเปรียบในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเป็นการจำกัดโอกาสในการพัฒนาอาชีพแต่หาก

สามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีพลังในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม ก็จะสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจและประเทศชาติ เพื่อให้พนักงานสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนเป็นส่วนสำคัญในการค้นหาเป้าหมายในการทำงานและเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้บุคคลทำงานซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพของบุคคล รวมทั้งส่งผลต่อตนเอง ต่อครอบครัว สังคมและประเทศต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำจ่านิยามที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงานบริษัท เอส อาร์ ซี วุฒิชัยจำกัดเนื่องจากการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์เป็นกระบวนการให้คำปรึกษาที่ช่วยให้ฝึกการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล โดยผ่านประสบการณ์ของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อและปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้พนักงานได้ฝึกใช้ความคิดในการพิจารณาตนเองโดยใช้เหตุผลและอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่เพื่อการพัฒนาตนในการทำงาน ตลอดจนสามารถยอมรับความจริงของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ได้ในที่สุด ส่วนกิจกรรมกระจำจ่านิยามนั้นเป็นกระบวนการที่เน้นความรู้สึกและความคิดเห็น โดยการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของเหตุและผลตลอดจนผลลัพธ์จากพฤติกรรมซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้พนักงานได้พัฒนาค่านิยมและความสามารถของตนเอง เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำจ่านิยามต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานในพนักงานบริษัท เอส อาร์ ซี วุฒิชัยจำกัด เพื่อให้พนักงานสามารถรับรู้ความสามารถ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กร นำวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ใช้ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมและกิจกรรมกระจำจ่านิยามไปใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพนักงานเห็นถึงความสำคัญและตระหนัก

ในการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว
องค์กร สังคมและประเทศชาติต่อไป

สมมติฐานของการศึกษากันคว้า

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง
2. พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกระจ่างคำนิยามและกลุ่มควบคุมมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ด้านการทำงานแตกต่างกันในระยะหลังการทดลอง
3. พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกระจ่างคำนิยามและกลุ่มควบคุม มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ด้านการทำงานแตกต่างกันในระยะติดตามผล
4. พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
5. พนักงานกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ มีการ
รับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน ระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
6. พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกระจ่างคำนิยามมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน
การทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง
7. พนักงานกลุ่มที่ได้รับกิจกรรมกระจ่างคำนิยามมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน
การทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

ขอบเขตของการศึกษากันคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษากันคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการงานต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25
2. ตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากันคว้าครั้งนี้แบ่งเป็น
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ
 - 2.1.1 วิธีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการงานแบ่งเป็น 3 วิธี ได้แก่
 - 2.1.1.1 วิธีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์
 - 2.1.1.2 กิจกรรมกระจ่างคำนิยาม
 - 2.1.1.3 กลุ่มที่ทำงานตามปกติ

2.1.2 ระยะเวลาการทดลอง แบ่งเป็น 3 ระยะได้แก่

2.1.2.1 ระยะก่อนการทดลอง

2.1.2.2 ระยะหลังการทดลอง

2.1.2.3 ระยะติดตามผล

2.2 ตัวแปรตาม คือการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ หมายถึง กระบวนการของสัมพันธภาพในการให้ความช่วยเหลือมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยดำเนินการตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สำรวจความรู้สึกและอารมณ์ที่รบกวนตนเอง เพื่อให้สมาชิกตระหนักว่าอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขนั้นเกิดจากความคิดที่ไร้เหตุผลและเปลี่ยนความคิดของตนเอง โดยผ่านกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้ร่วมมือกันฝึกการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อและปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถยอมรับความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้ในที่สุด

2. กิจกรรมกระจำค่านิยม หมายถึง กระบวนการพัฒนาค่านิยมด้วยตนเอง โดยเน้นที่ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในการสำรวจค่านิยมของตน โดยเข้ากลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการฟัง การซักถามซึ่งกันและกันจากคำตอบ นำความคิดโดยการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของเหตุและผล ตลอดจนผลลัพธ์จากพฤติกรรมกับการพัฒนาค่านิยมตามขั้นตอน 7 ขั้นตอนคือ

2.1 ช่วยให้มีโอกาสเลือกทางเลือกต่าง ๆ โดยเสรี

2.2 ช่วยให้ค้นพบและไตร่ตรองทางเลือกต่าง ๆ เมื่อถึงคราวที่จะต้องเลือก

2.3 ช่วยให้พิจารณาผลกระทบของทางเลือกแต่ละทางโดยรอบครอบ

2.4 ช่วยให้ตระหนักได้ว่าตนเองชอบและเห็นคุณค่าในสิ่งใด

2.5 ส่งเสริมให้ได้เปิดเผยทางเลือกของตนเองให้คนอื่น ๆ ได้ทราบ

2.6 สนับสนุนให้ได้กระทำให้สอดคล้องกับทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้ว

2.7 ช่วยให้ได้กระทำสอดคล้องกับทางเลือกที่ได้เลือกแล้วจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงาน หมายถึงการที่พนักงานพิจารณาความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีที่มาจาก 4 แหล่งดังนี้คือ

3.1 การประสบความสำเร็จจากการกระทำ

3.2 การสังเกตจากตัวแบบ

3.3 การพูดคุยซักถาม

3.4 สภาพทางกาย

4. พนักงาน หมายถึงพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทเอส อาร์ ซี วู้ดชิพจำกัด
จังหวัดฉะเชิงเทรา