

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ปริญญาานิพนธ์
ของ
วาสนา จันทร์จ่าย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2553

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ปริญญาณิพนธ์
ของ
วาสนา จันทร์จ่าย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทคัดย่อ
ของ
วาสนา จันทร์จ่าย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2553

วาสนา จันทรจำย. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปริญญาโท. กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ, ดร.ละเอียต รัชเฝ้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และเพื่อศึกษาค่า นำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการดังกล่าวที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา โดยมี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 899 คน จากจำนวนประชากร 14,719 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง แบบสอบถามวัดการปรับตัว แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892, .905, .932, .932, .934 และ .946 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.798 กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.637 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 63.70

2. ปัจจัยทั้งห้าประการ ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลมากที่สุดต่อการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และการปรับตัว ซึ่งมีค่า นำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .502 , .143 , .127 , .118 และ .084 ตามลำดับ

A STUDY OF FACTORS AFFECTING TO SELF-DEVELOPMENT OF
SUAN DUSIT RAJABHAT UNIVERSITY STUDENTS

AN ABSTRACT
BY
WASANA JANJAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

October 2010

Wasana Janjai. (2010). *A Study of Factors Affecting to Self-Development of Suan Dusit Rajabhat University students*. Master thesis, M.Ed.(Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assoc. Prof. Chusri Wongrattana , Dr. La-eiad Rakphao.

The purposes of this research were to study the relationship between achievement motivation , internal locus of control , self-efficacy , self-control and adaptation affecting to self-development of Suan Dusit Rajabhat University students and to study the beta weight of factors contributing to self-development of Suan Dusit Rajabhat University students. A total number of 14,719 students. The sample consisted of 899 students selected by two-stage random sampling from Suan Dusit Rajabhat University in the second semester year 2009. The instruments used in the research were questionnaire which asked about self-efficacy, internal locus of control, self-control, adaptation , achievement motivation, and self-development. The reliability of instruments were .892 ,.905 , .932 ,.932 , .934 and .946 respectively. The data were analyzed by multiple correlation and multiple regression.

The findings were as follows:

1. The multiple correlation coefficient between achievement motivation, internal locus of control, self-efficacy, self-control, adaptation and self-development were .798 which were statistically significant at .01 level. All factors explained variance of self-development at 63.70 percentage.

2. Achievement motivation, self-efficacy, self-control , internal locus of control and adaptation positively contributed to self-development which were statistically significant at .01 level. The beta weight of the factors which contributed to self-development were .502 , .143 , .127 , .118 and .084 respectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ของ
วาสนา จันทร์จ่าย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)
วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์)

(รองศาสตราจารย์ วิญญา วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชเฝ้า)

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชเฝ้า)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษศยาสา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ตลอดจนกำลังใจอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของ งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ และอาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษคฤหาสน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์และได้ให้คำแนะนำที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ที่สำคัญยังผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัย การศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา จัตตชัย อาจารย์ ดร.สุชาติา โทผล อาจารย์ดร.สุวิมล กฤษคฤหาสน์ และอาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพ ของเครื่องมือและเสียสละเวลาในการแก้ไขให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้บริหารและ อาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต รวมทั้งนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้การวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณา ความช่วยเหลือ และ กำลังใจจาก อาจารย์สวงศ์ บุญปลูก ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. องค์การณั แทนประยุทธ์ ผู้อำนวยการศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ อีกทั้งเพื่อน ร่วมงานที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตลอดจนเพื่อนนิสิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาที่ดีตลอดมาและที่สำคัญ ที่สุด ขอขอบพระคุณบิดามารดา พี่และน้องๆ ของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนมาโดย ตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแต่ บุพการีของผู้วิจัยและบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วาสนา จันทร์จ่าย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	8
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	8
แนวคิดในการพัฒนาตนเอง.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	24
ความเชื่ออำนาจภายในตน.....	29
การรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	32
การควบคุมตนเอง.....	34
การปรับตัว.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	80
สังเขปวัตถุประสงค์ สมมติฐานและวิธีการวิจัย	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	98
ภาคผนวก ค.....	100
ประวัติย่อผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามคณะ.....	52
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 จำแนกตามคณะ.....	54
3 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านและการพัฒนาตนเอง.....	75
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยและระหว่าง ตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง.....	76
6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor :VIF	77
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	78
8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.....	79
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง.....	98
10 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง.....	99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แผนภูมิลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์.....	11
3 รูปแสดงการพัฒนาตนเอง.....	14
4 รูปวงจรของการพัฒนาตนเอง.....	16
5 ขั้นตอนของแผนพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคล.....	20
6 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน.....	28
7 ลำดับขั้นตอนในการเกิดความเชื่ออำนาจภายในตน.....	32
8 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม.....	56

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ให้ความสำคัญมากในการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้คนพร้อมเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งกลุ่มคนที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศนั้นก็คือเยาวชนที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ซึ่งถือเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจมากกว่าทางด้านร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด และความรู้สึก อีกทั้งชีวิตในปัจจุบันเป็นชีวิตที่ต้องมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดยั้ง เพราะวิทยาการทั้งหลายล้วนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิธีการที่เคยใช้ได้ผลมาในยุคสมัยหนึ่ง อาจไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุให้คนเราจะต้องพัฒนาตนเองในทุกวิถีทาง และจะไม่มีอะไรดีไปกว่าการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงตลอดไป ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานให้แก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย ตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติดี และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2524: 72) จากพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ดังกล่าว จะเห็นว่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศก็คือ การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์และจิตใจที่มีคุณธรรม ดังที่ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ผู้ที่พัฒนาตนแล้ว ย่อมได้รับความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู ซึ่งตรงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ตอนหนึ่งที่ว่า “ทนุโต เสฏฐโฐ มนุสเสสุ” หมายความว่า การได้ฝึกตนให้ดี ย่อมเป็นผู้ประเสริฐสุด บุคคลที่พัฒนาตนเองได้ดี ย่อมเป็นผู้ประเสริฐสุด บุคคลที่จะพัฒนาตนได้ดี ก็คือบุคคลที่สามารถอยู่เหนืออำนาจของความเคยชิน บุคคลประเภทนี้จะสามารถปรับตัวพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถพิเศษ ดังที่ เรียม ศรีทอง (2542: 144) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ ย่อม

อาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่า มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าหมาย หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมพบกับความเจริญงอกงามได้ไม่ยากนัก

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541: 1) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามมีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการ ในการบริหาร คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใด สามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ก็แน่ใจว่า องค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2543: 87) ที่ว่า “คนที่จะประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ล้วนเป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองตลอดเวลาของการมีชีวิต” และสอดคล้องกับแสวง สารสิทธิ์ (2535: 58) ที่กล่าวว่า ในกระบวนการบริหารงาน หรือการพัฒนาใด ๆ ก็ตามมักจะถือว่า “คน” หรือ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ หากคนมีคุณภาพ การบริหารงานหรือการพัฒนางานก็จะไปดด้วยดี แต่เดิมเรามักหลงทางคิดว่า การทำให้สังคมสงบสุขและเจริญก้าวหน้าจะต้องพัฒนาวัตถุ พัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วจึงค้นพบว่า อุปสรรคในการพัฒนานั้นอยู่ที่ “คน” นั่นเอง ดังนั้น การพัฒนาจะมีผลดีที่สุกก็คือการพัฒนาตนของแต่ละคนโดยเริ่มจากภายในของกันเอง นั้น

จากแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองของ เรียม ศรีทอง (2542: 168) ที่สรุปว่าการพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถและความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การสำรวจพิจารณาตนเอง วิเคราะห์ตนเอง เพื่อกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เลือกเทคนิควิธีทดลองปรับปรุงและประเมินผลที่เชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 147-148) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตน จะต้องเริ่มให้ตนรู้จักคิด มีการศึกษาตน รู้จักตน รู้จักสิ่งแวดล้อม และรู้วิธีการที่จะปฏิบัติต่อตนและสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอย่างไร มีการปรับตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการพัฒนามีคุณภาพ ซึ่งคนที่พัฒนาตนแล้วจะมีความสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี มีความสงบสุขสามารถคลี่คลายปัญหาต่างๆ ได้ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และสอดคล้องกับอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่ศึกษาความต้องการของมนุษย์และสภาวะของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเองให้ถึงระดับสูงสุด คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเห็นว่าการพัฒนาเต็มทีและสมบูรณ์แบบของมนุษย์ จะเกิดจากตัวมนุษย์มากกว่าปัจจัยภายนอก (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 120) ดังนั้นหากบุคคลมีความอยาก และต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิต ต้องไม่รอให้หัวหน้างาน องค์กร หรือผู้อื่นมาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเอง การเริ่มต้นที่จะพัฒนาตนเอง โดยไม่พึ่งพาผู้อื่น เป็นสิ่งที่บุคคลควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง บุคคลต้องตระหนักอยู่เสมอว่า

“ชีวิตเรา เราเป็นผู้เลือกที่จะลิขิตหรือ เลือกเส้นทางใน การดำเนินชีวิตเอง” อย่าปล่อยให้ผู้อื่นมาเป็น ผู้มีอิทธิพล และ ชี้นำ การดำเนินชีวิตของเรา

จากผลการวิจัยของรชนก วันทอง (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ และพบว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของ ตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคง ในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาลประกอบด้วย การ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพระดับปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า และงานวิจัยของ สมทรง ทิตธรรมมาทิพย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ ด้านความ กระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และ การได้รับความ ยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องได้แบ่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองออกเป็นสองปัจจัย คือปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ทำให้ผู้วิจัย เกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ในที่นี้ผู้วิจัย สนใจศึกษาเฉพาะตัวแปรปัจจัยภายในตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุม ตนเอง และการปรับตัว เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของนักศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นพัฒนาด้านวิชาการ คุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษา อีกทั้งยังมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอนเป็นอย่างมาก และจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพ การวางนโยบายและวางแผนพัฒนาให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถ พัฒนาสมรรถนะของตนอย่างสร้างสรรค์ ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านใดบ้างซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักศึกษา อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่างๆให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา และสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นอีกแนวทางในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 21 สาขาวิชา จาก 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกเป็นนักศึกษา คณะครุศาสตร์ จำนวน 493 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 2,587 คน คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 8,482 คน และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 3,157 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 14,719 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2552 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) โดยใช้ข้อมูลจริงจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ จำนวน 35 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 191 คน คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 489 คน และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 184 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 899 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ความเชื่ออำนาจภายในตน
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
4. การควบคุมตนเอง
5. การปรับตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรมของ ตนเอง ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น รู้จักคิดพิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำตนเองให้มีวินัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ เพื่อให้ชีวิตของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ โดยมีการ พัฒนาตนเอง 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเรียน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านการเรียน โดยแสดงความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีวินัยในการเรียน ขยันหมั่นเพียร อดทน มีจิตสำนึกที่จะฝึกฝน สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนให้กับตนเอง และทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการเรียน เพื่อให้การเรียนประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านส่วนตัว หมายถึง การสำรวจปรับปรุงอุปนิสัยของตนเองให้ดีขึ้น โดยการ กำหนดเป้าหมายในชีวิต สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้าง ความมั่นคงทางจิตใจ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีการ จัดระเบียบตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ด้านสังคม หมายถึง มีความสามารถปฏิบัติตัวเข้ากับกลุ่มต่างๆ ได้ โดยมีการ กล้าแสดงออก การวางตัวที่เหมาะสม รู้ว่าสิ่งใดที่ดีควรปฏิบัติและสิ่งใดไม่ดีไม่ควรปฏิบัติ มีความ รับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับของกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่กว่า หรือเพื่อนๆ โดยสามารถทำงานร่วมกับ กลุ่มได้อย่างราบรื่น และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่คาดว่าจะส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่นักศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ และเมื่อเกิดอุปสรรคก็คิดหาวิธีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงตามที่ ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.2 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การที่นักศึกษามีความเชื่อหรือรับรู้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตนเอง โดยตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่นักศึกษาสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนว่า สามารถกระทำสิ่งใด ๆ หรือกิจกรรมใด ๆ ได้ดีเพียงใด และประสบความสำเร็จหรือไม่

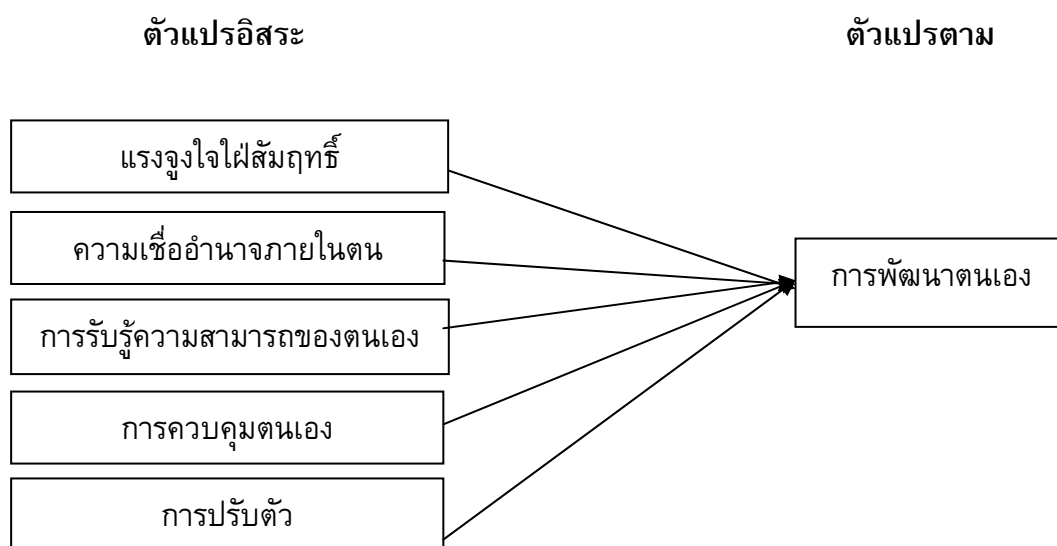
2.4 การควบคุมตนเอง หมายถึง การที่นักศึกษาใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการร่วมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เลือกรูปวิธีการ และดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง

2.5 การปรับตัว หมายถึง ความพยายามของนักศึกษาที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเอง ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความเครียด ความคับข้องใจ ความสุข เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี ให้สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความพึงพอใจในชีวิต และเกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาตนเองของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่ศึกษาความต้องการของมนุษย์และสภาวะของมนุษย์ที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้ถึงระดับสูงสุด คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเห็นว่าการพัฒนาเต็มทีและสมบูรณ์แบบของมนุษย์ จะเกิดจากตัวมนุษย์มากกว่าปัจจัยภายนอก (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 120) และได้ศึกษาแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ของเรียม ศรีทอง (2542: 144) ที่ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จโดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองควรตระหนักถึง มีดังนี้คือ มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ และการพัฒนาตนเองสามารถทำได้ทุกเวลา ยกเว้นผู้ที่คิดว่าตนเองมีความสมบูรณ์แล้วในทุกด้านจึงไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเอง

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะตัวแปรปัจจัยภายในซึ่งประกอบด้วย ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว นอกจากนี้ยังศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2. มีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 หลักการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2 ความเชื่ออำนาจภายในตน
 - 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 2.4 การควบคุมตนเอง
 - 2.5 การปรับตัว
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และตัวแปรปัจจัย
 - 3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน (Self-development) หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน คือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยม อันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อการนำพาชีวิต สู่ความเจริญก้าวหน้า (Gound; & Arkoff 1988: 121; อ้างอิงจากปราณี รามสูตร; และจรัส ต้วงสุวรรณ. 2545: 3)

ประสิทธิ์ ทองอุ่นและคณะ (2542: 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดขึ้นและดีขึ้นจนทำให้เรามีสภาพจิตใจเหนือคนอื่น

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

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมิต อาชวณิชกุล (2536: 5) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาหรือการสนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเอง ในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการงานอาชีพ

แสวง สาระสิทธิ์ (2535: 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเอาศักยภาพภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรมของตนเอง ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น รู้จักคิดพิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำตนเองให้มีวินัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ เพื่อให้ชีวิตของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ในอดีตมีนักปราชญ์ของโลกหลายคนที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตน ได้กำหนดหลักปฏิบัติ ช้อแนะนำเพื่อการพัฒนาตนในรูปแบบต่างๆ เช่น เป็นคำสอนในศาสนา หลักปรัชญา และทฤษฎีต่างๆ เป็นจำนวนมาก กล่าวได้ว่าในสังคมมนุษย์จะมีผู้มองเห็นความสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอยู่ทุกยุคทุกสมัย ฉะนั้นจึงมีแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนมากมายในลักษณะปรัชญา คำสอนในศาสนา และกลุ่มนักจิตวิทยาที่สำคัญ (แสวง สาระสิทธิ์. 2535: 6) ดังเช่น

โสเครติส (Socrates) นักปราชญ์ชาวกรีกที่ได้กล่าวไว้เมื่อ 2,000 ปีที่ผ่านมาว่า “ฉันไม่ปรารถนาอะไรเลยในชีวิตนอกจากจะชักชวนท่านทั้งหลายว่า อย่าได้ใส่ใจกับทรัพย์สินสมบัติหรือบุคคลในปกครองของท่านแต่อย่างเดียว แต่จงหมั่นชักชวนเขาเหล่านั้นให้รู้จักปรับปรุงตนและจิตใจของตนให้ดีขึ้นเถิด” แสดงให้เห็นว่า แม้ในสมัยกรีกโรมัน ที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก่อนไม่ว่าจะเป็นด้านสถาปัตยกรรม การกีฬา และปรัชญาเมธีต่างๆ มากมายต่างก็มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเป็นประการสำคัญ ซึ่งจะละเลยไม่ได้

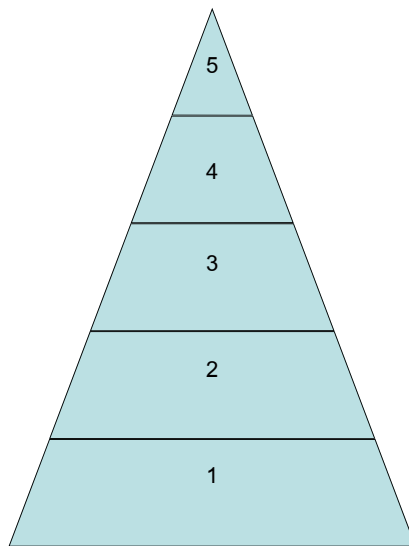
พระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงเป็นศาสดาเอกของโลกที่ได้ทรงสั่งสอนเวไนยสัตว์ทั้งหลายตลอดจนพระชนม์ชีพของพระองค์ คำสั่งสอนของพระองค์เป็นหลักยึดถือปฏิบัติของพุทธศาสนิกชนทั่วโลก มีคำสั่งสอนที่เกี่ยวกับ “ตน” และการพัฒนาตนไว้มากมาย เช่น “จงเตือนตนด้วยตนเอง” (อัตตนา โจทยัตตานัง) “ตนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน” (อัตตา หิ อัตตโน นาโถ) “ชนะตนนั้นแลเป็นดี” (อัตตาหเว ชิตัง เสโย) เป็นต้น

หลักธรรมที่เรียกว่า “สัปปุริสธรรม” เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนา หรือทำให้มนุษย์สมบูรณ์ได้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย

ต้องการของตนเองและบุคคลก็จะไม่มีการพัฒนาลำดับความต้องการของตนไปยังขั้นที่สูงกว่า ถ้าความต้องการของตนในขณะนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง กลายเป็นทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) สมมติฐานดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วนั้น ถูกกระทบกระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก ดังภาพประกอบ 2 มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตั้งแผนภูมิลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ที่มา : เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. หน้า 103.

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์เรียงลำดับความสำคัญจากขั้นที่ 1 ไปถึงขั้นที่ 5 ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้บุคคลนั้น มีกิจกรรมขนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นนิเสธจากความกลัวขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักเป็นแหล่งก็ถือว่าเป็นความต้องการ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หมายถึง มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะเป็นที่รักของคนอื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและส่วนหนึ่งของกลุ่มทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิกคนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่มีความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของหมู่ จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการประเภทนี้

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการประเภทนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่า ตนมีความสามารถและมีคุณค่า มีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้ จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่า ตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย ซอชมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของคน มาสโลว์ ได้อธิบายความต้องการที่เรียกว่า Self Actualization ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล่าวที่จะตัดสินใจในการเลือกทางเดินชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในความสามารถทำได้ ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดี ส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนได้ใช้กลไกในการปรับตัว เพื่อเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่เป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพราะว่ามีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้นสัจจะการแห่งตน (Self-Actualization) อย่างสมบูรณ์

จากทฤษฎีของมาสโลว์ พอสรุปได้ว่า ในการแสดงพฤติกรรมมนุษย์ในทัศนะของนักมนุษยนิยมนั้นเชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาความต้องการตามลำดับความต้องการของตนเองนั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาตนในทฤษฎีของนักมนุษยนิยม เนื่องจากยิ่งบุคคลมีความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็ย่อมต้องพยายามพัฒนาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองในที่สุด

เรียม ศรีทอง (2542: 144) มีความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จโดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองควรตระหนักถึง มีดังนี้คือ

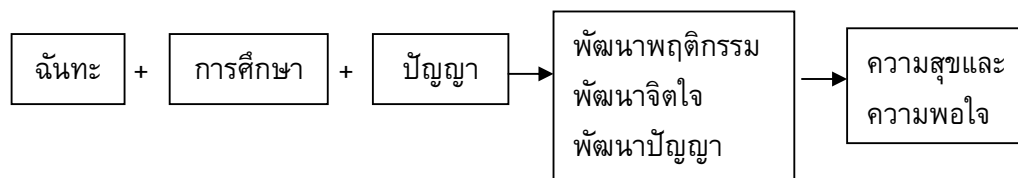
1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้

2. ไม่มีบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อมในทุกด้าน จนไม่สามารถพัฒนาได้
3. ไม่มีใครรู้จักตนเองได้เท่ากับตนเอง แต่ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สามารถจัดการ
สิ่งนั้นได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมกับการควบคุมความคิด
ความรู้สึกและการกระทำของตนเองมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง คือตัวบุคคลที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา ยกเว้นผู้ที่คิดว่าตนเองมีความ
สมบูรณ์แล้วในทุกด้าน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2540: 52-53) การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่
จำเป็น 5 ประการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างเสริมมนุษย์สัมพันธ์ของบุคคล คือ

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีเป้า
ในชีวิตอนาคต มีความมุ่งหวัง โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและ
เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะได้สดใส ไม่เฉื่อยชา
2. ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มี
ความรู้สึกกล้า และมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น เพื่อช่วยในการเสริมสร้างมนุษย์
สัมพันธ์ที่ดีต่อไป
3. ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วน
บุคคลที่จำเป็น ให้มีความรู้สึกจริงใจเปิดเผยและรู้จักถ่อมตัวเพื่อช่วยในการสร้างเสริมมนุษย์สัมพันธ์
ที่ดี
4. ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วน
บุคคลที่จำเป็นคือให้มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคงซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ
ในตนเองว่าเราก็น่าหนึ่งเหมือนกัน ถ้าเราตั้งใจทำกรรมดี ขยันหมั่นเพียรและอดทน ชีวิตนี้จะต้องดีขึ้น
เสมอจะมีคนรัก ชอบ และเข้าใจเรา พร้อมทั้งจะสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเราต่อไป
5. ความมีเสน่ห์ในตนเอง บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีเสน่ห์ตามวิธีการของ
เดล คาร์เนกี (Dale Carnegie) คือ
 - a. แสดงตนให้เป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส
 - b. แสดงตนให้ชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย
 - c. แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่เขาสนใจ
 - d. แสดงความชื่นชมและยกย่องเขาตามโอกาสอันควร
 - e. แสดงความรู้สึกคล้อยตามเขาตามความเหมาะสม

ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545: 130) การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ จะเริ่มต้นให้ตนเองรู้จักคิด มีการศึกษาตนเอง รู้จักตนเอง รู้จักสิ่งแวดล้อม และวิธีการที่จะปฏิบัติต่อตนเองและสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอย่างไร มีการปรับตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการพัฒนาย่างมีคุณภาพ คือ มีชีพพัฒนาแต่ปัญญา พฤติกรรมก็ต้องพัฒนาด้วย เมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนไปจิตใจก็จะพัฒนาด้วย เป็นการยกระดับจิตใจของตน คือ จิตใจจะเปลี่ยนไปในทางที่ดี เช่น เปลี่ยนจากความอยากด้วยตัณหามาเป็นความอยากด้วยฉันทะ เป็นต้น ผลที่จะเกิดขึ้นคือ ความสุข ความพอใจด้วยฉันทะ เป็นวิธีการพัฒนาจิตใจ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจะต้องกระทำทั้ง 3 ด้านพร้อมๆ กันคือ 1) พัฒนาพฤติกรรม 2) พัฒนาจิตใจ 3) พัฒนาปัญญา การพัฒนาที่ต้องอาศัยและเสริมซึ่งกันและกันนี้ เรียกว่า “ปฏิจจสมุปบาท” ซึ่งอาจเขียนได้ดังรูป



ภาพประกอบ 3 รูปแสดงการพัฒนาตนเอง

ที่มา : ปราณี รามสูต; และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. หน้า 130.

การพัฒนาตนเอง จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. โยนิโสมนสิการสัมปทา คือ ให้รู้จักคิดพิจารณาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงด้วยตนเอง ทำให้เกิดปัญญาที่เข้าถึงความจริงได้ประโยชน์และทำการสำรวจสนองความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์โดยสมบูรณ์
2. ศีลสัมปทา คือ เป็นผู้รักษาศีล ทำให้มีวินัย มีชีวิตที่เป็นระเบียบ ซึ่งเอื้อโอกาสต่อการที่จะดำเนินการพัฒนาต่อไป
3. ฉันทะสัมปทา คือ มีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ได้แก่ ความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์เพื่อต้องการเข้าถึงความจริง
4. อุตตสัมปทา คือ ทำตนให้ถึงพร้อมแห่งศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โดยมีจิตสำนึกที่จะฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. ทิฐิสัมปทา คือ มีความเชื่อถือในหลักการแห่งเหตุผล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น
6. อปปมาทสัมปทา คือ ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท ต้องมีความกระตือรือร้น มีสติ ไม่เฉื่อยชา ไม่ปล่อยปละละเลย รู้จักคุณค่าของเวลา จึงต้องทำงานและพัฒนาชีวิต แข่งกับเวลาอยู่เสมอ
7. กัลยาณมิตร คือ คบคนดีจะช่วยชีวิตมีความสุข การคบคนดี เป็นวิธีการพัฒนาตนเองได้วิธีหนึ่ง

1.3 หลักการพัฒนาดตนเอง

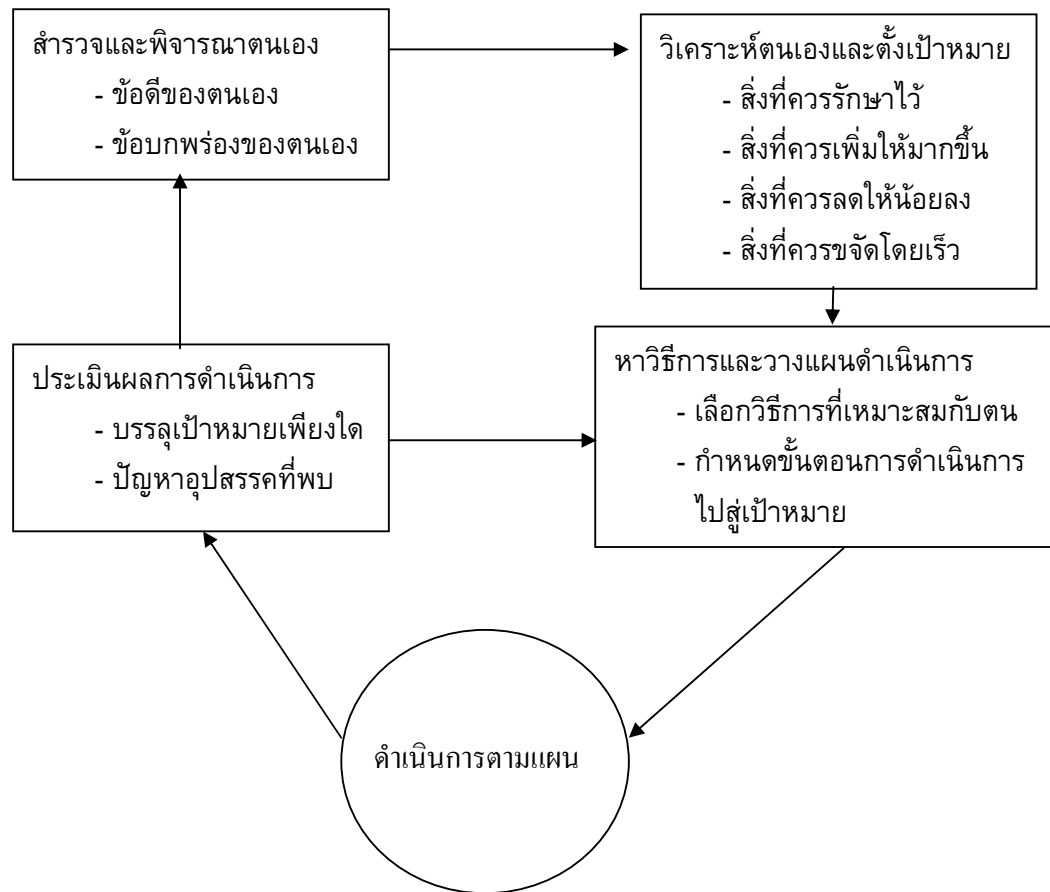
เรียม ศรีทอง (2542: 145-155) อาศัยหลักการสร้างความเจริญงอกงามในชีวิต เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยมุ่งพัฒนาการรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component) ซึ่งจะเสนอหลักการสำคัญ 3 แนวทาง ได้แก่ หลักการพัฒนาดตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาดตนเองเชิงจิตวิทยา และหลักการพัฒนาดตนเองเชิงพุทธศาสตร์ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาดตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ ส่วนจิตวิทยาสุขภาพมีรูปแบบการรักษาที่เรียกว่า ชีวจิตวิทยาแห่งสุขภาพ (Biopsychological Model of Health) เชื่อมโยงระหว่างร่างกาย สภาวะจิตใจ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยมองสุขภาพเป็นการเคลื่อนไหวและมีการเรียนรู้หลายมิติทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์ จิตวิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. หลักการพัฒนาดตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีผลกรรมเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาดตนเอง โดยมีเทคนิคการพัฒนาดตนเอง ได้แก่ การควบคุมตนเอง (Self control)

3. หลักการพัฒนาดตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาดตนเองเพื่อชีวิตที่เป็นสุขทั้งของตนและของผู้อื่น อยู่ร่วมกันภายใต้ธรรมชาติที่กลมกลืนกัน พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน ได้แก่ ความเชื่อในการฝึกฝนพัฒนาดตนเอง การมีศีลและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ฝึกการเพิ่มภาวะอิสระจากวิกฤตภายนอก บริจาคและสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ฝึกการสร้างสมาธิเพื่อการสร้างพลังจิตที่เข้มแข็ง ฝึกพัฒนาปัญญาให้มีความเข้าใจชีวิตและโลกที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเป็นอิสระเหนือความสุขและความทุกข์ คือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน

ปราณี รามสุต และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545: 123) คนที่จะพัฒนาดตนเองจะเริ่มด้วยการสำรวจและพิจารณาดตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาดตนเองได้ดังรูป



ภาพประกอบ 4 รูปวงจรของการพัฒนาตนเอง

ที่มา : ปราณี งามสุต; และจำรัส ตังสุวรรณ (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. หน้า 123.

จากวงจรการพัฒนาตนดังกล่าวข้างต้น เป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาตนจะสัมฤทธิ์ผล ผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง กระบวนการดังกล่าวจึงจะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตน แล้วย่อมเกิดผลดีต่อผู้นั้น

หลักการพัฒนาตนเอง ควรมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง ถือเป็นหัวใจสำคัญ คือ เจ้าตัวมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเสียก่อน หากภูมิใจในตนเองมากไปจนมองไม่เห็นความบกพร่องบางด้านของตนเองเลย หรือบางคนอาจทราบที่ตนเองบกพร่องต้องแก้ไขบางส่วน แต่ไม่สนใจ ไม่ต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง เพราะคิดว่าไม่จำเป็น การพัฒนาตนย่อมเกิดขึ้นได้ยากกับคนๆ นั้น ที่จริงแล้วการพัฒนาตนให้ดีขึ้นนับว่าเป็นต้นทุนอันสูงที่จะทำให้ได้รับผลกำไรทางอื่นๆ อันเป็นความต้องการพื้นฐานของคนเรา คือ ความรัก ความชอบพอ การเป็นที่ยกย่องในสังคมทั่วไป

เป็นต้น ดังนั้นก่อนอื่น ถ้าต้องการชีวิตที่ประสบความสำเร็จ นอกจากจะพัฒนาตนเองในแง่ความรู้แล้ว จะต้องตั้งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการวิเคราะห์ตนเองว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร เหมาะสมมากน้อยเพียงไรนั้น เราต้องอาศัยทั้งการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงต่อเราว่าเขาชอบเราและไม่ชอบเราในเรื่องใดบ้าง และใช้การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของตนที่สังคมต้องการ ต่อปัญหาที่ว่าทำไมเราต้องให้คนอื่นมาตัดสินเราว่าเป็นอย่างไร เราตัดสินตนเองคนเดียวไม่ได้หรือ ตอบได้ว่า คนแต่ละคนโดยทั่วไปย่อมมีทั้งลักษณะที่ดีและไม่ดีอยู่ในตนเอง ลักษณะที่ดีและไม่ดีเหล่านั้นบางอย่างเรารู้ คนอื่นก็รู้ บางอย่างเราไม่รู้แต่คนอื่นรู้ และบางอย่างเราก็ไม่รู้และคนอื่นก็ไม่รู้เหมือนกัน

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนและการตั้งเป้าหมาย เมื่อได้พิจารณาตนเองว่ามีลักษณะประจำตัวอย่างไร และได้ทราบลักษณะบุคลิกภาพที่ดีของตนในขั้นที่ 2 แล้ว ต่อไปเราจะต้องวางแผนการสำหรับตนเองในการพัฒนาตน แล้วปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนนั้น

ข้อเสนอแนะบางประการเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย

1. เขียน และเขียนทุกสิ่งทุกอย่าง บันทึกของคุณจะช่วยคุณได้มากกว่าเครื่องมือชนิดอื่นใด ทั้งนี้เพราะบันทึกจะแสดงถึงความก้าวหน้า คุณไม่ต้องเสียเวลาจดจำว่าคุณไปได้ไกลแค่ไหนแล้ว

2. ติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด คุณอาจจะต้องขีดเส้นตายให้ตนเอง หากคุณทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา คุณจะได้อิทธิพลของความสำเร็จเป็นคราวๆ ไป

3. ลงมือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแทนการปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเอง ลงมือทำเสียวันนี้เลย

4. ขอความช่วยเหลือเฉพาะเท่าที่จำเป็น จำไว้เสมอว่า คุณต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของตนเอง

5. เตรียมรับมือกับอุปสรรคและทางตัน แต่อย่าได้ยอมแพ้ อย่าย่อท้อ มีบางครั้งที่จะเกิดปัญหา ถ้ายึดติดกับกำหนดการมากเกินไป ถ้าวัตถุประสงค์ของคุณยากเกินไปทำให้มันง่ายขึ้น แต่อย่าได้รำมือ ถ้าข้ามสิ่งกีดขวางไม่ได้หาทางอ้อมด้านข้าง และหาทางเรียนรู้จากปัญหา จุดสำคัญคือ เล่นไม่ยอมเลิก

6. ประเมินผลซ้ำ และพิจารณาเป้าหมายใหม่ทุกครั้งเดือน บางทีความต้องการของคุณอาจเปลี่ยนไปแล้ว จำไว้เสมอว่าเป้าหมายเป็นของคุณ และคุณพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่คุณต้องการจริงๆ ไม่ใช่เป้าหมายที่พ่อแม่หรือเพื่อนเป็นผู้กำหนดแทนคุณ

7. อย่าเป็นมนุษย์สมบูรณ์แบบ พยายามทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ อย่าไปเสียเวลากังวลว่างานชิ้นนั้นยังไม่สมบูรณ์แบบ การเขียนรายงานสมบูรณ์แบบไม่มีประโยชน์อะไรเลย ถ้าคุณทำงานช้ากว่ากำหนด

8. การเตรียมใจให้พร้อมว่า คุณอาจจะรู้สึกผิดหวังบ้าง เมื่อบรรลุถึงเป้าหมายแล้ว เรื่องนี้เป็นเรื่องปกติธรรมดา บางคราวอาจรู้สึกอ้างว้างเปล่า บ่อยครั้งที่การบรรลุเป้าหมายไม่ได้ให้ความสุขอย่างที่คิด ถ้าเป็นเช่นนั้นควรหาเป้าหมายใหม่ เป้าหมายที่จะให้คุณได้รับในสิ่งที่คุณต้องการ

นอกจากนี้ สมิต อาชวานิจกุล (2535: 21-22) ได้เสนอขั้นตอนวิธีการมองตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. ทุกครั้งที่ท่านทำอะไรผิดพลาด ล้มเหลว หรือพ่ายแพ้ต่อชีวิต ก่อนอื่นขอให้ท่านหันเข้ามามองตนเอง และตรวจสอบความบกพร่องของตนเอง มองดูว่า เรายังมีขวัญหรือกำลังใจอยู่หรือไม่ และเราจะลุกขึ้นสู้กับวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างไร

2. จงหมั่นสำรวจตัวเองเป็นครั้งคราว อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง แล้วดูว่าตนเองพัฒนาตนเองไปได้ดีเพียงใด ใช้เวลาเป็นประโยชน์หรือไม่ ทำคุณงามความดีอะไรบ้าง ทำคุณให้แก่สังคมหรือครอบครัวบ้างหรือไม่

3. ในการมองตนเองที่ดীন นั่นคือ การสำรวจอุปนิสัยที่ดีและไม่ดีของตนเองจงทำเป็นตารางสองช่อง เขียนอุปนิสัย บุคลิกลักษณะและความสามารถของตน แล้วเปรียบเทียบดูว่าระหว่างนิสัยที่ดีกับไม่ดี สิ่งไหนมากกว่ากัน แล้วหมั่นแก้ไขไปทุกๆ ครั้งที่มองตนเอง

4. จงมีเศษกระดาษเล็กๆ สักแผ่นหนึ่ง ก่อนนอนเขียนกิจที่ต้องทำ หรือพึงทำเรียงลำดับความสำคัญ แล้ววันต่อมาดูว่าเราทำหมดในวันนั้นหรือไม่ และในกระดาษแผ่นนี้เขียนด้วยว่า เรามีอุปนิสัยที่อยากแก้ไขอะไรบ้าง เช่น ควรตื่นเช้า ควรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ตรงต่อเวลา อ่านหนังสือเรียนให้ได้ 1 บท มีความเพียรพยายามเพียงพอหรือยัง ฯลฯ

5. สุขภาพกาย สุขภาพใจ เป็นอย่างไร ดีขึ้นหรือเลวลง ละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ลงบ้างหรือไม่ อาทิ งดสุรา งดบุหรี่ งดพูดเพื่อเจ้า หรือฟุ้งซ่าน ฯลฯ เราจะทำอะไรในทางที่ให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงดีขึ้น ให้เท่าเทียมกับคนที่เราเห็นเป็นแบบอย่างในทางที่ดี

6. วันหนึ่งๆ เราอ่านหนังสือหรือฟังการอภิปรายหรือรับการฝึกอบรมไปได้เพียงใด เราหาความรู้ด้วยตนเองไปได้มากยิ่งขึ้นหรือไม่ คนที่ไม่เรียนรู้อะไรเลย ในที่สุดก็จะล้าหลังเพื่อนฝูง

7. ในสายตาของคนใกล้ชิด เช่น คนในครอบครัวมีทัศนคติต่อเราอย่างไร เรามีการปรับปรุงตัวเองเพื่อให้ตนเป็นที่พึงแก่คนในครอบครัวหรือไม่ เราเป็นพ่อหรือเป็นแม่ หรือเป็นลูกที่ดีหรือไม่ มีอะไรที่เราควรทำให้ดีกว่าหรือดียิ่งขึ้น ชีวิตในครอบครัวเป็นสุขหรือทุกข์ มีการทะเลาะกันบ้างหรือไม่ เราเป็นสาเหตุให้ครอบครัวต้องเดือดร้อนเพราะเราหรือไม่

8. ก่อนนอน เราควรสวดมนต์ไหว้พระบ้างหรือไม่ หรือเราทำจิตใจให้สงบด้วยการฝึกสมาธิบ้างหรือไม่ เราแผ่เมตตาให้แก่สรรพสัตว์หรือไม่ เราเป็นคนเห็นแก่ตัวเพียงใด ลดละความเห็นแก่ตัวลงมากกว่านี้ได้หรือไม่

9. ชีวิตในแต่ละวัน เราเป็นสุขหรือทุกข์เกิดจากเหตุอะไร เราสันโดษและหาความสุขจากสิ่งที่มีอยู่หรือไม่ เรากำลังเดินทางไปสู่จุดหมายชีวิตหรือไม่

10. เราลดละ “อิตตา” หรือ “ตัวกู – ของกู” ลงได้บ้างเพียงใด เราแค้นต่อคำนิทา หรือคำติฉินต่อตัวเราหรือไม่ เราโกรธเคือง หรือองอนต่อคนที่เรารักหรือไม่

นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2549: 32-38) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคล ซึ่งก็คือการพัฒนาตนเองในลักษณะของภาวะผู้นำส่วนบุคคล คือ ความสามารถในการทำให้ความคิดของคุณแน่นชัดขึ้น เพื่อวางทิศทางที่แน่นอนเพื่อชีวิตของคุณเอง ปฏิญาณกับตัวคุณเองเพื่อเคลื่อนไหวไปยังทิศทางนั้น และลงมือกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรืออะไรก็ได้ที่เป็นเป้าประสงค์ที่ต้องการ และได้เสนอขั้นตอนของแผนพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคล ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนของแผนพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคล

ที่มา : ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. หน้า 32-38.

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาวิสัยทัศน์และโฟกัสความคิดของคุณ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำของคนอื่น หรือเพียงแต่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของชีวิตเขาเองล้วนแล้วแต่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นคือ “วิสัยทัศน์” (vision) คือ ความสามารถในการมีภาพที่ชัดเจนในสิ่งที่คุณต้องการให้บรรลุวิสัยทัศน์ ให้ทิศทางปลายทางที่มีคุณค่า แรงจูงใจ ความกระตือรือร้น ความรู้สึกในผลสัมฤทธิ์ และการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลในชีวิตของเขา

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งเป้าประสงค์ เมื่อคุณมีวิสัยทัศน์ของคุณแล้ว ให้ตั้งเป้าประสงค์ การตั้งเป้าประสงค์คือ กุญแจสู่ความสำเร็จ พัฒนาแผนการแล้วปฏิบัติตาม คุณต้องการจะเป็นอย่างไร 5 , 10 และ 20 ปีจากนี้ไป จงจำไว้ว่า มีคนบางคนวางแผนที่จะล้มเหลว นั่นคือเขาล้มเหลวในการ

วางแผน ตั้งเป้าประสงค์ในข้อขยายต่อไปนี้ ทางกาย ครอบครัวยุทธศาสตร์ การเงิน การศึกษา จริยธรรม และอาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาความริเริ่ม จงตื่นตัวและอดทนเพื่อให้เป้าประสงค์ของคุณบรรลุความสำเร็จ ให้ริเริ่ม

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาความมั่นใจในตนเอง หนทางเดียวที่เราจะได้ความมั่นใจในตนเองก็คือ การเอาตัวเราเข้าเสี่ยง โดยการเสี่ยงตัวเราเราจะได้รับประสบการณ์อย่างแท้จริง ดังที่ วินสตัน เชอร์ชิลล์ กล่าวไว้ว่า “เก้าสิบเก้าเปอร์เซ็นต์ของความล้มเหลวทั้งหมดมาจากการทิ้งไป ก็ให้กำจัดความล้มเหลวส่วนใหญ่ในชีวิตอย่างทิ้ง”

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนาความรับผิดชอบส่วนตัว เราต้องมีความรับผิดชอบส่วนตัวต่อความคิด การกระทำและความรู้สึกของเรา ถ้าเราทำผิดพลาด เราต้องยอมรับมัน เรายังต้องเต็มใจที่จะแก้ไขโดยไม่ปกป้องตัวเอง การปกป้องตัวเองคือสัญญาณของความรู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนาภาพลักษณ์ตัวตนที่สมบูรณ์ แกรี อาร์ ฮิกกินโบลัม กล่าวว่า ภาพลักษณ์ตัวตน คือภาพทางความคิดของบุคคลที่เราคิดว่าเป็นเรา นั่นคือ เราจะไม่มีอยู่เหนือภาพที่เราสร้างขึ้นสำหรับตัวเรา ปล่อยให้ภาพลักษณ์ตัวตนของคุณเป็นอิสระ ให้มันมีความริเริ่ม เป็นนวัตกรรม พาคุณไปสู่ความสำเร็จ ถ้าคุณสามารถฝันถึงมัน คุณก็จะทำให้สำเร็จได้

ขั้นตอนที่ 7 พัฒนาการจัดระเบียบตัวเอง หนึ่งในคุณลักษณะที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำส่วนบุคคลก็คือ การจัดระเบียบตัวเอง คุณต้องรู้ว่าจะทำอะไรต่อไปเพื่อให้บรรลุผลเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ 8 กำจัดการผลัดวันประกันพรุ่ง การผลัดวันประกันพรุ่ง คือ แนวโน้มในการเลื่อนภารกิจ แทนที่จะลงมือปฏิบัติเดี๋ยวนี้ เพื่อเอาชนะการผลัดวันประกันพรุ่ง ให้พัฒนาอุปนิสัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อทดแทนอุปนิสัยที่ไม่สร้างสรรค์ ดังนี้

1. ยอมรับว่าคุณเลื่อนการทำสิ่งต่างๆ การยอมรับสิ่งดังกล่าวคือพันธะที่จะแก้ไขมัน

2. เรียนรู้เกี่ยวกับการผลัดวันประกันพรุ่ง ให้เข้าใจว่าทำไมคุณจึงทำสิ่งดังกล่าว เหตุผลสำคัญที่คนเลื่อนการทำสิ่งต่างๆ ได้แก่ ความไม่มั่นคง (กลัวต่อผลสัมฤทธิ์) ความสับสน (ตัดสินใจไม่ได้ว่าทำอะไรต่อไป) การลี้ม (ความจำไม่ดี) กลัวการเปลี่ยนแปลง (ชอบอยู่อย่างสบาย) เป็นต้น

3. เลือกแผนการปฏิบัติการที่แน่นอน ทำรายการขั้นตอนที่คุณตั้งใจจะนำออกใช้ เพื่อให้ได้การตอบสนองที่พึงประสงค์

4. นำแผนปฏิบัติการออกใช้ ทำตัวให้เป็นบุคคลที่ทำเดี๋ยวนี้

ขั้นตอนที่ 9 ศึกษา คนที่ต้องการเก่งในงานต้องศึกษา ถ้าคุณต้องการเป็นนักศึกษาที่ดี คุณต้องศึกษา ถ้าคุณต้องการเป็นหมอที่ดี คุณต้องศึกษาการแพทย์ ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตคือ นักศึกษาที่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 10 เพิ่มจุดแข็งของคุณ ขั้นตอนแรกสู่ความสำเร็จก็คือการบรรลุจุดแข็งด้านภาวะผู้นำของคุณเองไม่ว่าคุณจะมีจุดแข็งอะไร ความอดทน จินตนาการที่ยอดเยี่ยม เจตคติใน

ทางบวก หรือความรู้สึกที่หนักแน่นต่อคุณค่า ให้มันงอกงามสู่ภาวะผู้นำ จงจำไว้ว่า การกระทำมีพลังเหนือกว่าคำพูด

1.4 ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

ผลดีของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนั้น ได้มีแนวคิดของนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

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

1. ด้านความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนเองอย่างไร

2. ทักษะและการปฏิบัติงาน ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาแหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

แสวง สารสิทธิ์ (2535: 5) กล่าวว่า การพัฒนาตนที่ประสบผลสำเร็จแล้ว สามารถอำนวยความสะดวกแก่ตนดังนี้

1. ช่วยให้ความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี
3. ช่วยให้เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
5. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
6. เป็นหลักยึดถือปฏิบัติเพื่อความสงบสุขและความก้าวหน้าของชีวิต
7. สามารถดำรงอยู่ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เรียม ศรีทอง (2542: 165) ได้สรุปผลดีของการพัฒนาตนเองมี 3 ประการดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เสมอ เช่น การประพฤติของลูก มีผลต่อความรู้สึกของพ่อแม่ การกระทำของครู-อาจารย์มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกศิษย์ การตั้งใจทำงานหรือไม่ตั้งใจทำงานของพนักงาน ก็ส่งผลกระทบต่อ

ความรู้สึกของผู้ควบคุมและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้นการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อยังประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม การที่แต่ละบุคคลอันเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคม มีการดำเนินชีวิตที่เข้มแข็งย่อมส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม อันสอดคล้องกับแผนพัฒนาคนของประเทศโดยตรง

3. ผลดีต่อหน่วยงานการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแต่สมาชิกของหน่วยงานและสังคมแล้วขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรมของตนเอง ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น รู้จักคิดพิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำตนเองให้มีวินัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ เพื่อให้ชีวิตของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ โดยมีการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการเรียน โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านการเรียน เพื่อให้การเรียนประสบความสำเร็จ ด้านส่วนตัว คือการสำรวจปรับปรุงอุปนิสัยของตนเองให้ดีขึ้น โดยการกำหนดเป้าหมายในชีวิต ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดระเบียบตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้านสังคม คือมีความสามารถปฏิบัติตัวเข้ากับกลุ่มต่างๆ ได้ โดยมีการกล้าแสดงออก การวางตัวที่เหมาะสม รู้ว่าสิ่งใดที่ดีควรปฏิบัติและสิ่งใดไม่ดีไม่ควรปฏิบัติ โดยสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้อย่างราบรื่น เป็นการสร้างความองกวมให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงจะทำให้เราสามารถกำหนดแนวทางชีวิต ให้อยู่ในทิศทางซึ่งมีความหมายและเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสุขอันเป็นผลดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง แต่จากแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์นั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะตัวแปรปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักศึกษา อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา และสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.1 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า “ Moyere ” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “ To move ” มีความหมายว่า “ เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ และแรงจูงใจอย่างเดียวกันยังทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไปอีกด้วย

สมพร พรหมจรรย์ (2540: 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองปรารถนาและสนใจ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง ถ้ามีแรงจูงใจมาก พฤติกรรมจะมีพลังมาก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกิดจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ

พะยอม วงศ์สารศรี (2526: 119-121) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำ หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดมุ่งหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมาย การชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น

สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม (วิไลลักษณ์ ลังกา. 2546: 26) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันจะทำให้เกิดการกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541: 169-171) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกดังนี้

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น คำชม รางวัล สิ่งของ หรือเงิน ที่มาจากบุคคลและลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ และเมื่อเกิดอุปสรรคก็คิดหาวิธีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาอันให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนตามแนวคิดของมาสโลว์ (Abraham Maslow) แนวความคิดของมาสโลว์ (เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ. 2551: 207-219) ถือเป็นแนวความคิดสำคัญของกลุ่มนักจิตวิทยาามนุษยนิยม ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์ทุกคนมีความใฝ่ดี และมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ แรงจูงใจของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Motives) หรือ D - Motives คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิต ในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ รวมถึง ความต้องการการตอบสนองทางด้านจิตใจ เช่น การต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีหน้ามีตาในสังคม เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจที่เกิดจากการขาดแคลนมีลักษณะดังนี้

- ความต้องการชนิดนี้จะช่วยรักษาสภาพจิตใจของบุคคล
- ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดการเจ็บป่วย
- บุคคลที่ขาดการตอบสนองความต้องการ จะยิ่งต้องการตอบสนองที่มากขึ้น

จนกว่าจะเพียงพอ

- หากสามารถเลือกได้ บุคคลมักจะเลือกตอบสนองแรงจูงใจประเภทนี้มากกว่า

2. แรงจูงใจเพื่อการเจริญเติบโต (Being Motives) หรือ B – Motives คือ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีที่มาจากความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่การสร้างคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเอง หรือ การที่บุคคลบางคนยอมที่จะเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากมีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

แรงจูงใจทั้งสองประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของบุคคล เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ บุคคลที่มีการแสดงออกทางพฤติกรรมเดียวกัน อาจมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113-119) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้แบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน และการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ งานที่ทำหาย งานที่ต้องใช้ความคิด

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความไม่ชอบงานนี้ได้ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับสิ่งใหม่ๆ หรือได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง รูปแบบและวิธีการบังคับบัญชา การสั่งการและการมอบหมายของหัวหน้างานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม

นโยบายและการบริหารงาน (Company Polity and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารงาน การมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ กลิ่น เป็นต้น รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland.1965: 321–333; อ้างอิงจาก วิลสัน ลังกา. 2546: 23-24) แมคเคลแลนด์และคณะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ และได้ระบุแนวคิดพื้นฐานที่จำเป็นในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความต้องการได้รับความสำเร็จมักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่าๆ กับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลว ชอบงานที่ท้าทาย ตั้งเป้าหมายให้ตัวเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง แต่จะไม่ชอบเป็นนักการพนัน ชอบให้บอกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมา และทันทีเป็นคนที่ไม่ชอบอยู่นิ่งๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก และชอบที่จะดูแลและกำกับการทำงานด้วยตนเอง

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น มักพอใจที่ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้อื่น และพยายามที่จะหลบเลี่ยงความเจ็บปวด หรือการถูกกลุ่มไม่ยอมรับตนเอง บุคคลเหล่านี้มักจะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ และมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมที่จะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความลำบาก และชอบที่จะคบหาสมาคมหรือพบปะกับคนอื่น ๆ คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะพยายามไฝ่หาตำแหน่งต่างๆ เช่น เป็นหัวหน้าและบุคคลพวกนี้มักเป็นคนคุยเก่ง มีข้อโต้แย้งบ่อยๆ มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริง ทำจริง เอาการเอางาน ชอบที่จะสอนคนอื่นและชอบพูดในที่ประชุม

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน (Atkinson) (Atkinson.1966: 106; อ้างอิงจาก สรวง สุทธิเลิศอรุณ. 2532: 115) ได้กำหนดหลักการทฤษฎีนี้ว่า “ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในชีวิต ขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จและสิ่งล่อใจโดยทั่วไปบุคคลมีแนวโน้มที่ตรงกันข้าม 2 ประการ ได้แก่ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จและแนวโน้มในการหลบหลีกความล้มเหลว” และอาจสรุปเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$T_s \text{ แทน แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ} = M_s \times P_s \times I_s$$

เมื่อ M_s คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

P_s คือ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

I_s คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายความสำเร็จ

จากสูตร แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จของการกระทำอะไรก็ตาม ไม่จะเป็นการเรียนหนังสือหรือการทำงานอย่างอื่น บุคคลจะพบกับความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเป้าหมายของความสำเร็จซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ

ลักษณะงาน	M_s	P_s	I_s	T_s
งานง่าย	ภูมิใจน้อย	สำเร็จง่าย	มีค่าน้อย	มากที่สุด
งานปานกลาง	ภูมิใจปานกลาง	สำเร็จง่าย	มีค่ากลาง ๆ	มาก
งานยาก	ภูมิใจมาก	สำเร็จยาก	มีค่ามาก	น้อย

ภาพประกอบ 6 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน

ที่มา : Atkinson.1966: 106; อ้างอิงจากสงวน สุทธิเลิศอรุณ.

พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. (2532). หน้า 115.

อาร์ พันธ์มณี (2542: 181-182) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นเต็มใจทำมากน้อยแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจ ความต้องการ สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจในงานแล้วจะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของตนเองมากขึ้น ที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้ เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางร่างกายได้ จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำการโต้ตอบต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจด้านสรีระวิทยา เพราะว่าจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและการเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้น ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคลและเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้คือ ความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของเรา ได้แก่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลการวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการ

ช่วยเหลือตัวเองตามวัย ทำให้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักเริ่มต้นจากครอบครัวเป็นลำดับแรก

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Afflictive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ดูแล และความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

แรงจูงใจต่อการนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งผลักดันให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยความตั้งใจขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ และเมื่อเกิดอุปสรรคก็คิดหาวิธีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายที่วางไว้

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน

2.2.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน

ดาร์ณี บุญวิก (2543: 5) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การรับรู้ เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำ หรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน

บุษกร คำคง (2542: 5) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในเรื่องผลของการกระทำ ไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ว่าเกิดจากความสามารถและการกระทำของตน สามารถอธิบายผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สมเหตุสมผล และสามารถควบคุมผลนั้นได้

วันชัย ดนัยตโมนุท (2536: 7) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว จะเกิดผลดีหรือเสียต่อตนเองหรือผู้อื่น ขึ้นอยู่กับการกระทำของตน และตนสามารถทำนาย ควบคุมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการได้

สตรีคแลนด์ (ปีณรัตน์ มณีวรรณ. 2548: 38; อ้างอิงจาก Strickland. 1977: 221) ให้ความหมายว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน คือ คนที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม

จากความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อหรือรับรู้เหตุการณ์สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตนเอง โดยตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองได้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน

จากความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนที่กล่าวมาแล้ว และตามแนวคิดของ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งมีผู้ศึกษาและให้รายละเอียดเกี่ยวกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมพอสรุปได้ดังนี้ นักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อ Julian Rotter (วรรณดี สุทธิ นรากร; ปรีชา ตราดธราทิพย์; และวรรณภา ภาษาประเทศ. 2541: 15; อ้างอิงจาก Rotter. 1982: 171–183) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตนที่ให้ความสำคัญของจิตลักษณะ ประการหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า “ตนมีความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง และสามารถควบคุมผลของสาเหตุเหล่านั้น” โดยเรียกว่า ความเชื่ออำนาจ (Locus of control) รอตเตอร์ ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งได้เป็น 2 ประเภท โดยบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน (Belief in internal locus of control of reinforcement) ส่วนบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Belief in external locus of control of reinforcement) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้ เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตน ก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่ใช่การกระทำของตนว่า เป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น ซึ่งความเชื่ออำนาจภายในตนประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการทำนาย (Predictability) มี 3 ลักษณะคือ

- 1.1 ทำนาย สาเหตุที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผลหนึ่งๆ ว่าคืออะไร
- 1.2 ถ้าสาเหตุที่ตนทราบจากข้อ 1 นั้นปรากฏขึ้น จะทำนายได้ว่า ผลของสาเหตุดังกล่าวนั้นจะเป็นเช่นไร จะเกิดเมื่อใด และในปริมาณเท่าใด
- 1.3 ในทางกลับกัน เมื่อผลหนึ่งๆ ปรากฏขึ้น ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นในเวลาและปริมาณต่างๆ ก็จะทำนายได้ว่า สาเหตุแท้จริงที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผลเหล่านี้คืออะไร รวมถึงอีกนัยหนึ่งว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง

2. ความเชื่อว่าตนสามารถควบคุม (Controllability) ให้ผลตามที่ต้องการได้ มี 3 ลักษณะ คือ

- 2.1 ถ้าต้องการให้ผลดีปรากฏขึ้นอีกหรือปรากฏในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ตนก็สามารถทำให้ผลดีนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยความพยายามให้มากขึ้นของตนเอง
- 2.2 ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงหรือลดผลเสียที่จะปรากฏ ตนก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียนั้นได้ด้วยตนเอง
- 2.3 เชื่อว่า“ทำมาก ย่อมได้ผลมาก และทำน้อย ย่อมได้ผลน้อย” ตลอดจนมีความเชื่อว่า “ทำดี ย่อมได้ผลดีตอบแทน และทำชั่ว ย่อมได้ผลชั่วตอบแทน”

ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ (2542: 171-172) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายกระบวนการเรียนรู้ โดยหลักการเสริมแรงและหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากปรากฏการณ์ของสังคม โดยสกินเนอร์ (Skinner) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการพัฒนากายทางสังคมมีรากฐานมาจากความต้องการรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม นอกจากนี้ แบนดูรา (Bandura) ได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีความคิดว่าการเรียนรู้ทางสังคมเกิดจากการเรียนรู้โดยสังเกต (Observation) การเลียนแบบ (Imitation) และการเอาอย่างแบบ (Modeling) แบนดูรา มีแนวคิดต่างจากกลุ่มของสกินเนอร์ตรงที่ การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรง ความสำคัญของการเรียนรู้ คือ กระบวนการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่นหรือพิจารณาการกระทำของผู้อื่นแล้วสังเกตผลที่ตามมา

จิราภา เต็งไตรรัตน์ (2550: 136) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา แนวคิดว่าการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบ โดยสิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียนมีความสำคัญเท่าๆ กัน ผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน เนื่องจากการเรียนรู้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของมนุษย์หลายอย่างจึงเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม และธีระพร อูวรรณโณ (2530: 89-91) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ดังนี้

1. สิ่งที่เรียนรู้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เหตุการณ์กับเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากการกระทำ เมื่อมนุษย์เรียนรู้สิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นความเชื่อมั่นที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์

2. วิธีเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นโดยตนเองหรือเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น นอกจากนี้มนุษย์ยังสามารถเรียนรู้จากการฟังคำบอกเล่าของบุคคลอื่นจากการอ่านสิ่งที่ผู้อื่นบันทึกไว้ด้วยวิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบทำให้มนุษย์เรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

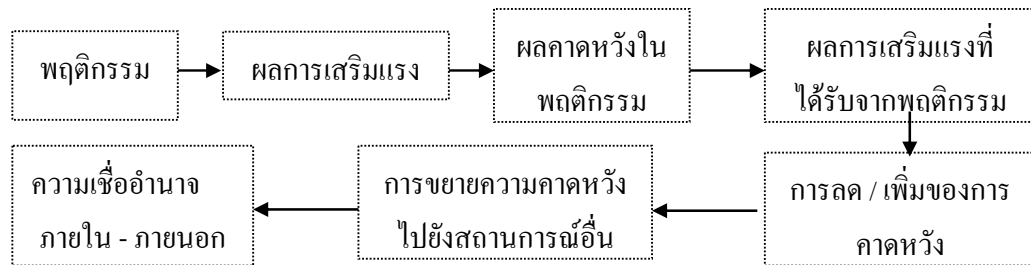
3. ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ของมนุษย์จะพัฒนาเป็นความเชื่อ ความเชื่อของมนุษย์มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ การควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้สอดคล้องกับความเชื่อ

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด ได้แก่ การคิดในเชิงประเมิน โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเชื่อที่เกิดจากการเรียนรู้ของมนุษย์ การคิดในเชิงประเมินเช่นนี้นำไปสู่การควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนตั้งใจไว้

การพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะนำมาซึ่งการสร้างกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่มนุษย์ที่มนุษย์ใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติในสังคมต่อไป

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออันมาจากภายในตน สรุปได้ว่า ผลของการเสริมแรง พฤติกรรมที่ผ่านมาในอดีต ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมด้านความเชื่อแตกต่างกัน บุคคลที่ได้รับการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับพฤติกรรมของตน จึงมีความเชื่อว่าสามารถควบคุมผล

ของการกระทำนั้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ดังที่บุษกร ดำรง (2542: 29) ได้สรุปลำดับขั้นตอนในการเกิดความเชื่ออำนาจภายในตน ดังแผนภูมิ



ภาพประกอบ 7 แสดงลำดับขั้นตอนในการเกิดความเชื่ออำนาจภายในตน

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 57; อ้างอิงจาก Bandura. 1986) ในระยะแรก แบนดูรา เสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตน ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมาแบนดูราใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่แบนดูรานั้น ไม่ได้กล่าวถึงคำว่าความคาดหวังอีกเลย

จึงพอสรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า สามารถกระทำการสิ่งใด ๆ หรือกิจกรรมใด ๆ ได้ดีเพียงใด และประสบความสำเร็จหรือไม่

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา ยังเสนอทฤษฎีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตน (PSE Perceived self-efficacy) ซึ่งมีชื่อเรียกย่อๆ ว่า "PSE" (ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2550: 333) แนวคิดทฤษฎีนี้ได้แก่ ความสำเร็จใด ๆ ที่บุคคลได้รับมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน หลักการสำคัญของแนวคิดนี้คือ 1) บุคคลมีสมรรถภาพ 2) บุคคลรับรู้สมรรถภาพนั้น 3) บุคคลมีความเชื่อในสมรรถภาพและมุ่งมั่นประกอบกิจตามสมรรถภาพนั้น แบนดูราอธิบายว่า ยิ่งบุคคลมีสมรรถภาพก็ยิ่งมองเห็นและยิ่งเชื่อมั่นในสมรรถภาพนั้น ความสำเร็จของบุคคลในกิจกรรมนั้นก็ยิ่งเพิ่มทวี ซึ่งการที่บุคคลจะนำทฤษฎี PSE มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ได้ประโยชน์แก่ตน

ปัจจัยที่ความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น แบนดูรา เสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัย คือ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 59; อ้างอิงจาก Evans. 1989)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่งแบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ดังนั้นในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองนั้นจำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่ามีความสามารถที่จะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ก็จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่า เขาก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่างๆ โดยที่ให้ผู้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่างๆ เหล่านั้นได้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 59; อ้างอิงจาก Kazdin. 1974)

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวค่อนข้างใช้ได้ง่ายและใช้กันทั่วไป ซึ่งแบนดูราได้กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการที่จะทำให้คนเราสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งถ้าจะให้ได้ผล ควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อยๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคล อย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ในสภาพที่ถูกข่มขู่ จะทำให้เกิดความวิตกกังวลและเกิดความเครียด นอกจากนี้อาจจะทำให้เกิดความกลัว และจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง อารมณ์ลักษณะดังกล่าวเกิดมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถ ที่จะแสดงออกได้ดี อันจะนำไปสู่ประสบการณ์ของความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลงไปอีก แต่ถ้าบุคคลสามารถ ลดหรือระงับการถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้น อันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถดีขึ้นด้วย

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง

2.4.1 ความหมายของการควบคุมตนเอง

สกินเนอร์ (เรียม ศรีทอง. 2542: 178; อ้างอิงจาก Skinner. 1953) ได้ให้ความหมายของการควบคุมตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมที่ให้ผลเป็นที่น่าพอใจ

คอมเมียร์ และคอมเมียร์ (ประเทือง ภูมิภักทราคม. 2540: 326; อ้างอิงจาก Comier; & Comier. 1979: 476) ได้ให้ความหมายของการควบคุมตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายและกระบวนการ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง ส่วนผู้บำบัดหรือผู้ให้คำปรึกษานั้น มีบทบาทเพียงเป็นผู้ฝึกวิธีการที่เหมาะสมให้เท่านั้น

แคชดิน (เรียม ศรีทอง. 2542: 178; อ้างอิงจาก Kazdin. 1984) ได้ให้ความหมายการควบคุมตนเองว่า เป็นการดำเนินการด้วยตนเองโดยพิจารณาเลือกตัดสินใจในสิ่งที่ตนมีความต้องการและได้กำหนดไว้

ประเทือง ภูมิภักทราคม (2540: 326) ได้ให้ความหมายของการควบคุมตนเองว่า การควบคุมตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย เลือกวิธีการและดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542: 178) ได้ให้ความหมายของการควบคุมตนเองว่า การควบคุมตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาไปสู่พฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามที่ตนได้กำหนดไว้ด้วยวิธีการต่างๆ

จากความหมายของการควบคุมตนเองข้างต้น พอสรุปได้ว่า การควบคุมตนเองหมายถึง การที่บุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เลือกวิธีการ และดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง

แคชดิน (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาศิต. 2543: 330-331; อ้างอิงจาก Kazdin. 1989) มีความเชื่อว่า การควบคุมตนเองนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะถูกควบคุมด้วยเงื่อนไขและผลกรรม นั่นคือ ถ้าเงื่อนไขนำไปเปลี่ยนแปลงหรือผลกรรมเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ในเงื่อนไขของการควบคุมตนเองนั้น บุคคลจะเป็นผู้จัดการเงื่อนไขและผลกรรมด้วยตนเอง แทนที่บุคคลอื่นจะ

เป็นผู้จัดการให้ การควบคุมตนเองมักจะเกี่ยวเนื่องกับการเลือกการแสดงพฤติกรรมที่มีเงื่อนไขผลกรรม ที่ขัดแย้งกันอยู่โดยที่เงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้งกันนี้มีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ คือ

1. หลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ได้รับผลกรรมทางบวกโดยทันที เพื่อที่ว่าจะไม่ได้รับผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น หลีกเลี่ยงการกินอาหารที่ชอบจำนวนมาก เพื่อที่ว่าจะไม่อ้วนในอนาคต หรือหยุดการสูบบุหรี่ เพื่อที่ว่าจะไม่ไ้เป็นมะเร็งที่ปอด

2. แสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบทันที เพื่อที่ว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทำงานหนักเพื่อที่ว่าจะได้มีฐานะดีขึ้นในอนาคต หรือการที่นักกีฬาฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อที่ว่าจะเป็นผู้ชนะในอนาคต

3. การไม่กระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกเล็กน้อยทันที เพื่อที่ว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกที่มากกว่าในอนาคต เช่น การที่ไม่ไปเที่ยวงานสังสรรค์ในคืนวันศุกร์ เพื่อที่ว่า จะใช้เวลาอ่านหนังสือ อันจะนำผลกรรมทางบวกมาให้ในอนาคต

4. การกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางลบแต่น้อยทันที เพื่อที่ว่าหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบจำนวนมากในอนาคต เช่น การไปหาหมอฟันเพื่อขูดหินปูน ตรวจฟัน เพื่อจำให้ไม่เกิดการปวดฟันอย่างรุนแรงในอนาคต

คอร์เมียร์ และ คอร์เมียร์ (Cormier; & Cormier. 1979: 477) ได้ให้แนวคิดว่าการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ได้รับผลกรรมตามที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้การควบคุมตนเองเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้ควบคุมตนเอง โดยที่บุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย กระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการควบคุมตัวแปรทั้งภายในและภายนอกของบุคคล ตลอดจนประเมินเป้าหมายด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง และมีผลระยะยาวต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นมีความคงทนถาวร ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้เท่ากับการลดลดความสำคัญของอิทธิพลภายนอก และทำให้บุคคลมีอิสระที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้มากขึ้น

สกินเนอร์ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543: 328-329; อ้างอิงจาก Skinner. 1953) กล่าวว่า การควบคุมตนเองมิใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด เป็นวิธีการที่คนส่วนใหญ่ได้เคยกระทำมาแล้วในชีวิตประจำวันแทบทั้งสิ้น และได้เสนอถึงวิธีการที่คนเราใช้ในการควบคุมตนเอง ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ใช้วิธีการยับยั้งทางร่างกาย เช่น การกัดริมฝีปากตนเองเพื่อไม่ให้หัวเราะ หรือปิดตาตนเองเพื่อไม่ให้เห็นบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ต้องการจะเห็น เป็นต้น การกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลนั้นสามารถหลีกเลี่ยงจากผลกรรมที่ไม่พึงพอใจได้

2. เปลี่ยนเงื่อนไขสิ่งเร้าหรือสัญญาณต่างๆ ที่ควบคุมพฤติกรรมที่ต้องการจะหลีกเลี่ยงนี้ เช่น การเลือกสถานที่ตากอากาศ เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงสัญญาณต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานจรรยาบรรณหรือจรรยาบรรณที่สำคัญ ลงในปฏิทิน จะเป็นสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในเวลาต่อมา อันเป็นผลทำให้สามารถหลีกเลี่ยงจากสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจอันจะเกิดจากการลืมที่จะแสดง

พฤติกรรมบางอย่างในเวลาดังกล่าว ดังนั้นการเปลี่ยนเงื่อนไขสิ่งเร้าหรือสัญญาณต่างๆ จะช่วยให้คนเราแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น

3. ยุติการกระทำบางอย่าง เช่น การที่คนเรารับประทานอาหารกลางวัน เพื่อที่จะได้รับประทานอาหารเย็นที่แสนจะอร่อยมากขึ้น หรืองดอาหารก่อนการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

4. เปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางอารมณ์บางครั้งเราอาจจะพบว่า การแสดงพฤติกรรมตามอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นอาจนำไปสู่ผลกรรมที่ไม่พึงพอใจได้ จึงเปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางอารมณ์เสียใหม่ โดยการแสดงพฤติกรรมที่ขัดกับพฤติกรรมที่เคยแสดงออกเมื่อมีอารมณ์ดังกล่าว เช่น การเห็นหัวหน้าของตนตกบันไดแล้วรู้สึกขบขันจนถึงขั้นหัวเราะออกมา แต่ก็รู้ว่าถ้าหัวเราะออกมาอาจจะถูกหัวหน้างานลงโทษได้ ดังนั้นจึงเปลี่ยนแปลงการสนองตอบใหม่ โดยการเอาพินกัตลินของตนเองหรือหยิกขาตนเอง เป็นต้น

5. ใช้เหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อม เพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เช่น การตั้งนาฬิกาปลุก โดยที่เสียงนาฬิกาปลุกจะเป็นเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้สามารถไปทำงานให้ตรงเวลา

6. ใช้น้ำ แอลกอฮอล์ หรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เช่น การดื่มสุราเพื่อที่จะให้ลืมความทุกข์ หรือดื่มกาแฟเพื่อที่ว่าจะได้ไม่เกิดอาการง่วงนอนในขณะที่อ่านหนังสือหรือขับรถ เป็นต้น

7. การให้การเสริมแรงหรือการลงโทษตนเอง บุคคลอาจจะสัญญากับตนเองว่า ถ้าอ่านหนังสือจิตวิทยาจบแล้วจะไปดูโทรทัศน์ หรือถ้าทำคะแนนสอบไม่ได้ดี ก็อาจจะลงโทษตนเอง โดยการไม่ดูภาพยนตร์เป็นเวลา 1 เดือน

8. ทำสิ่งอื่นแทนสิ่งที่กำลังทำอยู่ โดยบุคคลจะเปลี่ยนไปแสดงพฤติกรรมอื่นแทนที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะนำตนเองไปสู่การได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ เช่น การเปลี่ยนหัวข้อสนทนาเพื่อที่ว่าจะได้หลีกเลี่ยงการโต้เถียง เป็นต้น

จากวิธีการดังกล่าวที่บุคคลทั่วไปกระทำเพื่อควบคุมตนเองนั้น จะพบว่า มีองค์ประกอบของการตอบสนองอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ การสนองตอบที่ทำการควบคุม (Controlling Response) กับการสนองตอบที่ถูกควบคุม (Controlled Response)

ทอร์เซน และโมโฮนี่ (ประเทือง ภูมิภทราคม. 2540: 332; อ้างอิงจาก Thoresen; & Mohoey. 1974: 17-21) ได้เสนอแนวทางการควบคุมตนเองอย่างเป็นระบบไว้ 2 แนวทาง คือ

1. การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) หมายถึง สภาพการณ์สิ่งเร้าที่กำหนดมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงของบุคคล ซึ่งสภาพการณ์สิ่งเร้านี้อาจเป็นสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในก็ได้ อันได้แก่ สถานการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ วัตถุ สิ่งของ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือกับตนเอง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของบุคคลนั้น

2. การควบคุมผลกรรม (Self – Presented Consequence) หมายถึง การให้ผลกรรมตนเองหลังจากที่ได้ทำพฤติกรรมเป้าหมายแล้ว การควบคุมผลกรรม ซึ่งผลกรรมนี้อาจเป็นการ

เสริมแรงตนเองหรือการลงโทษตนเองก็ได้ แต่การลงโทษตนเองนั้นมีลักษณะเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา จึงเป็นการยากที่บุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาทางลบต่ออารมณ์ได้อีกด้วย ดังนั้นบุคคลจึงนิยมการเสริมแรงตนเองมากกว่าการลงโทษตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการควบคุมตนเอง หมายถึง การที่นักศึกษาใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี การร่วมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เลือกวิธีการ และดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง

2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

2.5.1 ความหมายของการปรับตัว

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524: 180) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจนเป็นสภาพที่ตนสามารถอยู่ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

โคลแมน และแฮมเมน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530: 69; อ้างอิงจาก Colman; & Hammen. n.d. 1974: 535) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนกระทั่งบุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวได้ก็จะอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุข

จุมจินต์ สลัดทุกษ์ (2543: 13) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคล พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตัวเอง และปรับสภาพของตนเองให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมจนเป็นสภาพที่ตนสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข

บุญญรัตน์ ขจรพัฒนวรกุล (2551: 11) กล่าวว่า หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะปรับอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545: 2) กล่าวว่า การปรับตัว (Adjustment) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญสภาพปัญหาความอึดอัดใจความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ ความวิตกกังวลต่างๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นได้

โสภา ชูพิกุลชัย (2528 : 140) กล่าวว่า การปรับตัวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ความเป็นอยู่โดยต้องคำนึงถึงความจริงต่างๆ นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคมและสมาคมต่างๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2532: 7) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความพยายามที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ของตนเอง ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความเครียด ความคับข้องใจ ความสุข เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี ให้สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความพึงพอใจในชีวิต และเกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

2.5.2 แนวคิดและวิธีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

ทฤษฎีการปรับตัวของอิริคสัน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จณี (สุรัชย์ โกติยะกุล. 2526: 10-12; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จณี. 2524: 10-12) ได้รวบรวมและกล่าวถึงทฤษฎีการปรับตัวของอิริคสันไว้ว่า ตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นไปนั้น บุคคลมีการพัฒนาทางอารมณ์เชิงสังคม และบุคลิกภาพไปจนตลอดชีวิต โดยบุคคลอาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวได้มากน้อยเพียงไรในช่วงอายุใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องแวดล้อมตนในช่วงนั้นๆ ฉะนั้นในวัยทารกจนถึงวัยรุ่น ครอบครัวจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัว ของบุคคลอย่างใกล้ชิด อิริคสันได้แบ่งขั้นตอนของการพัฒนาทางอารมณ์เชิงสังคมของบุคคลออกเป็น 8 ขั้น ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 80 ปี ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวของบุคคลนั้น อิริคสันเห็นว่าส่วนใหญ่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายทางความรู้ความสามารถ และความเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ส่วนการกระทำบุคคลจะปรับตัวได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นที่มีต่อผู้แวดล้อมตน โดยผู้แวดล้อมรอบตน จะสามารถช่วยให้บุคคลปรับตัวได้อย่างราบรื่น หรือขัดขวาง หรือผลักดันบุคคลไปในทิศทางที่ทำให้ปรับตัวไม่ได้ก็ได้ นอกจากนี้บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีเพียงไรในขั้นก่อน ยังมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวขั้นต่อไปของบุคคลนั้นด้วย ทฤษฎีของอิริคสันชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวในการวางพื้นฐานทางจิตใจให้แก่บุคคลตั้งแต่วัยทารกเป็นต้นมาในขั้นก่อนวัยรุ่นนั้น ครอบครัวอาจจะให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจและชักจูงให้ทารก เด็กเล็กและเด็กโตสามารถพัฒนาทางกล้ามเนื้อและทางสติปัญญา เสริมสร้างความสนใจในงานให้เด็กได้ฝึกฝนจนเกิดความรู้ความชำนาญ และมีความขยันขันแข็งที่จะทำสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะงานที่ตนชอบและถนัด ส่วนครอบครัวบางประเภทก็อาจจะเรียกร้องผลกตัญญูเด็กมากเกินไป หรือโอ้อุ้มเด็กมากเกินไปจนเด็กไม่สามารถเป็นตัวของตัวเอง เด็กรู้สึกว่ามีใครเข้าใจตน และมีความเห็นขัดแย้งกับครอบครัวอยู่เสมอ เด็กไม่กล้าลองสิ่งแปลกใหม่ รู้สึกว่าตัวเองไร้ฝีมือและความสามารถ และเมื่อเป็นเด็กโตก่อนวัยรุ่น ก็กลายเป็นคนที่มีปมด้อยเมื่อมาถึงขั้นวัยรุ่น (อายุ 13-19 ปี) เป็นการปรับตัวขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีของอิริคสันในช่วงอายุนี้มีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ คือความต้องการทางเพศและความต้องการอิสระ ซึ่งทำให้วัยรุ่นดิ้นรนและต่อสู้กับกฎเกณฑ์ข้อบังคับทางสังคม ผู้ที่ปรับตัวได้จะ

เป็นผู้ที่แสดงความสมดุลระหว่างความต้องการของสังคมและความต้องการส่วนตัวมีอิสระเสรีพอสมควร แต่ก็ยังยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้ใหญ่ สามารถพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอีโก้ (ego-identity) ซึ่งหมายถึงการเข้าใจว่าตนเองเป็นใคร กำลังจะดำเนินชีวิตไปในทิศทางใดและจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นหรือไม่ มีความเชื่อและค่านิยมทางการเมือง ศาสนา และการเลือกอาชีพอย่างไร ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้มักจะมีปัญหาทางจิตหรือมีปัญหาทางสังคม ฉะนั้นในช่วงวัยรุ่นนี้บุคคลยังต้องการความอบอุ่นและความเข้าใจจากครอบครัว การผ่อนคลายผ่อนคลาย เพื่อฝึกฝนความเป็นอิสระของบุคคล ฉะนั้นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวในช่วงวัยรุ่นนี้ จึงมีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของเยาวชนอยู่มาก

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model) สุภาณี เจียมศักดิ์ (2543: 21-23; อ้างอิงจาก Andrew; & Roy. 1991: 33-35) ได้อธิบายถึงการปรับตัวไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับให้คงสภาวะสมดุลทั้งทางร่างกายจิตใจ และสังคม ซึ่งรอยเชื่อว่าคนเราประกอบด้วย กาย จิต สังคม (Man in a biopsychosocial being) เป็นหน่วยเดียวที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงภาวะสุขภาพดี สาเหตุทางกายย่อมมีผลกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย ในทำนองเดียวกัน สิ่งที่มีผลต่อจิตย่อมมีผลกระทบต่อกายและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นคือสุขภาพดียอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เศร้าซึม เป็นต้น กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. กลไกควบคุม (Regulation Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้นอัตโนมัติ โดยบุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว เป็นการทำงานร่วมกันของระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้และการตอบสนองเพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล

2. กลไกการรับรู้ (Cognator Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการทางจิต สังคม ที่บุคคลใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้จากทักษะการเข้าสังคม ประสบการณ์การแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึง และระดับการศึกษาซึ่งเป็นการทำงานของสมองในระดับสูงกลไกการปรับตัวทั้ง 2 ส่วนจะเกิดควบคู่กันเสมอ ทำงานร่วมกันเสมือนว่าเป็นหน่วยเดียวกัน โดยสิ่งเร้าจะผ่านเข้ามาทางกลไกการควบคุมแล้วส่งต่อไปที่กลไกการรับรู้ รอยได้วิเคราะห์ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามหลักของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจธรรมชาติของคน ซึ่งเชื่อว่า มนุษย์ต้องการปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐานอันเป็นดัชนีบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต ซึ่งได้จากการที่บุคคลมีความมั่นคงทางด้านร่างกาย ความมั่นคงทางด้านจิตใจ และความมั่นคงทางด้านสังคม สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากกลไกควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (Psychological Needs) เป็นการตอบสนองของบุคคลในร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมาเป็นการทำงานของเซลล์เนื้อเยื่อ อวัยวะและระบบ ซึ่งประกอบเป็นร่างกายของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย (Physiologic Integrity) ซึ่งพิจารณาได้จากการตอบสนองขั้นพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรมและการพักผ่อน การตอบสนองในด้านต่างๆ ต้องอาศัยความรู้สึก การควบคุมน้ำและเกลือแร่ การทำงานของระบบประสาทและระบบไร้ท่อ โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงานและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัว เป้าหมายสูงสุดของการรังชีวิตในภาวะปกติสุข คือ สมดุล ซึ่งมนุษย์พยายามปรับรักษาภาวะเช่นนี้ได้ ถ้าผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ ก็จะปรากฏเป็นพฤติกรรมการปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว (Maladaptation Behavior)

2. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) นอกเหนือจากการปรับตัวเพื่อให้ได้ซึ่งความต้องการทางร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ (Psychic Integrity) และสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองอันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมทุกอย่าง ของมนุษย์เป็นผลมาจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนเองจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่างๆ ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) การแสดงบทบาทหน้าที่ต่างๆของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึก เป็นการตอบสนองความต้องการและเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ในสถานการณ์ได้ก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องการปรับตัว เพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติหากจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปรับตัวของบุคคลนั้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence) ความจริงทางสังคมอีกประการหนึ่ง คือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ด้วยประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างเกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

นักจิตวิทยา มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปคุณลักษณะที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวไว้ดังนี้ (นิภา นิธยาน. 2520: 37 – 38)

1. เข้าใจสภาพความจริงโดยถ้อยแท้ มีความสามารถในการรับรู้เป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจผู้อื่นได้ถูกต้องและรวดเร็ว
2. ยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งโลกที่ตนอยู่ตามสภาพความเป็นจริง มิใช่ตามความคิดฝันหรือหลอกลวงตนเอง
3. ความเป็นธรรมชาติและแสดงพฤติกรรมออกตามธรรมชาติปราศจากการ

เสแสร้ง ซึ่งบางครั้งอาจดูคล้ายขาดความสุข

4. วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาตรงจุดไม่เข้าข้างตนเอง หรือเอาแต่ใจตนเอง
กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ท้อถอย
5. มีความเป็นตัวของตัวเองเต็มที่และมีอิสระเสรีในตัวเองสามารถพึ่งตนเองและอยู่
อย่างสงบสุขได้โดยลำพังตัวเอง มิต้องเกาะเกี่ยวหรือพึ่งผู้อื่นมากนัก
6. มองโลกและผู้รอบข้างในแง่ดีงามและสดชื่นอยู่เสมอ ไม่มองโลกในแง่เปื้อนหนาย
7. มีอารมณ์ดีและมั่นคง ไม่มีอารมณ์เกลียด เคียดแค้นและริษยาหรือแม้จะมี
อาการโกรธหรือกลัวในบางครั้งก็รู้จักยับยั้งชั่งใจได้ และเป็นผู้มีอารมณ์ขันอย่างมีสติและมีความคิด
8. ปราศจากนิสัยทางจิตที่กระทบกระเทือนบุคลิกภาพ เช่น นิสัยขี้ระแวง สงสัย
จับผิดผู้อื่นหุยมหิมีไร้สาระ เกร็งเครียดและวิตกกังวลเกินเหตุ
9. สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์ได้อย่างดี แต่ไม่ร่วมกระทำการที่ไม่ถูกต้อง
พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สนใจในสวัสดิภาพของเพื่อนมนุษย์แท้จริง
10. มีความสามารถในการเลือกเพื่อนแท้สองสามคน สามารถสร้างความสัมพันธ์อัน
ลึกซึ้งและอุทิศตัวให้เพื่อนสนิทมิตรแท้
11. มีความรู้สึกกล้าถึงบางอย่างเกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรู้จักชื่นชมใน
ศิลปะและสุนทรียภาพตามธรรมชาติ
12. มีความสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่ชีวิต
13. พร้อมที่จะเผชิญประสบการณ์ใหม่ๆ ในชีวิต
14. ยึดมั่นในหลักศีลธรรมจรรยาอย่างยิ่งในการกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้า
หมายที่ถูกต้องและดีงาม สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530: 71-87) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากสาเหตุที่มนุษย์ต้องเผชิญ
กับแรงผลักดันที่มีอิทธิพลสำคัญกับการปรับตัว 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันภายนอกหรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงผลักดัน
ที่ข้อเรียกร้องของสังคม หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน
2. แรงผลักดันภายใน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากสภาพทาง
สรีระ ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความอบอุ่น
การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ อีกประการหนึ่งก็คือ จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้
เรียนรู้ในอดีต หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเรียกอีกนัยคือ จากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้
เรียนรู้ในอดีตหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เรียกอีกนัยหนึ่งว่า “เหตุจูงใจทางสังคม” ได้แก่ ความ
ต้องการจะมีเพื่อนฝูง ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ
ซึ่งแรงกระตุ้นภายใน ทั้ง 2 ประการดังกล่าวนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันในการทำให้บุคคล
เกิดความสุข หรือความทุกข์ ตลอดจนจนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย

ศุภลักษณ์ จารุรัตน์จามร (2534: 265) อธิบายสาเหตุที่ทำให้บุคคลต้องเกิดการปรับตัว 2
ประการใหญ่ๆ ได้แก่

1. สาเหตุทางกายภาพ เช่น อากาศร้อนเกินไป หรืออากาศหนาวจัดเกินไป หรือร่างกายได้รับบาดเจ็บ ทำให้ร่างกายต้องปรับสภาพเข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และอาจปรากฏออกมาในลักษณะต่างๆ เช่น ความเหนื่อยล้า ความเฉื่อยชา หรือความตกใจกลัว

2. สาเหตุทางจิตวิทยา แม้จะไม่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย โดยตรงแต่ก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ได้แก่

2.1 ความคับข้องใจ (Frustration) หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมาย ผลที่เกิดขึ้นเป็นเหตุให้เกิดอารมณ์ด้านลบ เช่น โกรธกลัว วิตกกังวล เครียด ฯลฯ ซึ่งสัมพันธ์กับสรีระของบุคคล ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ กัน อุปสรรคหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ ได้แก่

1. สาเหตุทางกายภาพ (Physical Factors) เป็นความคับข้องใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตเป็นอุปสรรค เช่น สภาพดินฟ้าอากาศ ฝนแล้ง น้ำท่วม เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจแก่เกษตรกร คนที่รีบเดินทางแต่ฝนตกหรือรถเสีย ทำให้ล่าช้า ก่อให้เกิดความคับข้องใจแก่คนนั้น เป็นต้น

2. สาเหตุทางจิตวิทยา (Psychological Factors) เป็นความคับข้องใจที่เกิดจากอุปสรรค ดังนี้

- สาเหตุทางสังคม (Social Factors) เป็นความคับข้องใจอันเป็นผลมาจากการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในสังคมต้องมีความสัมพันธ์ต้องพึ่งพาอาศัยกัน สาเหตุทางสังคมย่อมก่อให้เกิดความคาดหวัง ความกดดันให้เกิดความคับข้องใจ เช่น เด็กที่มีน้องใหม่ ความรักความเอาใจใส่จากมารดาจึงถูกแบ่งไป ทำให้เด็กเกิดความต้องการทางใจและความต้องการทางสังคม หากเด็กไม่ได้รับการตอบสนองเต็มที่ ย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจ

- สาเหตุสภาพส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นความคับข้องใจอันเกิดจากความจำกัด ความบกพร่อง หรือการขาดทางร่างกาย เช่น มีความพิการ เกิดการเจ็บป่วยเป็นเวลานาน การขาดเสน่ห์หรือความงาม การขาดเชาวน์ปัญญา เป็นต้น หากวางเป้าหมายไว้เกินสภาพส่วนบุคคลย่อมทำให้ไม่สามารถถึงเป้าหมายได้ เช่น คนที่เชาวน์ปัญญาไม่ดี เรียนไม่เก่ง แต่อยากเรียนระดับอุดมศึกษา คนที่ไม่สวยอยากเป็นเทพี

2.2 ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นมีสาเหตุ 2 สาเหตุขึ้นไป ซึ่งมีความสำคัญเท่าๆ กัน เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และไม่สามารถเลือกตอบสนองสาเหตุทั้งหมดในครั้งเดียวกันได้ จึงจำเป็นต้องเลือกเพียงสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง ความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์หรือเป้าหมายที่ต้องการที่พึงปรารถนาที่น่าสนใจดึงดูดใจหลายๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อมกันบุคคลต้องการจะหลีกเลี่ยงทั้งหมด แต่ก็จำเป็นต้องเลือกสภาพใดสภาพหนึ่ง นอกจากนี้ความขัดแย้งยังเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์หรือเป้าหมายเดียวกันแต่มีทั้งต้องการ ไม่ต้องการ พึงปรารถนาไม่พึงปรารถนา ดึงดูดใจ ไม่ดึงดูดใจ อยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดทัศนคติสองทางก้ำกึ่งกัน

สภาพการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นบ่อยๆ ในชีวิตประจำวัน คนเราจะปรับตัวเมื่อเกิดความไม่สบายใจ ความวิตกกังวลความคับข้องใจ และความเครียด

ธอร์ป (อรพินทร์ ชูชม; และอัจฉรา สุขารมณ. 2532: 8-10; อ้างอิงจาก Thorpe. 1955) ได้แบ่งลักษณะของการปรับตัวออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปรับตัวเอง (Self Adjustment) ได้แก่ การที่บุคคล จะปรับตัวเองได้ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง (Self Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วยตนเอง ไม่พึ่งผู้อื่น เป็นอิสระจากผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบการกระทำของตนเอง

1.2 การมองเห็นคุณค่าของตนเอง (Sense of Personal Worth) หมายถึง การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้อื่นเชื่อถือในความสามารถของเขา มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีค่า มีความพอใจและเชื่อมั่นในความสามารถและมีเหตุผล

1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตัดสินใจในการกระทำ และวางแผนชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพในการคบเพื่อน และการใช้จ่าย

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Feeling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความอบอุ่นในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงทำให้มีความภูมิใจในบ้าน โรงเรียน เป็นต้น

1.5 ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี (Non withdrawing Tendencies)

1.6 ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท (Non nervous Symptom)

2. การปรับตัวทางสังคม (Social Standards) ได้แก่การที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ต้องประกอบด้วยลักษณะ ต่างๆ ดังนี้

a. ทางสังคม (Social Standards) หมายถึงการที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม

b. ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึงการที่บุคคลปรับตัวเข้ากับเพื่อน และคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และมีความสนใจปัญหาต่างๆ และสนใจกิจกรรมต่างๆ

2.3 แนวโน้มทางสังคม (Social Tendencies) หมายถึงการที่บุคคลปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ หรือสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

2.4 ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับความรักการดูแลเอาใจใส่อย่างดีในครอบครัว มีความอบอุ่นปลอดภัย และมั่นใจตนเองในความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

2.5 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (School Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกได้ว่าได้รับความรักจากครู มีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อน นักเรียนรู้สึกว่าการงานมีความเหมาะสม และความสนใจและวุฒิภาวะของตน

2.6 ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relation) หมายถึง การที่บุคคล เข้ากับเพื่อนร่วมบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง เข้าสมาคม กับคนแปลกหน้าได้ มีความพอใจในในเกณฑ์ และสวัสดิภาพของชุมชน

กอร์โลว์ (บุญศรี จิงธนาเจริญเลิศ. 2530: 9-10; อ้างอิงจาก Grolow.1968: 75-76) กล่าวถึงลักษณะของคนที่ปรับตัวได้ดีว่ามีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะซึ่งดำรงไว้แห่งบุคลิกภาพ (Maintaining an Integrated Personality) เกี่ยวข้องกับการประสานสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคล และพฤติกรรมที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างราบรื่น
2. ปฏิบัติตามความต้องการของสังคม (Conforming to Social Demands) ถือปฏิบัติตนให้กลมกลืนกับมาตรฐานที่สังคมคงไว้ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง
3. ปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adaptation to Reality Conditions) เป็นความสามารถที่จะเผชิญกับความยากลำบากที่จะนำตนไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. มีความมั่นคง(Maintaining Consistency) สามารถทำนายพฤติกรรม และความคาดหวังว่าจะปรับตัวได้
5. มีวุฒิภาวะสมกับวัย (Maintaining with Age) วุฒิภาวะและพัฒนาการ ของบุคคลกับกระบวนการปรับตัวจะมีการพัฒนาไปพร้อมๆกัน
6. รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติ (Maintaining an Optimal Emotional Tone) ผู้ที่ปรับตัวได้ดีต้องไม่เป็นผู้ดีใจ หรือสลดหดหู่จนเกินไปในการกระทำของตน
7. มองสังคมในทัศนะที่ดี และพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น (Contributing Optimally to Society Through an increasing Efficiency) พฤติกรรมที่แสดง ว่ามีการปรับตัวที่ดีขึ้นนั้นจะต้องไม่เพียงแต่ยึดจุดมุ่งหมายของตนเป็นศูนย์กลางแต่ความคำนึงถึง สังคมด้วย

นอกจากจากนี้ นิภา นิธยาน (2530: 155-157) กล่าวถึงลักษณะของวัยรุ่นที่มีการ ปรับตัวที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและความรู้สึกที่มั่นคง
2. มีความอบอุ่นเป็นมิตร มีนิสัยที่น่าคบ มีเมตตากรุณา
3. มีความรู้สึกตระหนักในคุณค่าและภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ
4. พร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆ และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมรอบตัว
5. รู้จักรักษาอนามัยและสุขภาพร่างกายสม่ำเสมอ
6. มีความกล้าที่จะเผชิญกับความจริงในชีวิต
7. มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่ท้อถอยหวาดหวั่น พร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ
8. มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี
9. ไม่มีอารมณ์เกลียดเคียดแค้น รู้จักยับยั้ง และควบคุมอารมณ์ได้

10. ไม่เคร่งเครียดหรือวิตกกังวลจนเกินเหตุ

จากลักษณะการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะเป็นคนที่มีความรู้สึกนึกคิดและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และความต้องการของตนเอง โดยจะมีลักษณะดังนี้ คือ มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เห็นคุณค่าของตัวเอง มีความเป็นอิสระ เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีจิตใจอารมณ์ที่มั่นคงสามารถที่แก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้เต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนผสมผสานความต้องการของตัวเองกับพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสมหรือถอยหนี เข้ากับกลุ่มเพื่อนไม่ได้ ทำงานกับกลุ่มเพื่อนไม่ได้ ไม่ให้ความร่วมมือกับกลุ่มเพื่อนเจ็บป่วยบ่อย เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงตนเอง

วิธีการเปลี่ยนแปลงตนเองที่สำคัญก็คือ การสร้างความรู้สึกที่ดี มองตนเองในด้านดี รับผิดชอบชีวิตของตน ดำเนินชีวิตตามเงื่อนไขของตน วิธีการที่จะช่วยให้เราเปลี่ยนแปลงชีวิตได้ด้วยตนเอง มีดังต่อไปนี้ เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ และคณะ (2544: 117)

1. ประเมินและยอมรับตนเอง (Evaluate and accept) ด้วยการสำรวจตัวเองอย่างพิถีพิถันระหว่า มีจุดแข็งจุดอ่อนอะไรบ้าง สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบในตนเอง ชื่นชมและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ดี ไม่สนใจกับสิ่งที่ไม่ชอบ และต้องจำไว้ว่าไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ
2. ตรวจสอบความเชื่อของตนเอง (Examine your beliefs) ดูว่าเรามีค่านิยมที่ชัดเจนหรือไม่ เราเปลี่ยนไปตามคนอื่นหรือมีข้อยกเว้นอยู่เสมอหรือไม่ สิ่งที่เราจะกระทำ ก็คือ ต้องทำให้ฐานแห่งความเชื่อมั่นคง
3. กล้าเสี่ยงอย่างสมควร (Appropriate risk) ให้คิดหาทางเลือกหลายๆ ทางด้วยความรอบคอบ เพื่อให้มีการเสี่ยงน้อยที่สุด แต่ต้องไม่กลัวที่จะทำสิ่งใหม่ๆ เพราะมีโอกาสสำเร็จอยู่แล้ว
4. เรียนรู้จากความล้มเหลว (Learn from failure) ความผิดมิใช่สิ่งถาวร เรียนรู้จากความล้มเหลวและหาทางกลับไปทำสิ่งท้าทายใหม่ๆ คิดถึงสิ่งที่ทำมาแล้วและสิ่งที่จะต้องทำในวันต่อไป
5. อยู่เพื่ออนาคต (Live in the future) เราไม่ควรจมอยู่กับอดีตที่ล้มเหลว ควรจะพิจารณาว่าเราได้ทำอะไรมาแล้ว และจะทำอะไรต่อไป
6. เลือกอิทธิพลทางบวก (Choose positive influences) ไม่ควรเสียเวลาไปกับคนที่พูดจาตู่ตักต้อนและคอยกดทันทันไว้ ถ้าต้องตกอยู่ในสัมพันธภาพที่มุ่งทำลาย จำเป็นต้องหาความช่วยเหลือจากนักวิชาการอาชีพ หรือหาหนังสือมาอ่านเพื่อให้เกิดความรู้สึกดีและเลือกเข้ากลุ่มที่จะช่วยให้ตนเองมีความนับถือตนเอง
7. เรียกร้องความนับถือ (Demand respect) ถ้าท่านไม่ชอบวิธีการที่คนอื่นกระทำต่อท่าน บอกให้เขารู้ว่าท่านคาดหวังที่จะได้รับความเกรงใจ และความมีมารยาทจากเขา เช่นเดียวกับที่เราได้แสดงต่อเขา ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในครอบครัว

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เมอร์เซอร์ และเจนนี (Mercer; & Jenny. 2010: 24-36) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจขั้นตอนของการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่ ในมุมมองย้อนกลับ เป็นการศึกษาลักษณะของการพัฒนาตนเอง และประสบการณ์การขัดแย้ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ใช้ทฤษฎีระบุมความขัดแย้งระหว่าง การกลัวความล้มเหลวและการประสบความสำเร็จ บ้านและสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า การพัฒนาตนเอง ถือเป็นวิธีการต่อตนเองอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งวิธีการนี้ให้ผลทางด้านบวกมากกว่าด้านลบ และยังสามารถสร้างความเข้าใจเมื่อต้องเผชิญปัญหาในแบบเดียวกัน ก็ใช้วิธีการเอาชนะเพื่อให้การเจริญเติบโตของร่างกายเป็นไปพร้อมกับการพัฒนาตนเอง

ลอยด์ และคนอื่นๆ (Louys; et al. 2009: 70-81) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยใช้โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการทดลองศึกษาโดยให้มีการวางแผนการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และการเรียนรู้จากสังคม การจัดการฝึกอบรมด้วยตนเองเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสร้างและวางแผนงานด้วยตนเอง ตามความสนใจ รวมถึงประสบการณ์จากการศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นแนวทางบ่งชี้สำหรับการพัฒนาตนเองในอนาคต โดยตนเองเป็นผู้วางแผน

เคลลี และคนอื่นๆ (Kelly; et al. 2008: 49-76) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลในชั้นเรียน โดยการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการตัดสินใจ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนการสอนเพื่อความยุติธรรมและการประเมินในชั้นเรียน โดยการประเมินเป็นชุดกระบวนการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ 1) หาวิธีการสอนของครูผ่านการประเมินผลการปฏิบัติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มุ่งช่วยให้ครูผู้สอนประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพิจารณาตัวเองมากขึ้น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การประเมินการปฏิบัติทางสังคมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจนกับนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติตน หากพบปัญหาที่ต้องจัดลำดับความสำคัญ และจัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างถูกต้อง

3.2 งานวิจัยในประเทศ

จุมจินต์ สลัดทุกษ์ (2543: 64) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกันจะมีการปรับตัวที่แตกต่างกัน นิสิตที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน จะปรับตัวได้ดีกว่านิสิตที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุม

เดือนเพ็ญ ทองน่วม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และเป้าหมายในการศึกษา ว่ามีความสัมพันธ์กับการใช้กลยุทธ์ในการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง หรือไม่อย่างไร และได้ศึกษา ความแตกต่างระหว่างนักศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเรียนต่างกันในตัวแปร

เหล่านี้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีเป้าหมายมุ่งความรู้และมุ่งผลการเรียนสูง รายงานว่าตนใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยการกำกับตนเองมากกว่า นักศึกษาที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีเป้าหมายมุ่งความรู้และมุ่งผลการเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่านักศึกษาที่ได้เกรดเฉลี่ยสูงรายงานว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองและเป้าหมายมุ่งความรู้สูง และใช้การเรียนรู้โดยการกำกับตนเองมากกว่านักศึกษาที่ได้เกรดเฉลี่ยต่ำ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณยังแสดงให้เห็นว่าในบรรดาตัวแปรที่ศึกษา 4 ตัว อันประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป้าหมายมุ่งความรู้ เป้าหมายมุ่งผลการเรียน และเกรดเฉลี่ย การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายการเรียนรู้โดยการกำกับตนเองได้ดีที่สุด ตามด้วยเป้าหมายมุ่งความรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ผู้สอนในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถขึ้นในตัวผู้เรียน ได้แก่ การใส่ใจในการรับรู้ความสามารถของผู้เรียน การเป็นต้นแบบที่ดี และการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในชั้นเรียน

พัชรี มะแสงสม (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาค้นคว้ามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .665 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศและการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ธนิศร พิบูลแถว (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ ยศ และตำแหน่ง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการสายที่สังกัด อัตราเงินเดือนและปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

รัชนก วันทอง (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต มีจุดประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจะต้องการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะมีการเข้าร่วมในการอบรม ด้านการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีการสมัครสมาชิกขององค์กรพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

พยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามกระทบตัวพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

วารางคณา สิริบุษกะ (2540: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานและสังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่ เพศ สถานภาพ สมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใน ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองและความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาที่สถานภาพต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภมาส จินะราช (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กรกับการพัฒนาตนเอง และหาค่าน้ำหนัก ความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเอง โดยที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง และบรรยากาศขององค์กร ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลในการทำนายของปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยองค์การที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านบุคคลกับปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาลและมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .001 ทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองได้ร่วมกันร้อยละ 30.8 โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชื่ออำนาจในการควบคุม ส่วนลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญต่องานต่อชีวิตคนไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล

อรัญญา บุญยงค์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา : ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษาของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมจากการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษาทั้ง 5 ด้าน นั้น ผลการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาการเข้ารับการศึกษาอบรมมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาการศึกษาดูงานและฝึกงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการศึกษา ดูงาน และฝึกงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันด้วย

อรพินทร์ ชูชมและอัจฉรา สุขารมณ (2532: 58) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า การอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของเด็กอย่างมาก และการเลี้ยงดูที่ให้ความอบอุ่น พ่อแม่มีความเข้าใจรักสนับสนุน ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ จะทำให้เด็กมีการปรับตัวได้ดี มีปัญหาน้อยกว่าเด็กที่ถูกทอดทิ้ง

จากการศึกษาทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของนักเรียนนั้น มีทั้งตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความต้องการความมั่นคง ลักษณะมุ่งอนาคต ความกระตือรือร้น ความอดทน ความรับผิดชอบ ความต้องการความปลอดภัย ความเชื่ออำนาจภายในตน ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความกระตือรือร้นและความอดทน การปรับตัว ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศขององค์กร ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความต้องการความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารพบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จ จะมีสิ่งจูงใจกระตุ้นให้เอาใจใส่ในงานที่ทำ ยิ่งถ้าพบว่า สิ่งจูงใจนั้นตรงกับความต้องการ ความพอใจ แล้วก็จะทุ่มเทความตั้งใจ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ด้านความเชื่ออำนาจภายในตน หากนักศึกษามีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เป็นผลจากการ

กระทำของตนเอง จะทำให้สามารถควบคุมผลของการกระทำนั้นได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการให้สอบได้คะแนนดี นักศึกษาต้องตั้งใจ และขยันอ่านหนังสือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ถ้านักศึกษารับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะจัดการ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ หากไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ก็ต้องหาแนวทางให้ได้มาซึ่งการแก้ปัญหา จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ด้านการควบคุมตนเอง ก็เช่นเดียวกัน เมื่อนักศึกษาสามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ หรืออาจใช้การเสริมแรง เช่นสัญญากับตนเองว่า ถ้าอ่านหนังสือไม่จบ จะไม่ดูโทรทัศน์ หากทำได้ก็จะพบกับความสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ด้านการปรับตัว เมื่อนักศึกษาต้องเผชิญปัญหาความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ จะต้องใช้ความพยายามในการปรับตนเองให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภายใน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 21 สาขาวิชา จาก 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกเป็นนักศึกษา คณะครุศาสตร์ จำนวน 493 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 2,587 คน คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 8,482 คน และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 3,157 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 14,719 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม คณะ สาขาวิชา และชั้นปี

คณะ/สาขา	จำนวนนักศึกษา				
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	รวม
คณะครุศาสตร์					
- สาขาการศึกษาปฐมวัย	80	41	82	151	354
- สาขาการศึกษาพิเศษ	56	38	45	-	139
รวมคณะครุศาสตร์	136	79	127	151	493
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
- สาขาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ	314	175	194	112	795
- สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	44	46	58	148
- สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	263	146	72	-	481
- สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	182	136	96	82	496
- สาขาเคมี	-	-	14	16	30
- สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์	201	167	103	166	637
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	960	668	525	434	2,587
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
- สาขารัฐศาสตร์	159	87	125	173	544
- สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ	191	141	162	129	623
- สาขาภาษาอังกฤษ	229	104	179	114	626
- สาขาภาษาไทย	55	34	33	40	162
- สาขาจิตวิทยา	-	78	67	85	230
- สาขารัฐประศาสนศาสตร์	127	55	94	158	434
- สาขานิติศาสตร์	148	66	156	168	538
รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	909	565	816	867	3,157

ตาราง 1 (ต่อ)

คณะ/สาขา	จำนวนนักศึกษา				
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	รวม
คณะวิทยาการจัดการ					
- สาขาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	652	620	738	907	2,917
- สาขานิเทศศาสตร์	454	381	619	702	2,156
- สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	-	-	24	29	53
- สาขาการบริหารธุรกิจ	422	367	556	757	2,102
- สาขาการจัดการทั่วไป	196	120	144	171	631
- สาขาการบัญชี	224	172	169	58	623
รวมคณะวิทยาการจัดการ	1,948	1,660	2,250	2,624	8,482
รวมทั้งหมด	14,719				

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2552).

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2552 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) โดยใช้ข้อมูลจริงจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์จำนวน 35 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 191 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 184 คน และคณะวิทยาการจัดการจำนวน 489 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 899 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างมา 11 สาขาวิชา จากทั้งหมด 21 สาขาวิชา จาก 4 คณะ ซึ่งประกอบด้วย สาขาการศึกษาปฐมวัย สาขาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขารัฐศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ สาขาจิตวิทยา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการบริหารธุรกิจ สาขานิเทศศาสตร์ และสาขาการจัดการทั่วไป

ขั้นที่ 2 นำกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีระดับชั้นคือ ระดับชั้นปี เป็นชั้น (Strata) และมีนักศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มชั้นละประมาณ 10% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 899 คน (เพียงพอกับการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างซึ่งเทียบมาจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 135) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$)

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 จำแนกตาม คณะ สาขาวิชา และ ชั้นปี

คณะ/สาขา	จำนวนนักศึกษา				
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	รวม
คณะครุศาสตร์					
- สาขาการศึกษาปฐมวัย	8	4	8	15	35
รวมคณะครุศาสตร์	8	4	8	15	35
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
- สาขาอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ	31	18	19	11	79
- สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	26	15	7	0	48
- สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์	20	17	10	17	64
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	77	50	36	28	191
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
- สาขารัฐศาสตร์	16	9	13	16	54
- สาขาภาษาอังกฤษ	22	10	18	11	61
- สาขาจิตวิทยา	0	8	7	9	24
- สาขารัฐประศาสนศาสตร์	13	7	9	16	45
รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	51	34	47	52	184
คณะวิทยาการจัดการ					
- สาขาการบริหารธุรกิจ	45	38	62	70	215
- สาขานิเทศศาสตร์	42	37	56	76	211
- สาขาการจัดการทั่วไป	20	12	14	17	63
รวมคณะวิทยาการจัดการ	107	87	132	163	489
รวมทั้งหมด	899				

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และปรับปรุงเครื่องมือจากผู้วิจัยคนอื่นที่สร้างไว้แล้ว มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

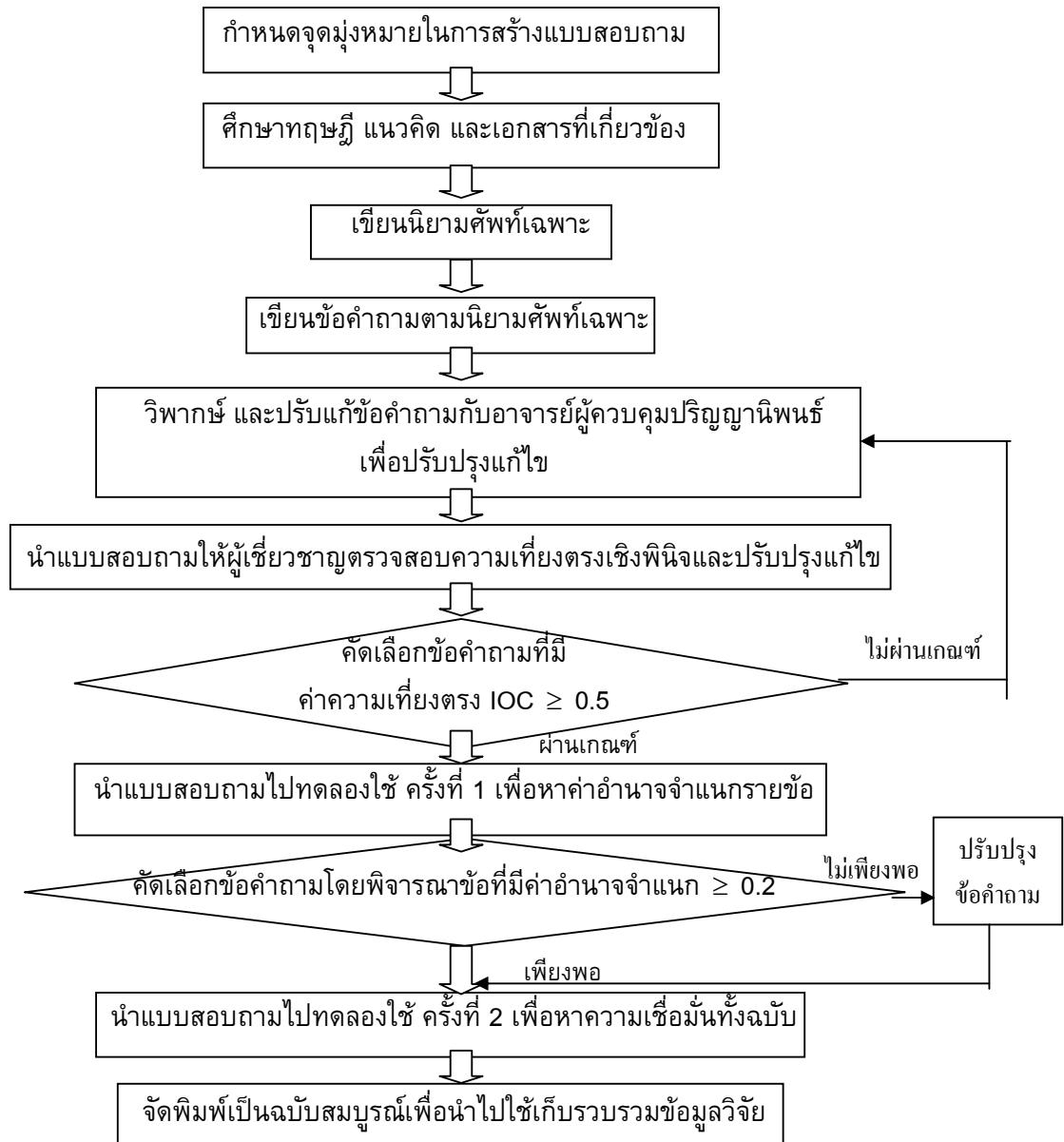
ตอนที่ 2 แบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง	จำนวน 30 ข้อ
ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 20 ข้อ
ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน	จำนวน 25 ข้อ
ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง	จำนวน 30 ข้อ
ชุดที่ 5 แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง	จำนวน 20 ข้อ
ชุดที่ 6 แบบสอบถามวัดการปรับตัว	จำนวน 30 ข้อ

วิธีดำเนินการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดการพัฒนาดตนเอง มีวิธีดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังแสดงภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนในการสร้าง และการหาคุณภาพแบบสอบถาม มีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง
2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง
3. เขียนนิยามศัพท์เฉพาะ และกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
4. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 30 ข้อ
5. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วปรับปรุงแก้ไข
6. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพิเนจ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวกหน้า 94) ได้พิจารณาความสอดคล้อง ของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ และได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยผลการพิจารณาพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้นำมาพิจารณาปรับปรุง ข้อคำถามทั้งหมดอีกครั้ง โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 6 ไปทดลองครั้งที่ 1 กับนักศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และสาขาการบัญชี รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.367 ถึง 0.605 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งหมด
8. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7 ไปทดลองครั้งที่ 2 กับนักศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และสาขาการศึกษาพิเศษ รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946
10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

รายละเอียดของเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 5 ชุด และได้ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ดังนี้

1. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยพัฒนามาจาก แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกันต์ฤทัย คลังพหล (2546) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก(t) ตั้งแต่ 3.995 ถึง 7.019 มีความเชื่อมั่น 0.847 โดยผู้วิจัยยังคงใช้ทั้ง 20 ข้อ แต่ได้ปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จากนั้นดำเนินการหาคูณภาพเครื่องมือ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.562 ถึง 0.722 มีความเชื่อมั่น 0.934

2. แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน ผู้วิจัยพัฒนามาจาก แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน ของอุษา ธนาบุญฤทธิ์ (2544) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก เป็นบางครั้ง และไม่สอดคล้องกับความเชื่อ จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2.469 ถึง 6.678 มีความเชื่อมั่น 0.818 โดยผู้วิจัยยังคงใช้ทั้ง 25 ข้อ แต่ได้ปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จากนั้นดำเนินการหาคูณภาพเครื่องมือ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.576 ถึง 0.819 มีความเชื่อมั่น 0.905

3. แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยพัฒนามาจาก แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของภัทธราภรณ์ สังข์ทอง (2550) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.514 ถึง 0.712 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 โดยผู้วิจัยยังคงใช้ทั้ง 30 ข้อ และปรับให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จากนั้นดำเนินการหาคูณภาพเครื่องมือ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.415 ถึง 0.787 มีความเชื่อมั่น 0.892

4. แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง ผู้วิจัยพัฒนามาจาก แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง ของกรภัทร วรเชษฐ์ (2548) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.323 ถึง 0.707 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.900 โดยผู้วิจัยยังคงใช้ทั้ง 20 ข้อ แต่ได้ปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จากนั้นดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.548 ถึง 0.748 มีความเชื่อมั่น 0.932

5. แบบสอบถามวัดการปรับตัว ผู้วิจัยพัฒนามาจาก แบบสอบถามวัดความสามารถในการปรับตัว ของศศิธร แสงใส (2550) จำนวน 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2.238 ถึง 6.159 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.874 โดยผู้วิจัยยังคงใช้ทั้ง 30 ข้อ และปรับให้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด จากนั้นดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.274 ถึง 0.695 มีความเชื่อมั่น 0.932

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษากึ่งกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าสามารถตอบได้ว่าตนเองมีข้อเสีย และจะแก้ไขได้อย่างไร					
(00)	ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาการเรียนได้ด้วยตนเอง					
(000)	ข้าพเจ้าจะใช้ความสามารถและสติปัญญาอย่างเต็มที่ในการศึกษาเล่าเรียน					

ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำคะแนนให้ได้คะแนน สูงที่สุด					
(00)	เมื่อพบคนที่ได้รับยกย่องสรรเสริญว่า ทำงานดี เต็ม ข้าพเจ้าจะเกิดความ ปรารถนาที่จะเป็นเช่นนั้น					
(000)	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าตนเองมีความคิด ที่จะดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความแปลก ใหม่และดีใต้น้อยู่ตลอดเวลา					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	การทำงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัว ของข้าพเจ้า					
(00)	การเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัว ของข้าพเจ้า					
(000)	การที่ข้าพเจ้าได้รับเลือกเป็นตัวแทน ห้องเพราะความสามารถของตนเอง					

ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

- จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของนักศึกษามากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของนักศึกษามาก
- จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของนักศึกษากึ่งกลาง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของนักศึกษาน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของนักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
(00)	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
(000)	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตั้งใจฟังอาจารย์สอนตลอดเวลา					

ชุดที่ 5 แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	เมื่อข้าพเจ้าประสบความล้มเหลวในเรื่องใดข้าพเจ้าจะทบทวนเรื่องนั้นเพื่อแก้ไขและทำให้ดียิ่งขึ้น					
(00)	ข้าพเจ้าสำรวจตนเองเสมอว่ามีข้าพเจ้าบกพร่องด้านใดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น					
(000)	ข้าพเจ้าจะตั้งคำถามต่างๆ และทบทวนกับตนเองเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ จริง					

ชุดที่ 6 แบบสอบถามวัดการปรับตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความคุ้นเคยกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว					
(00)	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเพราะไม่ชอบทำอะไรร่วมกับคนจำนวนมาก					
(000)	เมื่อตนเองท้อแท้ ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมอื่นที่ชอบ เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจ					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ตอบช่อง	จริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
ตอบช่อง	จริงมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ตอบช่อง	จริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ตอบช่อง	จริงน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ตอบช่อง	จริงน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับมาก/สูง/ดี
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างมาก/ ค่อนข้างสูง/ค่อนข้างดี
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย/ ค่อนข้างต่ำ/ค่อนข้างไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ดี

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอข้อมูลจำนวนนักศึกษาแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อที่ส่งต่อไปยังคณบดีของแต่ละคณะ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. จัดเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง และแบบสอบถามวัดการปรับตัว โดยให้มีจำนวนแบบสอบถาม มากกว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ประมาณร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการตอบไม่สมบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 990 คน
4. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลส่งไปยังคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษย

ศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยอธิบายทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง ถึงขั้นตอนวิธีการในการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามส่งต่อไปถึงอาจารย์ผู้สอนเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ได้คำนวณไว้ แยกเป็นชั้นปี และสาขาวิชา จำแนกตามรายวิชาในแต่ละห้องเรียน โดยเก็บข้อมูลตามรายวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ในระหว่างวันที่ 10 มีนาคม 2553 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 990 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 899 ชุด เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรายงานผลของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามการพัฒนาตนเอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test)

3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญ (Beta - Weight) ของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruency Index) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 179)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับคะแนนรวมจากข้ออื่นที่เหลือทั้งหมด คำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ . 2545: 84)

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

เมื่อ r_{XY} แทน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนของข้อคำถาม

Y แทน คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 131-132)

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

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 312)

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

เมื่อ r	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X ยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y ยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณ X กับ Y ทุกคู่
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตร
t – test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 315)

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

เมื่อ t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบที
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยใช้สูตร(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 333)

$$R_{Y.123\dots n} = \sqrt{\sum \beta_j r_{X_j Y}}$$

เมื่อ $R_{Y.123\dots n}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง n กับตัวแปรตาม Y
β_j	แทน	ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$r_{X_j Y}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X_j) กับตัวแปรตาม (Y)

3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร
F - test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 335)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
df ₁	แทน	k
df ₂	แทน	N – k – 1

3.5 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score Weight ; b) โดยใช้สูตร (Kerlinger ; & Pedhazur. 1973: 61)

$$b_j = \beta_j \frac{S_Y}{S_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปของคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
	S_Y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม Y
	S_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

3.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ ของตัวแปรอิสระ โดยใช้ t – test (Kerlinger ; & Pedhazur. 1973: 119)

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

เมื่อ	t_j	แทน	ค่าการแจกแจงแบบทีของค่าน้ำหนักความสำคัญตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปของคะแนนดิบ
	SE_{b_j}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	df	แทน	$N - k - 1$

3.7 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) (Jacques Tacq. 1997: 129)

$$\text{Tolerance} = 1 - R^2$$

เมื่อ	R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
-------	-------	-----	--

3.8 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน(VIF) (I.T. Jolliffe. 1986: 174)

$$\text{VIF} = 1/(1-R^2)$$

เมื่อ	R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
-------	-------	-----	--

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_2	แทน	ความเชื่ออำนาจภายในตน
X_3	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
X_4	แทน	การควบคุมตนเอง
X_5	แทน	การปรับตัว
Y	แทน	การพัฒนาตนเอง
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
k	แทน	คะแนนเต็มของแบบสอบถามแต่ละข้อ
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Dreegrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านและการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	n	k	\bar{X}	S	แปล ความหมาย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	20	5	3.836	0.489	ค่อนข้างสูง
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_2)	25	5	3.524	0.507	ค่อนข้างมาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_3)	30	5	3.928	0.416	ค่อนข้างดี
การควบคุมตนเอง (X_4)	20	5	3.839	0.473	ค่อนข้างดี
การปรับตัว (X_5)	30	5	3.479	0.548	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง (Y)	30	5	3.801	0.445	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 4 พบว่า นักศึกษามีการพัฒนาตนเอง (Y) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความเชื่ออำนาจภายในตน (X_2) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_3) อยู่ในระดับค่อนข้างดี มีการควบคุมตนเอง (X_4) อยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีการปรับตัว (X_5) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของตัวแปรแต่ละตัว และคะแนนของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้ t - test ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรปัจจัย	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	1.000	.493**	.632**	.568**	.356**	.752**
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_2)		1.000	.404**	.418**	.440**	.513**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง			1.000	.669**	.383**	.625**
การควบคุมตนเอง (X_4)				1.000	.405**	.590**
การปรับตัว (X_5)					1.000	.421**
การพัฒนาตนเอง (Y)						1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองมากที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .752 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน การปรับตัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .625 , .590 , .513 และ .421 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง .356 - .669 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม(Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance ซึ่งถ้าพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยตัวใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ตัวแปรอิสระตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยตัวอื่นมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 341) และทดสอบค่า VIF (Variance Inflation Factor) ซึ่งหากพบว่าค่า VIF มีค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (วิรัช พานิชวงศ์. 2545 : 166) ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor : VIF

ตัวแปรปัจจัย	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.51	1.95
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_2)	.66	1.49
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_3)	.45	2.20
การควบคุมตนเอง (X_4)	.49	2.01
การปรับตัว (X_5)	.73	1.35

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ .45 - .73 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.35 – 2.20 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ผลที่ได้จากค่า Tolerance และ ค่า VIF ให้ผลสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
Regression	5	45467.368	9093.474	314.099**	.000
Residual	893	25882.171	28.951		
Total	898	71349.539			
		R = .798	R ² = .637		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว กับการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ .798 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 63.70

3.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test) ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตัวแปรปัจจัย	β	b	SE_b	t	p
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.502	.456	.026	17.831**	.000
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_2)	.118	.103	.022	4.782**	.000
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_3)	.143	.153	.032	4.786**	.000
การควบคุมตนเอง (X_4)	.127	.119	.027	4.421**	.000
การปรับตัว (X_5)	.084	.079	.022	3.580**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทุกตัวส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และการปรับตัว โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .502, .143, .127, .118 และ .084 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปวัตถุประสงค์ สมมติฐานและวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ของนักศึกษากับการพัฒนาตนเอง และเพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 21 สาขาวิชา จาก 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 14,719 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 จำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ จำนวน 35 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 191 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 184 คน และคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 489 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 899 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 6 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892 ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 ชุดที่ 5 แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 ชุดที่ 6 แบบสอบถามวัดการปรับตัว จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้ แยกเป็นชั้นปี และสาขาวิชา จำแนกตามรายวิชาในแต่ละห้องเรียน เก็บข้อมูลตามรายวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 และนัดวัน เวลา ในการขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2553 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2553 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามมากกว่าที่คำนวณไว้ร้อยละ 10 เป็นจำนวน 990 ฉบับ หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 899 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์

ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หาค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างการพัฒนาตนเองกับตัวแปรปัจจัยได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta - Weight) ของการพัฒนาตนเอง กับตัวแปรปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว กับการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ .798 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของนักศึกษาได้ร้อยละ 63.70

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญตัวแปรปัจจัยทุกตัว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปมาตรฐาน (β) เท่ากับ .502 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และการปรับตัว โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .143, .127, .118 และ .084 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ซึ่งผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้นักศึกษารู้จัก และเข้าใจว่าตนเองคือใคร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนเองอย่างไร มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี จากบทสรุปจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวกระตุ้นให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะกระทำให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ด้วยความตั้งใจ และเมื่อเกิดอุปสรรคก็คิดหาวิธีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับอาร์ พันธ์มณี (2542: 181-182) ที่พบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นตั้งใจทำมากน้อยแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจ ความต้องการ สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้น เช่นเดียวกับสุภมาศ จินะราช (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา สิริบุษยะ (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ และงานวิจัยของสุณี เชื้อสุวรรณ (2542: บทคัดย่อ) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในการควบคุม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ความเชื่ออำนาจภายในตน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมได้อธิบายว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน คือบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง ถ้านักศึกษาต้องการให้ผลดีปรากฏขึ้นอีกหรือปรากฏในปริมาณที่เพิ่มขึ้น นักศึกษาก็สามารถทำให้ผลดีนั้นเกิดขึ้นได้ ด้วยความพยายามให้มากขึ้นของตนเอง สอดคล้องกับวันชัย ดนัยโตมรุต (2536: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สอดคล้องกับณัฐกานต์ ทองสนธิ (2549: 103) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุบางลักษณะที่มีผลต่อยุทธวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชลบุรี พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับยุทธวิธีการเผชิญปัญหา ซึ่งยุทธวิธีการเผชิญปัญหาสามารถเทียบเคียงได้กับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นความคิดและความเชื่อซึ่งเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของบุคคล นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะคิดและเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมผลของพฤติกรรมที่ต้องการได้ โดยใช้ความสามารถ การกระทำ และความพยายาม เมื่อนักศึกษาต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยากลำบากหรืออุปสรรคก็เชื่อว่า ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และใช้ความพยายามในการแก้ไขผลที่เกิดขึ้นจากอุปสรรค ทำให้นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงเป็นนักศึกษาที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงด้วย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภามาต. 2543: 57) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ มักจะขาดความเชื่อมั่น ความพยายาม

ทำให้ไม่เกิดการพัฒนา และผลงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเดือนเพ็ญ ทองน่วม (2546: 93-106) ที่ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยการกำกับตนเองมากกว่านักศึกษาที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่สำคัญในการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของนักศึกษา เพราะนักศึกษาเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ถ้าเขาเชื่อว่าตนมีความสามารถเพียงพอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น เช่น การเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะเรียน แม้ว่า การเรียนนั้นจะมีความยากหรืออุปสรรคต่างๆ แต่เมื่อมั่นใจว่าตนจะสามารถกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนได้ ก็จะพยายามจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักศึกษา และเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการเรียนรู้ที่สำคัญของนักศึกษา เมื่อนักศึกษามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง นักศึกษาจะใช้ความสามารถของตนเองและพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการวางแผน จัดการ ควบคุม และใช้วิธีการต่างๆ ปรับปรุงพฤติกรรมกรเรียนของตน

การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับณัฐวิตร ลุนหงส์ (2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่าการควบคุมตนเองถือเป็นปัจจัยภายใน คือ เป็นจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเกือบทุกด้าน และดวงเดือน พันธมนาวินและเพ็ญแข ประจันปัจฉิก (2520: 21) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถทำได้หลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา และการควบคุมตนเองให้มุ่งอนาคต หากนักศึกษามีการควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเรียน มีการยับยั้งชั่งใจในสิ่งไม่ดี มีการให้การเสริมแรงหรือการลงโทษตนเอง ตัวอย่างเช่น นักศึกษาอาจจะสัญญากับตนเองว่า ถ้าอ่านหนังสือจิตวิทยาจบแล้วจะไปดูโทรทัศน์ หรือถ้าทำคะแนนสอบได้ไม่ดี ก็อาจจะลงโทษตนเองโดยการไม่ดูภาพยนตร์เป็นเวลา 1 เดือน เป็นผลทำให้นักศึกษามีอิสระที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้มากขึ้น

การปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับชาติชาย หมั่นสมัคร (2542: 129) ที่ได้ศึกษาพบว่า นักศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ดี รู้จักใช้เวลาในการเรียนได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ผลการเรียนดีด้วย นักศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม นักศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นคือสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต และเมื่อนักศึกษาเกิดความเครียด นักศึกษาจะใช้กระบวนการทางสติปัญญา มาใช้ในการปรับตัว ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการด้วยวิธีการต่อสู้หรือถอยห่างอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความไม่สบายใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและปรับตัวให้อยู่ในภาวะสมดุล สามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ แต่ถ้านักศึกษาไม่สามารถปรับตัวได้ หรือใช้กลวิธีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลและเป็นภาวะวิกฤตในชีวิตขึ้นได้

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และการ

ปรับตัว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และการปรับตัว ซึ่งแสดงว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะส่งผลให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเองสูงสุด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงกระตุ้นและสาเหตุต่างๆ การศึกษาก็หนีได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการศึกษาแตกต่างกัน ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้น ผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครอง จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจทั้งทางด้านกำลังใจ แรงเสริม รางวัลให้กับนักศึกษาของตน ถ้านักศึกษามีความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจต่างๆ เขาก็จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดที่จะศึกษาเล่าเรียน อันจะเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการศึกษา สอดคล้องกับอำภา ด่านภักดี (2546: 5) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการเรียนสามารถสร้างเสริมได้จากภายนอกตัวผู้เรียนโดยตัวครูเป็นสำคัญ คุณลักษณะต่างๆของครู ตลอดจนการจัดเนื้อหาบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อประกอบ และการเสริมกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกสร้างสรรค์ การจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นได้

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง ย่อมเกิดความมั่นใจ มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาลดจนปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ อาจจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หลีกเลียงงานลงเลในการตัดสินใจ ท้อถอยและอาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Evans (สมโภชน์ เอี่ยมสุภามิตร. 2543: 58; อ้างอิงจาก Evans. 1986) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อนักเรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะส่งผลให้นักเรียนสามารถทำกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ย่อท้อและเลือกกิจกรรมที่ทำเหมาะสมกับสภาพของตน และบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ พร้อมที่จะทำงานหนัก เมื่อต้องเผชิญกับงานที่ยากมากกว่าบุคคลที่มีความสงสัยในความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพิศ ตระกูลสุขชัย (2547: 115) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และสอดคล้องกับกรภัทร์ วรเชษฐ์ (2548: 130) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนผ่านทางการควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านการควบคุมตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาที่มีการควบคุมตนเองสูงจะสามารถกำหนดตนเองให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร รู้วิธีที่จะรับมือสิ่งรบกวนจากภายนอก เช่น ในการเรียนก็จะมีสมาธิได้แม้เพื่อนรบกวน จึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับบริงแฮม (ตวงเตือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจวบจันทร์, 2520: 21; อ้างอิงจาก Bringham, 1978: 59-60) ที่ได้ให้ความหมายในแง่ของการควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมว่า การควบคุมตนเองเป็นความสามารถของบุคคล ที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนโดยการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมของตน บุคคลที่เรียนรู้ที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองมากเท่าไร จะยิ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตของตนเองมากขึ้นเท่านั้น การควบคุมตนเองจึงน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม

ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจภายในตน ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามีความเชื่อว่า การที่ตนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของตนเองโดยมีแรงจูงใจที่จะพยายามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ และมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีการตัดสินใจมั่นคงและเด็ดเดี่ยว ถึงแม้ว่าจะอยู่ภายใต้ความกดดันทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา อภิญญาบาล (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าเหตุที่นิสิตมีความเชื่ออำนาจภายในตนในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากนิสิตมีความเชื่อว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถความพยายามและการกระทำของตนเอง และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โชคชะตา โอกาสอำนาจต่างๆ หรือบุคคลที่มีอิทธิพล ในระดับที่ใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับเมอร์สัน (บุญทิพย์ สิริรังศรี, 2533: 7-8; อ้างอิงจาก Moursand, 1976: 328) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุม ทั้งความเชื่ออำนาจภายในตนและความเชื่ออำนาจภายนอกตนต่างก็พัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก และจะมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นเรื่อยๆ ตามวัย เด็กจะมีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังจากนั้นความเชื่ออำนาจภายในตนจะค่อยๆ ลดลง แต่จะมีความเชื่ออำนาจภายนอกตนสูงขึ้น ดังนั้น นิสิตซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา จึงมีความเชื่ออำนาจภายในตนในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการปรับตัว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เห็นคุณค่าของตัวเอง มีความเป็นอิสระ มีจิตใจอารมณ์ที่มั่นคงสามารถที่แก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้เต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนผสมผสานความต้องการของตัวเองกับพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของจุมจินต์ สลัดทุกซ์ (2543: 66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ตัวแปรด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับการปรับตัวของนิสิต พบว่า นิสิตที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก จะปรับตัวได้ดี อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมของนิสิตเป็นสิ่ง

หนึ่งเป็นสิ่งที่หนึ่งที่จะช่วยพัฒนานิสิตให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพราะกิจกรรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้นิสิตสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ฝึกให้นิสิตมีความรับผิดชอบ ฝึกความคิดและการตัดสินใจของนิสิต และพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งหากนักศึกษาสามารถปรับตัวได้ดี รู้จักใช้เวลาในการเรียนได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้ผลการเรียนดีด้วย นักศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรเน้นย้ำให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ปลูกฝังการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสอนจริยธรรม คุณงามความดี เน้นย้ำให้รู้จักพึ่งพาตนเอง ควบคุมตนเองในยามที่เกิดปัญหา ตั้งสติและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาความคิดของตนเอง จะนำไปสู่การปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเช่นกัน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การวางนโยบายและวางแผนพัฒนาให้นักศึกษา เพราะคนเราจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 63.70 ซึ่งยังเหลืออีกร้อยละ 36.30 จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ว่าปัจจัยใดที่จะทำให้การพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นได้อีก เช่น การยอมรับความเปลี่ยนแปลง เจตคติต่อการพัฒนาตนเอง ความสนใจใฝ่รู้ ความกระตือรือร้น ความอดทน และความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นต้น และเปรียบเทียบว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด

2.2 ควรทำการศึกษาการพัฒนาตนเองกับกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงวัยต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรภัทร์ วรเชษฐ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดบุรีรัมย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัลยา วานิชปัญษา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คู่มือนักศึกษา. (2549). *คู่มือนักศึกษาภาคปกติ ปีการศึกษา 2549* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2531). *ประมวลบทความวิชาการระหว่างปีพุทธศักราช 2526-2531 ฉบับอภิเนันทนาการครบรอบ 33 ปี*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ : เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรกฤษ เลื่อนกลิ่น. (2549). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จีรชา ใจเปี่ยม. (2547). *คมคิด พิชิตความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: เอส พี เอ็น การพิมพ์ จำกัด.
- จุฑามาศ มุสิกเกิด. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุมจินต์ สลัดทุกษ์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำรุณ เทียมธรรม. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ใจนวล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*.
 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย หมั่นสมัค. (2542). *การปรับตัวของนักศึกษาโครงการสมทบพิเศษคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2549; (2):24-32.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ----- (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซีฟ จำกัด.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2548). *กล้าเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฐกานต์ ทองสนธิ. (2549). *การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุบางลักษณะ ที่มีต่อยุทธวิธีการเผชิญปัญหาของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดชลบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัย และสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐวัตร ลุณหงส์. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางครอบครัว สังคมและสภาพแวดล้อมกับการควบคุมตนเอง และการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน: ศึกษาเฉพาะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21 กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารุณี บุญวิก. (2543). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เดือนเพ็ญ ทองน่วม. (2546). *การรับรู้ความสามารถแห่งตน เป้าหมายในการศึกษา และการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง*. *วารสาร สออ.* 2546; (33).
- ทีศนา แคมมณี. (2547). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนิตร์ พิบูลแถว. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีกรมกำลังพลทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2530). *จริยธรรมกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2543). *พิชิตความสำเร็จได้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สนุกอ่าน.
- นพมาศ ธีรเวดิน. (2540). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ เรียบทวี. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา จันทร์ผืน. (2545). *การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความคาดหวังในอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้วยการวิเคราะห์หุระดับ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษกร คำคง. (2542). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเองเกี่ยวกับสุขภาพกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยเบาหวาน*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ปอแก้ว ศิริจันทร์. (2546). *ผลของการฝึกมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ที่มีต่อลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และทัศนคติในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปวีณรัตน์ มณีวรรณ. (2548). *การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์หุระดับ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี งามสุด; และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.

- ปรีทัศน์ โชคไพบุลย์. (2548). พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง ภูมิภัทราคม. (2540). การปรับพฤติกรรม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮ้าส์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2526). จิตวิทยาการศึกษา. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พัชรี มะแสงสม. (2543). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิทักษ์ วงแหวน. (2546). การศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใฝ่เรียนของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดศรีสะเกษ.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2532). การเพิ่มความสำเร็จของหน่วยงานด้วยการพัฒนาตนเองของบุคลากร :
การพิสูจน์ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสู่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ; และคณะ. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- (2551). จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มธุรส ธัญญเฉลิม. (2550). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปรับตัว
ทางสังคม ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- โรจนา ชมนารถ. (2546). กลยุทธ์ชีวิต พิชิตความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: เฟอร์ล พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ล้วน และ อังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณิ์ ลิ้มอักษร. (2543). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ภาควิชาจิตวิทยาและ
การแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรางคณา สิริปุชกะ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ดนัยโตโมณฑุ. (2536). *คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร หล่อจัตรนพคุณ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย เพชรชวัญ; และคณะ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิรัชช พานิชวงศ์. (2545). *การวิเคราะห์การถดถอย*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2546). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมทรง ทิตธรรมทิพย์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใน ส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สมดุล ชาญนวงศ์. (2533). *คุณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับพัฒนาการต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์. (2543). การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาใน
โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ (พลศึกษา). ขอนแก่น:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิชิต. (2543). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). การปฏิรูปภาคราชการ:แนวคิดและยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักงานก.พ.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2536). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
----- . (2535). การพัฒนาตนเอง ภาค 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2551.
<http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm>
- สุภมาส จินระราช. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง
ของนิสิตภาคพิเศษระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปริญญาโท กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- สุพิศ ตระกูลศุภชัย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.
ปริญญาโท กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภา อภิญาภิบาล. (2550). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการกับความสามารถใน
การเผชิญอุปสรรค ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปริญญาโท กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ จันทน์เอม. (2525). จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์
วิทยาลัยครูจันทระเกษม. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุโท เจริญสุข. (2529). ยุทธศาสตร์การสอนวิชาการแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แสง สาระสิทธิ์. (2535). การพัฒนาตน. ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเลย.

- ศุภลักษณ์ เงินบำรุง. (2546). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น-วัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2550). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม; และอัจฉรา สุขารมณ. (2532). *องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียน
วัยรุ่น*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 48. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี พันธุ์มณี. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส ตันอ้อ 1999.
- อรัญญา บุญยงค์ (2546). *ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา : ศึกษากรณีของ
เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม.(นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อุษา ธนาบุญฤทธิ์. (2544). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายในตนเอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครปฐม*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกพจน์ สมุทธานนท์. (2537). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในวิชาชีพของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำภา ต่านภักดี. (2546). *การสร้างแรงจูงใจและการเสริมกำลังใจในการเรียน*. ข่าวสารกองบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 13(95) : 5-9
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ:
Prentice-Hall.
- Comier, William H.; & Comier, Sheryllyn L. (1979) *Interviewing Strategies for Helpers:
Guide for Assessment, Treatment and Evaluation*. California : Brooks/Cole.
- Evans, R. (1989). *Albert Bandura: The man and his ideas-A dialogue*. New York: Praeger.
- Freedman, Marcia. (1996). *Self-Efficacy and learning Strategy Use in A Computer-Based
Introductory Setting*. Dissertation Abstracts International. 57/01, p.99, July.
- I.T. Jolliffe. (1986). *Principle component analysis*. UK: University of Aberdeen. p.174.
- Jacques Tacq. (1997). *Analysis Techniques in Social Science Research*. Great Britain:
Cromwell Press, Trowbridge, Wiltshire. p.129.

- Kizdin, A. E. (1974). *Reactive self-monitoring: The effects of response desirability, goal setting, and feedback*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, p. 704-714.
- (1989). *Behavior modification in applied settings (4th ed)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elaxer J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt Rinehart and Winston, Int.
- Kelly; et al. (2008). *Interchange: A Quarterly Review of Education*, (Online).
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search>, 39, p. 49-76.
- Louys; et al. (2009). *Educational Technology & Society*, (Online).
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search>, p. 70-81.
- Mercer; & Jenny. (2010). *Psychology Teaching Review*, (Online).
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/>, 16, p 24-36.
- Rotter, Julian B. (1982). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*,. *The Development and Applications of Social Learning Theory*. p.169-283.
- Strickland, B.R. (1977). *Internal-External Control of Reinforcement in Personality Variables in Social Behavioral*. Edited by Thomas Blass. New York : John Wiley and Son.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ	โปรแกรมวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา จัตูชัย	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ดร.สุชาดา โทผล	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ดร.สุวิมล กฤษศยาแสน	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.รณิดา เขยชุ่ม	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถาม	ข้อ	IOC	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
การพัฒนา ตนเอง	1	1	นำไปใช้	16	0.8	นำไปใช้
	2	1	นำไปใช้	17	1	นำไปใช้
	3	1	นำไปใช้	18	0.8	นำไปใช้
	4	1	นำไปใช้	19	1	นำไปใช้
	5	1	นำไปใช้	20	1	นำไปใช้
	6	0.8	นำไปใช้	21	0.8	นำไปใช้
	7	1	นำไปใช้	22	0.8	นำไปใช้
	8	1	นำไปใช้	23	1	นำไปใช้
	9	1	นำไปใช้	24	1	นำไปใช้
	10	0.8	นำไปใช้	25	1	นำไปใช้
	11	0.8	นำไปใช้	26	1	นำไปใช้
	12	0.8	นำไปใช้	27	1	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้	28	1	นำไปใช้
	14	1	นำไปใช้	29	1	นำไปใช้
	15	1	นำไปใช้	30	0.8	นำไปใช้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถาม	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
การพัฒนา ตนเอง	1	0.5611	นำไปใช้	16	0.5112	นำไปใช้
	2	0.532	นำไปใช้	17	0.5329	นำไปใช้
	3	0.6019	นำไปใช้	18	0.5312	นำไปใช้
	4	0.5998	นำไปใช้	19	0.5412	นำไปใช้
	5	0.4896	นำไปใช้	20	0.5364	นำไปใช้
	6	0.5485	นำไปใช้	21	0.5367	นำไปใช้
	7	0.5272	นำไปใช้	22	0.6056	นำไปใช้
	8	0.5324	นำไปใช้	23	0.5551	นำไปใช้
	9	0.4097	นำไปใช้	24	0.3807	นำไปใช้
	10	0.3839	นำไปใช้	25	0.5172	นำไปใช้
	11	0.4174	นำไปใช้	26	0.5547	นำไปใช้
	12	0.4434	นำไปใช้	27	0.5866	นำไปใช้
	13	0.3672	นำไปใช้	28	0.4449	นำไปใช้
	14	0.4846	นำไปใช้	29	0.4197	นำไปใช้
	15	0.5562	นำไปใช้	30	0.4508	นำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น (ทดลองใช้) มีค่าเท่ากับ .946

ค่าความเชื่อมั่น (เก็บจริง) มีค่าเท่ากับ .939

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถาม	ข้อ	IOC	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
การพัฒนา ตนเอง	1	1	นำไปใช้	16	0.8	นำไปใช้
	2	1	นำไปใช้	17	1	นำไปใช้
	3	1	นำไปใช้	18	0.8	นำไปใช้
	4	1	นำไปใช้	19	1	นำไปใช้
	5	1	นำไปใช้	20	1	นำไปใช้
	6	0.8	นำไปใช้	21	0.8	นำไปใช้
	7	1	นำไปใช้	22	0.8	นำไปใช้
	8	1	นำไปใช้	23	1	นำไปใช้
	9	1	นำไปใช้	24	1	นำไปใช้
	10	0.8	นำไปใช้	25	1	นำไปใช้
	11	0.8	นำไปใช้	26	1	นำไปใช้
	12	0.8	นำไปใช้	27	1	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้	28	1	นำไปใช้
	14	1	นำไปใช้	29	1	นำไปใช้
	15	1	นำไปใช้	30	0.8	นำไปใช้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถาม	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
การพัฒนา ตนเอง	1	0.5611	นำไปใช้	16	0.5112	นำไปใช้
	2	0.532	นำไปใช้	17	0.5329	นำไปใช้
	3	0.6019	นำไปใช้	18	0.5312	นำไปใช้
	4	0.5998	นำไปใช้	19	0.5412	นำไปใช้
	5	0.4896	นำไปใช้	20	0.5364	นำไปใช้
	6	0.5485	นำไปใช้	21	0.5367	นำไปใช้
	7	0.5272	นำไปใช้	22	0.6056	นำไปใช้
	8	0.5324	นำไปใช้	23	0.5551	นำไปใช้
	9	0.4097	นำไปใช้	24	0.3807	นำไปใช้
	10	0.3839	นำไปใช้	25	0.5172	นำไปใช้
	11	0.4174	นำไปใช้	26	0.5547	นำไปใช้
	12	0.4434	นำไปใช้	27	0.5866	นำไปใช้
	13	0.3672	นำไปใช้	28	0.4449	นำไปใช้
	14	0.4846	นำไปใช้	29	0.4197	นำไปใช้
	15	0.5562	นำไปใช้	30	0.4508	นำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น (ทดลองใช้) มีค่าเท่ากับ .946

ค่าความเชื่อมั่น (เก็บจริง) มีค่าเท่ากับ .939

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง	จำนวน 30 ข้อ
ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 20 ข้อ
ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน	จำนวน 25 ข้อ
ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง	จำนวน 30 ข้อ
ชุดที่ 5 แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง	จำนวน 20 ข้อ
ชุดที่ 6 แบบสอบถามวัดการปรับตัว	จำนวน 30 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จากนักศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของนักศึกษาและจะถูกเก็บเป็นความลับ

ขอขอบคุณนักศึกษาที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาววาสนา จันทร์จ่าย

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. คณะ ครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 วิทยาการจัดการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. โปรแกรมวิชา
3. ชั้นปี ปี 1 (รหัส 49) ปี 2 (รหัส 50) ปี 3 (รหัส 51) ปี 4 (รหัส 52)

ตอนที่ 2 การให้ความคิดเห็น

คำชี้แจง ให้นักศึกษาอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของนักศึกษาที่สุด เพียงช่องเดียว และ กรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษามาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ
นักศึกษาน้อยที่สุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาดตนเอง จำนวน 30 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าตั้งใจทำแบบฝึกหัด และรายงานด้วยตนเองทุกครั้ง ที่ได้รับมอบหมาย					
2	ข้าพเจ้าค้นคว้างานเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่อาจารย์สอน					
3	เมื่อข้าพเจ้านำเสนอผลงานหน้าห้อง ข้าพเจ้าจะคิดหาวิธีอธิบายใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจในเนื้อหา					
4	ข้าพเจ้าพยายามทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่ถูกต้องสมบูรณ์					
5	ข้าพเจ้าถามอาจารย์ทันทีเมื่อไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ					
6	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง					
7	ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
8	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือและทบทวนความรู้ในวิชาต่างๆ เป็นประจำ					
9	ข้าพเจ้าหาเทคนิควิธีการเรียนเพื่อให้จดจำ และเข้าใจสิ่งที่เรียนได้ง่ายขึ้น					
10	ข้าพเจ้าฝึกให้ตนเองเป็นคนมีความรับผิดชอบในการเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11	ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนเกี่ยวกับนิสัยของตนและนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข					
12	เมื่อข้าพเจ้าโกรธ ข้าพเจ้าพยายามควบคุมอารมณ์โกรธของตนเอง					
13	ข้าพเจ้าทำตามข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อฝึกให้ตนเองเป็นคนน่าเชื่อถือ					
14	ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในชีวิต และพยายามดำเนินไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
15	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					
16	ข้าพเจ้าหาโอกาสฝึกสมาธิและทบทวนการกระทำที่ผ่านมาของตน เพื่อพิจารณาปรับปรุงนิสัยให้ดีขึ้น					
17	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ข้าพเจ้าทำใจยอมรับปัญหา และหาแนวทางแก้ไข เพื่อลดความขัดแย้งกับเพื่อน					
18	ข้าพเจ้าสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองโดยใช้ความรู้ ความสามารถและจุดแข็งของตนเอง					
19	ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง					
20	ข้าพเจ้าชอบศึกษาประวัติชีวิตบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนิสัยของตนเอง					
21	ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในหลายๆ ด้าน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน					
22	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อสร้างประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น					
23	ข้าพเจ้าพยายามเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อฝึกฝนให้ตนเองเป็นคนกล้าแสดงออก					
24	ข้าพเจ้าพูดคุยและสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนที่มีมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวที่ดี เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาของตนเอง					
25	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานกลุ่มเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม					
26	ข้าพเจ้ายอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น แล้วนำมาปรับปรุงตนเอง					
27	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้ามักจะให้ความช่วยเหลือ และเอื้อเฟื้อแก่ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนอยู่เสมอ					
28	ข้าพเจ้ารวมกลุ่มกับเพื่อนเพื่อทบทวนสิ่งที่เรียนมา เพื่อให้มีความเข้าใจเพิ่มขึ้น					
29	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆ โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ยังไม่เคยทำอยู่เสมอ					
30	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ชุดที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำคะแนนให้ได้คะแนนสูงที่สุด					
2.เมื่อพบคนที่ได้รับยกย่องสรรเสริญว่าทำงานดีเด่น ข้าพเจ้าจะเกิดความปรารถนาที่จะเป็นเช่นนั้น					
3.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าตนเองมีความคิดที่จะดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความแปลกใหม่และดีเด่นอยู่ตลอดเวลา					
4.ข้าพเจ้ามักจะตั้งความหวังให้สูงๆ เพื่อที่จะได้ใช้ความพยายามและความสามารถทำงานนั้นอย่างเต็มที่					
5.ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของตนเองจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการเรียนรู้					
6.ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
7.ข้าพเจ้าชอบทำงานด้วยความคิดของตนเอง ไม่ชอบทำตามผู้อื่น					
8.ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
9.ข้าพเจ้าชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
10.ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำอะไรให้ดีกว่าที่เคยทำไว้					
11.เมื่อทำงานหนึ่งไม่สำเร็จ ข้าพเจ้าจะคิดหาวิธีใหม่ๆ ที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จให้จงได้					
12.เมื่อได้รับการมอบหมายงานใดๆ ข้าพเจ้าจะรีบทำให้เสร็จ					
13.ข้าพเจ้ามีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะทำงานสำเร็จไม่ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายเพียงใด					
14.ข้าพเจ้าพยายามจะทำงานนั้นมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ได้รับยาก					
15.ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ข้าพเจ้าจะพยายามจนสุดความสามารถ					
16.เมื่อข้าพเจ้าทำงานที่อาจารย์มอบหมายให้ไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ออกต้องให้ได้					
17.ข้าพเจ้าชอบผู้ปกครองในเรื่องที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน ofข้าพเจ้า					
18.ข้าพเจ้าจะเปรียบเทียบผลการเรียนกับผู้อื่น เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้เรียนดีขึ้น					
19.ข้าพเจ้าชอบทำงานยากที่ต้องใช้ความพยายามมาก					
20.ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มของตนเอง					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 25 ข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.การทำงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวของข้าพเจ้า					
2.การเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวของข้าพเจ้า					
3.การที่ข้าพเจ้าได้รับเลือกเป็นตัวแทนห้องเพราะ ความสามารถของตนเอง					
4.การที่ข้าพเจ้าสอบได้คะแนนดีเป็นเพราะความบังเอิญ					
5.การมีเพื่อนฝูงมากเป็นเพราะความมีน้ำใจของข้าพเจ้า					
6.การดูดวงช่วยให้ชีวิตข้าพเจ้าดีขึ้น					
7.ความร่ำรวยเกิดจากการทำบุญไว้ในชาติก่อน					
8.หากข้าพเจ้ายืนยันอ่านหนังสือจะสามารถทำข้อสอบได้ดี					
9.การประสบความสำเร็จของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น					
10.สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตของข้าพเจ้ากำหนดโดยบุคคลผู้มีอำนาจ					
11.ดวงชะตาของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่กำหนดชีวิต					
12.ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง					
13.การขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ช่วยให้ประสบความสำเร็จ					
14.การที่สอบได้คะแนนดีเป็นเพราะการขอพรจากสิ่งที่ตนนับถือ					
15.การอธิษฐานช่วยให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น					
16.ปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้โดยสติปัญญาของตนเอง					
17.การเจ็บป่วยเกิดจากเคราะห์กรรม					
18.ความเจริญก้าวหน้าของชีวิตเนื่องมาจากความพยายามของข้าพเจ้าเอง					
19.การมีเพื่อนน้อยเป็นเพราะพรหมลิขิต					
20.ถ้าสวดมนต์ทุกวันจะทำให้ได้ทุกสิ่งที่ต้องการ					
21.การขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ชีวิตดีขึ้น					
22.ถ้ามีความพยายามและความตั้งใจจะได้สิ่งที่ต้องการ					
23.ชื่อของคนเรามีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชีวิต					
24.ความสุขสบายเกิดจากบารมีที่มีอยู่					
25.ข้าพเจ้าสามารถกำหนดอนาคตของตนเองได้					

ชุดที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 30 ข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
2.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
3.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตั้งใจฟังอาจารย์สอนตลอดเวลา					
4.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำความเข้าใจปัญหาได้ด้วยตนเอง					
5.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตั้งใจเรียนในเวลาเรียน					
6.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตอบคำถามในห้องเรียนได้					
7.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขงานที่บกพร่องได้					
8.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานยากๆ ได้จนสำเร็จ					
9.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง					
10.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำข้อสอบได้ด้วยตนเอง					
11.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถวางแผนในการทำงานได้					
12.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถอธิบายการบ้านให้เพื่อนฟังได้					
13.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้					
14.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถใช้เวลว่างในการค้นคว้าเพิ่มเติมได้					
15.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้จนสำเร็จถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค					
16.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้					
17.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถยอมรับได้กับผลของงานที่ข้าพเจ้าได้ทำ					
18.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้					
19.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถใช้ความพยายามแก้ไขปัญหาในการเรียน					
20.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทบทวนบทเรียนหลังเรียนได้ด้วยตนเอง					
21.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำการบ้านได้โดยไม่ต้องลอกเพื่อน					
22.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ด้วยตนเอง					
23.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ทำหยาบความสามารถของตนเองจนสำเร็จได้					
24.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถเพิ่มความคาดหวังในการทำงาน					
25.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงตนเองให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องได้					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
26.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงานได้ถ้างานออกมาไม่ดี					
27.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขงานที่ผิดพลาดให้ถูกต้องได้					
28.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องพึ่งผู้อื่น					
29.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายส่งทันตามกำหนด					
30.ข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้าสามารถยอมรับความผิดพลาดจากการกระทำของตนเองได้					

ชุดที่ 5 แบบสอบถามวัดการควบคุมตนเอง จำนวน 20 ข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.เมื่อข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในเรื่องใดข้าพเจ้าจะทบทวนเรื่องนั้นเพื่อแก้ไขและทำให้ดียิ่งขึ้น					
2.ข้าพเจ้าสำรวจตนเองเสมอว่ามีข้าพเจ้าบกพร่องด้านใดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น					
3.ข้าพเจ้าจะตั้งคำถามต่างๆ และทบทวนกับตนเองเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ จริง					
4.ถ้าข้าพเจ้ามีงานต้องทำส่งแต่ยังไม่ถึงกำหนดข้าพเจ้าจะทำงานในวันสุดท้ายแม้จะไม่มีงานอื่นๆ ที่เร่งด่วนที่จะต้องทำให้เสร็จ					
5.เมื่อเผชิญปัญหาที่ยากมากข้าพเจ้าจะตั้งสติหาทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
6.เมื่อต้องทำงานหลายชิ้นข้าพเจ้ามักจะวางแผนการทำงานโดยเรียงลำดับความสำคัญ					
7.ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะมารบกวนสมาธิในการฝึกฝนทักษะและเรียนรู้สิ่งต่างๆ					
8.แม้บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว้าวุ่นที่กำลังเรียนรู้นั้นน่าเบื่อแต่ข้าพเจ้าก็พยายามตั้งใจทำให้ดีที่สุด					
9.ข้าพเจ้าจะฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้มาเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจและชำนาญมากยิ่งขึ้น					
10.เมื่อข้าพเจ้าถูกคนดูถูกว่าไม่มีความสามารถในด้านใดๆ ข้าพเจ้าจะพยายามเรียนรู้ให้มากขึ้นในด้านนั้น					
11.เมื่อต้องทำงานที่ยากๆ แต่ข้าพเจ้าไม่เข้าใจข้าพเจ้าจะค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถทำงานนั้นได้					
12.ถ้าข้าพเจ้าถูกตำหนิเรื่องการทำงานข้าพเจ้าจะทบทวนและพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น					
13.ถ้าข้าพเจ้าทำงานได้ไม่ดีครั้งต่อไปข้าพเจ้าจะวางแผนการทำงานให้ดีขึ้น					
14.เมื่อข้าพเจ้าล้มเหลวข้าพเจ้าจะเรียนรู้และฝึกฝนตนเองให้มากขึ้น					
15.ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาเสมอ					
16.ขณะที่ข้าพเจ้ากำลังเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดตามเสมอเพื่อให้เข้าใจได้ถูกต้อง					
17.ถ้ามีการอภิปรายเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มแล้วถูกเพื่อนวิจารณ์ว่ามีข้อเสียหลายอย่างข้าพเจ้าจะรับฟังและทบทวนเพื่อแก้ไข					
18.ถ้าข้าพเจ้าส่งงานไม่ทันกำหนดเวลาข้าพเจ้าจะวางแผนการทำงานให้ดีขึ้น					
19.ถ้าข้าพเจ้าทำงานบกพร่องและถูกตำหนิต่อไปข้าพเจ้าจะตรวจสอบงานอย่างละเอียดและรอบคอบ					
20.ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนทักษะของตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ					

ชุดที่ 6 แบบสอบถามวัดการปรับตัว จำนวน 30 ข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.ข้าพเจ้าสามารถสร้างความคุ้นเคยกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว					
2.ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเพราะไม่ชอบทำอะไรร่วมกับคนจำนวนมาก					
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองขาดเพื่อน					
4.เมื่อตนเองท้อแท้ ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมอื่นที่ชอบ เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจ					
5.เมื่ออยู่ในกลุ่มของเพื่อน ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่น					
6.เมื่ออยู่ในกลุ่มของเพื่อน ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนเกินของกลุ่ม					
7.เพื่อนๆ จะไปเที่ยวไหน จะชวนข้าพเจ้าไปด้วย เพราะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย					
8.โดยปกติข้าพเจ้าเป็นคนชอบคุย แต่เมื่อเข้าห้องประชุมข้าพเจ้าก็จะเงียบ					
9.ถึงแม้ข้าพเจ้าไม่เก่งเท่าเพื่อนในกลุ่ม แต่ข้าพเจ้าก็ยังคบเพื่อนในกลุ่มได้					
10.ข้าพเจ้าสามารถเลือกเรื่องที่จะคุยกับผู้ที่สนทนาได้					
11.เมื่อมีการนัดหมายทำงานในกลุ่ม แล้วเพื่อนๆ ไม่มาตามเวลานัดหมาย ข้าพเจ้าจะกลับทันที					
12.ถึงแม้เพื่อนจะชวนหนีเรียน ข้าพเจ้าก็ไม่เคยทำ					
13.ถึงแม้เพื่อนๆ จะมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถยนต์ ข้าพเจ้าก็ไม่เคยคิดอิจฉาเพื่อน					
14.เมื่อทำงานกลุ่ม ข้าพเจ้ายินดีรับความเห็นของคนอื่น ถึงแม้จะขัดแย้งกับความคิดของตนเอง					
15.ถ้าไม่ได้เป็นหัวหน้ากลุ่มตามที่ตั้งใจไว้ ข้าพเจ้าไม่ยอมทำกิจกรรมนั้น					
16.เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ข้าพเจ้าจะแยกตัวออกจากกลุ่ม					
17.ถ้าเพื่อนในกลุ่มทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะถามเหตุผลมากกว่าการแสดงความไม่พอใจ					
18.เมื่อข้าพเจ้าต้องเป็นตัวแทนกลุ่มในการนำเสนองานข้าพเจ้าจะค้นคว้ามาอย่างเต็มความสามารถ					
19.ถึงแม้บางครั้งต้องทำงานมากกว่าคนอื่นในกลุ่ม ข้าพเจ้าก็ยังเต็มใจที่จะทำงาน โดยไม่คิดว่าเป็นการเสียเปรียบ					
20.ข้าพเจ้าเป็นคนพูดตรงไปตรงมา โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่น					
21.ในการสนทนา ข้าพเจ้าจะชอบพูดเรื่องของตนเอง โดยไม่คำนึงว่าคนอื่นจะอยากฟังหรือไม่					
22.ถึงแม้จะโกรธเพื่อนมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่เคยใช้กำลังหรือวาจาที่ไม่สุภาพระบายนอารมณ์โกรธนั้น					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
23. ถ้ารู้สึกว่าการที่กำลังพูดทำให้เพื่อนไม่สบายใจ ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนไปคุยเรื่องอื่น					
24. ถึงแม้ว่าเพื่อนไม่มาตามนัดหมาย ข้าพเจ้าก็คอยได้ เพราะคิดว่าเพื่อนมีความจำเป็น					
25. ข้าพเจ้าจะเลือกคบเพื่อนที่ไม่ขัดใจข้าพเจ้า					
26. เมื่อขัดใจกับเพื่อน ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะเป็นฝ่ายปรับความเข้าใจ					
27. ถึงแม้ไม่พอใจกับคำพูดของเพื่อน ข้าพเจ้าก็ยังใช้วาจาที่สุภาพ					
28. เมื่อเพื่อนแสดงอารมณ์โกรธใส่ ข้าพเจ้าก็จะแสดงอารมณ์โกรธเช่นกัน					
29. ข้าพเจ้าไม่ชอบคนที่ตำหนิข้าพเจ้า ไม่ว่าคนๆ นั้นจะเป็นใครก็ตาม					
30. ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววาสนา จันทร์จ่าย
วันเดือนปีเกิด	14 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	153 หมู่ 3 อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ 32190
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ