

คณะจิตวิทยา

การพัฒนามาตรวัดการพัฒนิตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

นางสาวพรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

4737446238 พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ: การพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (A Development of Personal Mastery Scale) อ.ที่ปรึกษา: อ.ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์
อ.ที่ปรึกษาร่วม: อ.กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์, 41 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคล (Personal mastery) ที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง (Current reality) 2) การวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Personal vision & Goals) และ 3) แรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative tension) ตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ($\alpha = .86$) และตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างมาตรวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนากับมาตรวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .627, p < .001$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายกับเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาจิตวิทยา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อ นิสิต.....พรพิมล จ่างพิพัฒน์นวกิจ
ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์

4737446238 Pornphimon Jangphiphatnawakij: A Development of Personal Mastery Scale. Advisor: Chawallanut Laopoonpat Co-advisor: Kris Ariyabuddhiphongs, 41 pp.


The purpose of this study was to develop personal mastery scale. The author adhered to the principles of learning organization proposed by Senge (1990) and had determined a model of personal mastery with three key components. These key components are 1) Current reality 2) Personal vision & Goals and 3) Creative tension. Cronbach's alpha coefficient of this scale is .86. Construct validity were also investigated, personal mastery is positively correlated with need for achievement ($r = .627, p < .001$). In contrast, there is no correlation between personal mastery and academic performance (GPAX).

Program: Bachelor of Science

Field of Study: Psychology

Academic Year 2007

Student's signature.....Pornphimon Jangphiphatnawakij

Advisor's signature.....

Co- advisor's signature.....Kris Ariyabuddhiphongs

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้นั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ชวัลันธ์ เหล่าขุนพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ และอาจารย์กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมโครงการ ที่ให้ความรู้ คำแนะนำและแนวคิดต่างๆแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆสมัยเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนๆน้องๆคณะจิตวิทยา เพื่อนๆน้องๆ ต่างคณะ และสถานิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัย

ขอขอบพระคุณครอบครัววงศ์พัฒน์นวกิจ ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญแผนภาพ.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ขอบเขตการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
กลุ่มตัวอย่าง.....	13
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	13
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	13
ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด.....	14
โครงสร้างและองค์ประกอบของมาตรวัด.....	15
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	18
กรอบแนวคิด.....	20
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	28
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	33
รายการอ้างอิง.....	35
ภาคผนวก.....	37

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. มาตรการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย..... สำหรับการทดลองใช้ครั้งที่ 1	16
2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อกระทง..... และการวิเคราะห์รายข้อของมาตรการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	19
3. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคคล.....	22
4. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกรดเฉลี่ยสะสม.....	23
5. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ..... การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	24
6. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ..... ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	26
7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์..... แบบเพียร์สันเปรียบเทียบรายคู่ระหว่าง 3 ตัวแปร	27

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. หลักการของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย.....	4
2. หลักการของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย.....	5
ในระดับสูง	
3. หลักการของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย.....	6
ในระดับต่ำ	

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเติบโตขององค์กรต่างๆในปัจจุบันมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสิ่งที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ เช่น เทคโนโลยี การแข่งขัน เป็นต้น ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาวะนั้นๆ โดยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา จะพบว่าทางองค์กรมีการจัดบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือ ตัวของพนักงานเองที่จะผลักดันตัวเองให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานควรมี

การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนี้มาจากแรงจูงใจภายในของบุคคล (Internal motivation) ที่จะพัฒนาตนเองให้เชี่ยวชาญ บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนี้จะเป็คนที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งคุณลักษณะนี้เองจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรในทางบวก ผ่านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆในองค์กร (Senge, 1990; Senge et al., 1994 อ้างถึงใน Lloréns-Montes, Ruiz-Moreno & García-Morrales, 2005)

บุคคลลักษณะนี้จะริเริ่มพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ได้เกิดจากการบังคับขององค์กร แต่เกิดจากการความพึงพอใจที่อยากประสบความสำเร็จของตนเอง นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance) ที่ดีขึ้นตามมา ดังนั้นการที่องค์กรจะสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลนั้น องค์กรควรเริ่มจากภายในตัวบุคคลและการพัฒนาสายงานอย่างมืออาชีพ (García-Morrales, Lloréns-Montes & Verdú-Jover, 2007)

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990) ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge (1990) ซึ่งเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาและพัฒนามาตรวัดคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยสรุปแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่ผู้วิจัยจะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างมาตรวัด

แนวคิด คำนิยาม และแนวทางในการพัฒนามาตรวัด ได้แก่

1. แนวคิดและคำนิยามการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
2. แนวทางในการพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

1. แนวคิดและคำนิยามการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้วินัยทั้ง 5 ประการจะสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคลได้ ซึ่งพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) สรุปวินัยทั้ง 5 ประการ ดังนี้

วินัยข้อที่ 1 การคิดเป็นระบบครบวงจร (System thinking) การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆในองค์การได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอก เป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆที่สัมพันธ์กันและเชื่อมติดกันทั้งหมด

วินัยข้อที่ 2 การพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นรากฐานขององค์การ บุคคลที่มีการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง และมีลักษณะที่เรียกว่า การเป็นนายของตนเอง ในการควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตัวเอง เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและปรารถนาที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

วินัยข้อที่ 3 การรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental models) เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์การ และต่อความเป็นไปของโลกรอบตัวของบุคคล ซึ่งแบบแผนทางความคิดของบุคคลนี้เองที่จะเป็นตัวกำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

วินัยข้อที่ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision) เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกันของทุกคนในองค์กร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์แห่งอนาคตขององค์กร และทุกคนในองค์กรจะได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดการมีจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผล

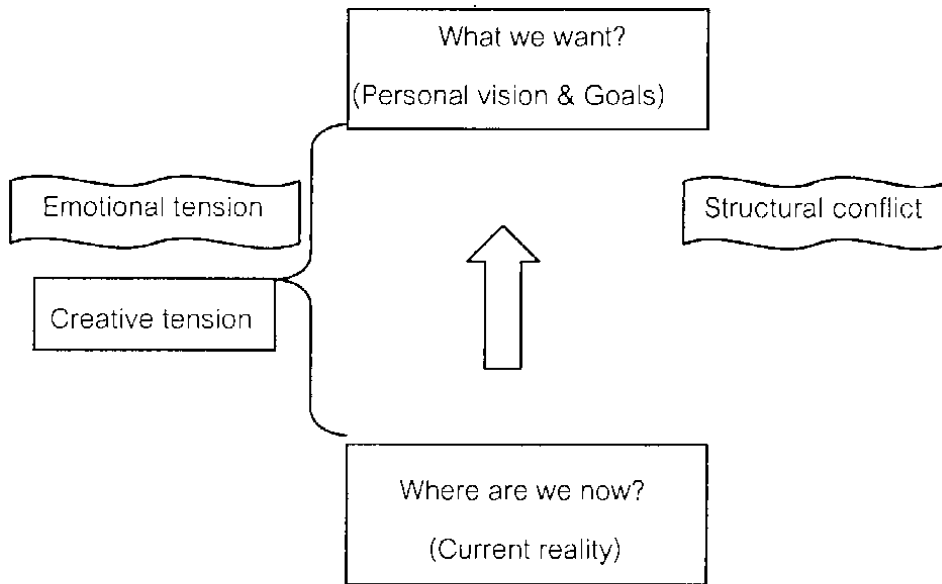
วินัยข้อที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในทีมมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ทีมจะต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปรายกลุ่มจึงจะเกิดการ ทำงานเป็นทีม ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จากวินัย 5 ประการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสนใจการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ซึ่งเป็นหนึ่งในวินัย 5 ข้อสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่สำคัญข้อหนึ่ง โดย Senge ได้ให้ความคิดเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นหากบุคลากรในองค์กรปราศจากคุณลักษณะนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายที่ Senge ได้กล่าวไว้ถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยรวม คือ

การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งตลอดระยะเวลาของการมีชีวิต บุคคลที่มีคุณลักษณะนี้จะมี ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านที่บุคคลได้ค้นพบว่าเป็นความสามารถที่ตนต้องการและมี ความสำคัญต่อชีวิตซึ่งถึงขั้นจิตวิญญาณ อีกทั้งบุคคลมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่ง การเรียนรู้ในที่นี้มีความหมายมากกว่าการได้รับข้อมูลที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ บุคคลมีการขยาย ความสามารถในการผลิตผลงานที่เป็นจุดมุ่งหมายในชีวิตของบุคคลได้อย่างแท้จริง

ในส่วนของหลักการที่น่าสนใจของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในตัวบุคคล ประการแรกคือ บุคคลจะต้องทราบและทำให้กระจ่างว่าสิ่งที่สำคัญต่อตัวของคุณเอง (What we want?) ประการที่สองคือ บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะเห็นความเป็นจริงในปัจจุบัน (Current reality) ของบุคคลอย่างชัดเจน (Where are we now?)

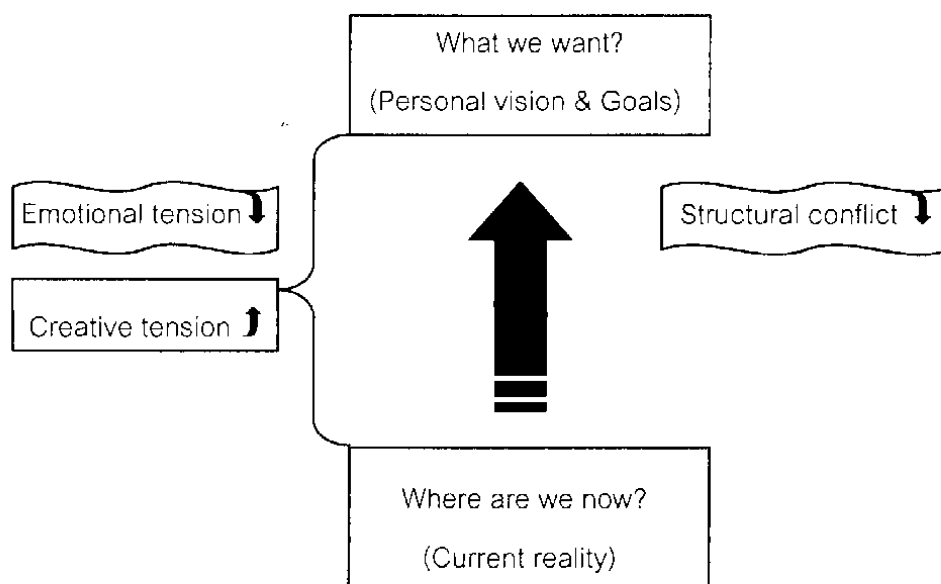
แผนภาพที่ 1 แสดงหลักการของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย



จากแผนภาพข้างต้น อธิบายได้ว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะมีการวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Personal vision & Goals) ในขณะที่เดียวกันก็มีการรับรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง (Current reality) ของตนเองที่มีความแตกต่างกับเป้าหมาย จนก่อให้เกิดเป็นช่องว่างขึ้น (Gap) ซึ่งช่องว่างนี้คือแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative tension) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลขับเคลื่อนและหาทางไปสู่เป้าหมายที่บุคคลได้วางไว้ ทั้งนี้การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะอยู่ในระดับสูงหรือต่า นั้นขึ้นอยู่กับแรงผลักดันที่สร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ที่สุด เพราะหากไม่เกิดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเองแล้วนั้นก็เลยไม่เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายด้วย

แรงผลักดันที่สร้างสรรค์นี้จะมาพร้อมกับความรู้สึกทางลบ เช่น ความกังวล ความเครียด ความสิ้นหวัง เป็นต้น ความรู้สึกทางลบนี้เรียกว่า ความกดดันทางอารมณ์ (Emotional tension) แต่บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะสามารถจัดการกับแรงกดดันต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสุขและความเต็มใจที่จะหาหนทางไปสู่สิ่งที่ปรารถนา นอกจากนี้เมื่อบุคคลอาจจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งภายในจิตใจ ที่เรียกว่า ความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural conflict) ที่เป็นความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สมควรที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นอุปสรรคขัดขวางไม่ให้คุณไปถึงวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมาย (Fritz, 1990 อ้างถึงใน Senge, 1990) เป็นความขัดแย้งที่บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจะต้องหาวิธีการในการจัดการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมาย

แผนภาพที่ 2 แสดงหลักการของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูง

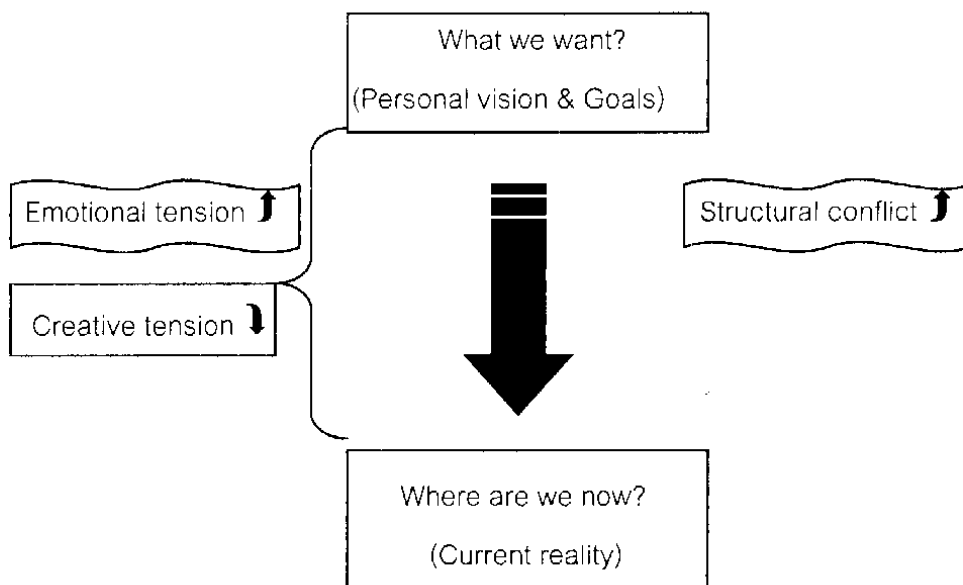


จากแผนภาพที่ 2 อธิบายบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยบุคคลสามารถคงไว้ซึ่งแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative tension) อย่างต่อเนื่องที่จะไปสู่การวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Personal vision & Goals) ทั้งนี้บุคคลจะสามารถจัดการกับความกดดันทางอารมณ์ (Emotional tension) และความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural conflict) ได้อย่างสร้างสรรค์และด้วยความเต็มใจ รวมทั้งเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณเองได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว บุคคลก็จะมี การตั้งเป้าหมายใหม่ที่สร้างความท้าทายความสามารถต่อบุคคล กระบวนการทั้งหมดนี้บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงนั้นจะเรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดชีวิต

ในทางกลับกันหากบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำ บุคคลเลือกที่จะลดการวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Personal vision & Goals) ลงให้ใกล้เคียงกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง (Current reality) และพบว่าบุคคลจะยังมีแนวโน้มเกิดความรู้สึกทางลบ นั่นคือ ความกดดันทางอารมณ์ (Emotional tension) ได้แก่ ความวิตกกังวล ความสิ้นหวัง เป็นต้น รวมทั้งความขัดแย้งภายในจิตใจ (Structural conflict) เป็นความรู้สึกทางลบซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำไม่สามารถจัดการอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative tension) เมื่อบุคคลเลือกวิธีจัดการโดยลดเป้าหมายตนเองซึ่งเป็นวิธีการที่

ถือว่าไม่สร้างสรรค์ จึงเป็นการลดช่องว่างที่จะไปสู่การวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำ ผู้วิจัยแสดงผังแผนภาพที่ 3 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 แสดงหลักการของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำ



จากหลักการข้างต้นเป็นที่สังเกตว่า แก่นของคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้ที่จะแผ่ขยายและคงแรงแผ่ผลักดันที่สร้างสรรค์ (Creative tension) ไว้ตลอดชีวิต

ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะที่ Senge (1990) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ในระดับสูงไว้ดังนี้

- บุคคลมีการขยายความสามารถในการสร้างผลงานที่ตนเองค้นพบอย่างต่อเนื่อง
- บุคคลมีวิสัยทัศน์ (vision) และเป้าหมาย (goals) ที่มีความหมายลึกซึ้งมากกว่าการมีความคิดที่ดี (a good idea)
- มองความเป็นจริงในปัจจุบัน (current reality) ว่าเป็นสภาวะที่บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะรับมือและทำงานให้สอดคล้องไปกับความจริงที่เปลี่ยนแปลงไปมากกว่าที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น

- บุคคลจะมีความอยากรู้อยากเห็นที่ต่อเนื่องและมีความแม่นยำในการมองเห็นความจริงมากขึ้นเรื่อยๆ
- บุคคลจะรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลเองและผู้อื่น ในกระบวนการสร้างสรรค์ (Creative process) โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวตน (Uniqueness)
- บุคคลเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- บุคคลทราบจุดที่ตนเองมีความเจริญงอกงามและจุดอ่อนของตนเอง
- บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง (Self-confident)
- บุคคลมีการริเริ่มทางความคิดและการกระทำ
- บุคคลมีความรับผิดชอบในงานสูง
- บุคคลมีการเรียนรู้เร็ว
- บุคคลมีความสุขและเต็มใจที่จะกระทำ

Garcia-Morrales et al. (2007) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้และองค์การแห่งนวัตกรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลาง กล่าวถึงบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายในระดับสูงว่า เป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีคุณลักษณะการคิดที่เป็นระบบ (System thinking) ซึ่งเป็นหนึ่งในวินัยการไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) สำหรับการแก้ไขปัญหาต่างๆนั้นบุคคลจะสามารถทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้อย่างง่ายดาย รวมทั้งบุคคลมีความสามารถที่จะตระหนัก แสดงออก สื่อสาร และเชื่อมโยงระหว่างจิตได้สำนึกและจิตสำนึกได้อย่างดี (Garcia-Morrales, 2004; Garcia-Morrales et al., 2007) บุคคลยังสามารถเรียนรู้สิ่งที่เป็นอุปสรรค ปัญหา ความล้มเหลว เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Senge, 1990; Senge et al., 1994 อ้างถึงใน Garcia-Morrales et al., 2007)

เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ให้คำอธิบายการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายไว้ว่า

บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลากรในองค์การจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ บุคลากรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆที่เกิดขึ้นเป็นไปตามลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การให้เกิดขึ้นในทันที

จะช่วยสนับสนุนให้องค์การที่มีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540 อ้างถึงใน เสาวรส บุญนาค, 2543)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) คือ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคล (Personal capacity) ทำให้บุคคลนั้นๆ สร้างผลลัพธ์ (Result) ที่ต้องการรวมทั้งสามารถทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ที่ตนต้องการบรรลุ

นอกจากนี้ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้บอกถึงลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ในระดับสูงจากการศึกษาหนังสือของ Peter M. Senge (1990) ว่าเป็นบุคคลที่จะพัฒนาความสามารถของตนตลอดเวลา เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ตนแสวงหาให้กับชีวิตซึ่งสอดคล้องกับจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล บุคคลเหล่านี้จะสามารถริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา และยังเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น มีสำนึกที่กว้างและลึกซึ่งต่อความรับผิดชอบในงาน และมีความสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้เร็ว ลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้บุคคลลักษณะนี้เกิดความต้องการที่เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างด้วย ซึ่งบุคคลทำโดยการสร้างบรรยากาศ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ที่มีความกระตือรือร้นและต้องการเรียนรู้ จะทำให้บุคคลพยายามทุกวิถีทางเพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายจึงเป็นลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้

จากคำนิยามและการอธิบายการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่ามีใจความสำคัญที่เน้นถึงความกระตือรือร้นที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเองที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเอง การเรียนรู้นี้เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และผลลัพธ์ของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลก็จะสะท้อนออกมาสู่ผลปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์แก่องค์การ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปค่านิยมของการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) หมายถึง

กระบวนการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิต บุคคลมีเข้าใจถึงความ ต้องการและความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลจะ แสดงออกโดยการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเป้าหมายของบุคคลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็น กระบวนการที่มาจากความเต็มใจและความสุขของบุคคล

เมื่อผู้วิจัยได้ค่านิยมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายสำหรับการพัฒนามาตรวัด แล้ว ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และ แนวคิดการจูงใจเรื่องความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เพื่อที่จะนำมาตรวัด เรื่องความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่ได้รับการพัฒนามาแล้ว นำมาทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้วิจัย

2. แนวทางการพัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

García-Morrales, Lopez-Martin & Llamas-Sánchez (2006) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ ส่งเสริมและขัดขวางการเลื่อนตำแหน่งทางการศึกษาในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำการสำรวจ กับนักการศึกษาในศูนย์การศึกษาของประเทศสเปน ให้นักการศึกษาประเมินตนเองผ่านแบบวัดที่ ส่งโดยไปรษณีย์ งานวิจัยนี้กลุ่มผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จำนวน 7 ข้อ ที่มีการประเมินช่วงคะแนน 1 – 7 คะแนน ก่อนที่กลุ่มผู้วิจัยจะ เขียนข้อกระทง กลุ่มผู้วิจัยมีการสัมภาษณ์นักการศึกษา ด้วยคำถามที่ว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และมีการตรวจสอบเครื่องมือด้วยวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha = 0.76$) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนั้นผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาแนวคิดการจูงใจเรื่อง ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ในการทดสอบความตรงตามทฤษฎีของ มาตรวัด ผลจากการศึกษาเรื่องความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นดังนี้

การศึกษาของ McClelland (1953) (นพรัตน์ เอี่ยมอดุง, 2539 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต, 2548) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่ง McClelland (1953) ได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น

เนื่องจากบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้มีความพยายาม ความอดทน เพื่อเอาชนะต่ออุปสรรคต่างๆ ให้บรรลุถึงเป้าหมายของความสำเร็จที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งต่างๆ ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ในปีค.ศ. 1969 McClelland (ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 อ้างถึงใน รติกร ลีละยุทธสุนทร, 2546) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
- 2) จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จจนเกินไป
- 3) เป็นผู้ที่มีความคิดว่างานทุกอย่างจะประสบความสำเร็จได้ก็ด้วยความตั้งใจจริงของคนเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้
- 4) การกระทำกิจกรรมใดๆ นั้นมุ่งให้บรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัลหรือชื่อเสียง

Beaubien, Payne & Youngcourt (2007) ศึกษาเรื่องการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในการตั้งเป้าหมาย พบว่าการกำหนดเป้าหมาย (Goal orientation) นี้สามารถใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงาน (job performance) ได้ดีกว่าความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) และ บุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์มิติของการกำหนดเป้าหมาย (Goal Orientation) เป็น 3 มิติด้วยวิธีอภิวเคราะห์ (meta-analysis) ได้แก่ มิติการเรียนรู้ มิติการปรับปรุงการปฏิบัติการ และมิติการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการ ซึ่งการอธิบายเรื่องของการกำหนดเป้าหมายนี้พบว่าสามารถนำมาเชื่อมโยงกับคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ได้ งานวิจัยนี้เป็นหนึ่งในงานวิจัยที่สนับสนุนลักษณะที่สอดคล้องของความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) และการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ที่บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายและหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยวัดจากการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาลักษณะผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) จะเห็นว่า มีลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) คือ มีการวางเป้าหมายและหากลวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ด้วยความเต็มใจของ

บุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการคงแรงผลักดันอย่างสร้างสรรค์ (Creative tension) ของบุคคลไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกมาตรวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นมาตรวัดที่จะใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการพัฒนามาตรวัดครั้งนี้ เพื่อวัดความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) มาตรวัดนี้ได้พัฒนาโดยริทกร ลีละยุทธสุนทร (2546) ซึ่งได้ให้ความหมายของความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) คือ

การรายงานตนเองถึงพฤติกรรมของตนเองเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความสามารถของตนเอง ชอบตั้งเป้าหมายและพยายามไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ ชอบทำในสิ่งที่ยากและพยายามให้ดีกว่าบุคคลอื่น รวมถึงพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และยังต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานด้วย

รวมทั้งผู้วิจัยได้นำเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX) เป็นตัวแปรอีกหนึ่งตัวที่จะใช้ในการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) ของเครื่องมือ เนื่องจากการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายภายในตัวบุคคลนั้นทำให้บุคคลผลักดันตัวเองให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างคือ นิสิต ดังนั้นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้นควรจะมีผลการเรียนที่ดีด้วย ซึ่งผลการเรียนจะบ่งชี้ถึงผลของความพยายามและสร้างสรรค์ผลงานทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่าง (นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4) ได้ และผลการเรียนนั้นเป็นหนึ่งในผลพวงของความประสบความสำเร็จที่จะทำให้บุคคลก้าวเข้าไปสู่เป้าหมายในชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
2. เป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

1. การพัฒนามาตรวัดคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวความคิดของ Senge (1990)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้มาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายเพื่อใช้ในการวิจัยในอนาคต

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนวิธีดำเนินการดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

1. การเก็บข้อมูลนำร่อง นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป จำนวน 54 คน แบ่งเป็นนิสิตชายจำนวน 28 คน และนิสิตหญิงจำนวน 26 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำมาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุ และมาตรวัดคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิผล
2. การเก็บข้อมูลจริง นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป จำนวน 200 คน แบ่งเป็นนิสิตชายจำนวน 77 คน และนิสิตหญิงจำนวน 123 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำมาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และมาตรวัดคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิผลที่ได้พัฒนามาตรวัดจากการเก็บข้อมูลนำร่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ผู้วิจัยใช้แบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบวัดในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่
1. ส่วนที่ผู้วิจัยพัฒนา ได้แก่ มาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (ข้อที่ 1 – 25 ของแบบวัดในการวิจัย)
 2. ส่วนที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความตรง ได้แก่ มาตรวัดความต้องการสัมฤทธิผลของ McClelland พัฒนามาตรวัดโดยรติกร ลีละยุทธสุนทร (2546) (ข้อที่ 26 – 36 ของแบบวัดในการวิจัย)
- ตัวอย่างแบบวัดของงานวิจัยจะปรากฏที่ภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลนำร่อง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากตัวแทนนิสิตชั้นปีที่ 4 แต่ละคณะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการแจกแบบวัดซึ่งจะใช้ระยะเวลา 1 สัปดาห์ จากนั้นผู้วิจัยรับแบบวัดจากตัวแทนนิสิตในกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลนำร่อง ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบวัดที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามอย่างครบถ้วนจนได้แบบวัด จำนวน 54 ชุด

2. การเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากตัวแทนนิสิตชั้นปีที่ 4 แต่ละคณะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการแจกแบบวัดซึ่งจะใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ จากนั้นผู้วิจัยรับแบบวัดจากตัวแทนนิสิตในกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบวัดที่ตอบครบถ้วนจนได้แบบวัด จำนวน 200 ชุด

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

- 1) ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมเนื้อหา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผู้วิจัยสรุปแนวความคิดของผู้วิจัย
- 3) ผู้วิจัยสร้างข้อกระทง
- 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อกระทง เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)
- 5) ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อกระทงครั้งที่ 1
- 6) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลนำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน
- 7) วิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) ของมาตรวัด การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery)
- 8) ผู้วิจัยแก้ไข ปรับปรุงและคัดเลือกข้อกระทงครั้งที่ 2 ภายหลังจากการวิเคราะห์รายข้อ แล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
- 9) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน
- 10) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด ด้วยวิธีการทดสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับตัวแปรต่างๆ ได้แก่
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความต้องการสัมฤทธิ์ผล
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX)

โครงสร้างและองค์ประกอบของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของที่สำคัญ 3 องค์ประกอบในการพัฒนามาตรวัด
คุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

1. การรับรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง (Current reality)
2. การวางวิสัยทัศน์ของตนเองและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Personal vision & Goals)
3. แรงผลักดันสร้างสรรค์ (Creative tension)

มาตรวัดฉบับนี้ ผู้วิจัยพัฒนาข้อกระทงที่มีเนื้อหาทั้งทางบวกและทางลบ โดยให้กลุ่ม
ตัวอย่างตอบข้อกระทงในมาตรวัดให้ตรงกับความเป็นจริงตนเองมากที่สุด มีเกณฑ์ในการประเมิน
ดังนี้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่เห็น ด้วย พอกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงของ ตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงของ ตนเอง
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกัน	หมายถึง	ข้อความนี้ตรงและไม่ตรงกับความเป็นจริง ของตนเองพอกัน
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง มากที่สุด

หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อกระทง เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยจึงนำมาแก้ไขข้อกระทงครั้งที่ 1 ทำได้ข้อกระทง ทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ด้านประกอบกับแบ่งทิศทางของข้อกระทง ซึ่งข้อกระทงที่ได้รับการแก้ไขครั้งที่ 1 ผู้วิจัยจะนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 มาตรฐานวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) สำหรับการทดลองใช้ครั้งที่ 1

ข้อกระทง	เนื้อหา	ทิศทาง
1. ฉันรู้ว่าฉันกำลังอยู่ที่จุดใดในชีวิตของฉัน	Current reality	บวก
2. ฉันเข้าใจว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง	Current reality	บวก
3. ฉันเข้าใจว่าฉันมีจุดอ่อนเรื่องใดบ้าง	Current reality	บวก
4. ฉันเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของฉันในปัจจุบันเป็นอย่างดี	Current reality	บวก
5. ฉันไม่สามารถบอกได้ว่าฉันมีลักษณะนิสัยอย่างไร	Current reality	ลบ
6. ฉันสังเกตได้ถึง การเปลี่ยนแปลงกับสิ่งรอบตัวของฉัน	Current reality	บวก
7. ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเองได้อย่างแม่นยำ	Current reality	บวก
8. หากฉันได้ทำสิ่งใดลงไปแล้ว ฉันจะยอมรับผลของการกระทำนั้นด้วยความเต็มใจ	Current reality	บวก
9. ฉันรู้ว่าเป้าหมายในชีวิตของฉันคืออะไร	Personal vision and Goals	บวก
10. ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ไม่เหมือนผู้อื่น	Personal vision and Goals	บวก
11. ฉันไม่สามารถอธิบายเป้าหมายในชีวิตของฉันให้ผู้อื่นฟังได้	Personal vision and Goals	ลบ
12. ฉันยึดมั่นและจริงจังต่อเป้าหมายในชีวิต	Personal vision and Goals	บวก
13. เมื่อฉันประสบความสำเร็จกับเป้าหมายแล้ว ฉันจะมองหาเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายต่อไป	Personal vision and Goals	บวก

ข้อกระทง	เนื้อหา	ทิศทาง
14. ฉันจะมีความสุขเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	Personal vision and Goals	บวก
15. ฉันจะรู้ว่าฉันประสบความสำเร็จเมื่อฉันทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ดีกว่าผู้อื่น	Personal vision and Goals	ลบ
16. ฉันจะรู้ว่าฉันประสบความสำเร็จเมื่อฉันทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ดีกว่าเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้	Personal vision and Goals	บวก
17. ฉันรู้สึกว่ปัจจุบันฉันยังไม่ถึงเป้าหมายในชีวิต	Creative tension	บวก
18. การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ฉันเกิดแรงจูงใจที่จะหาหนทางให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ	Creative tension	บวก
19. หากหนทางไปสู่เป้าหมายในชีวิตนั้นยาก ฉันยินดีที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายในชีวิต	Creative tension	ลบ
20. ฉันมีความอดทนที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิต แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	Creative tension	บวก
21. ฉันหาความรู้ที่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	Creative tension	บวก
22. ฉันมีความกระตือรือร้นและสนใจติดตามข่าวสารวิทยาการใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิตของฉัน	Creative tension	บวก
23. ฉันมักจะทำเรื่องที่ยากให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย	Creative tension	บวก
24. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคใดๆ ฉันจะไม่ย่อท้อ	Creative tension	บวก
25. ความล้มเหลวเป็นโอกาสที่ทำให้ฉันเรียนรู้หนทางที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่เป้าหมาย	Creative tension	บวก
26. ฉันสามารถสื่อสารความต้องการที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้	Creative tension	บวก
27. ฉันคิดว่าสิ่งแวดล้อมรอบตัวของฉันไม่ช่วยให้ฉันมีชีวิตที่ดีขึ้น	Creative tension	ลบ
28. บ่อยครั้งที่ฉันไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้	Creative tension	ลบ
29. ฉันมีความมั่นใจในตัวเอง	Creative tension	บวก
30. ฉันสามารถนำความรู้ของตนเองมาผนวกกับความรู้ของผู้อื่นในการบรรลุเป้าหมายชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์	Creative tension	บวก
31. ฉันจะเปลี่ยนแปลงวิธีการ ถ้าฉันรู้ว่าวิธีการใหม่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า	Creative tension	บวก

ข้อกระทง	เนื้อหา	ทิศทาง
32. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าและไม่มีกำลังเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิต	Creative tension	ลบ
33. ฉันรู้สึกว่าคุณหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายหนึ่งๆได้อย่างรวดเร็ว	Creative tension	บวก
34. ฉันมีความสุขและเต็มใจที่จะหาหนทางบรรลุเป้าหมายในชีวิต	Creative tension	บวก
35. ฉันสามารถอธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆที่จะนำไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างชัดเจน	Creative tension	บวก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การพัฒนามาตรวัดนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) การวิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) และ ความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) ดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ลักษณะของมาตรวัด ตลอดจนภาษาที่ใช้ในข้อกระทงการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) เป็นจำนวนข้อกระทง 35 ข้อ

2. การวิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC)

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 54 คน พร้อมกับมาตรวัดคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ของ McClelland พัฒนามาตรวัดโดยดิกร ลีละยุทธสุนทร (2546) จำนวน 11 ข้อ จากการทดลองใช้มาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ครั้งที่ 1 จำนวน 35 ข้อ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อกระทง และ ค่า CITC แล้ว คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC มากกว่า .20 ทำให้ได้ข้อกระทงจำนวน 25 ข้อ แสดงดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อกระทง และการวิเคราะห์รายข้อด้วยการ
หาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) ของมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุ
เป้าหมาย

ข้อกระทง	MEAN	S.D.	ค่า CITC
1	3.67	0.70	.529
2	3.70	0.72	.494
4	3.91	0.68	.513
6	3.70	0.72	.494
7	3.35	0.78	.513
8	3.89	0.79	.529
9	3.63	0.88	.530
11	3.54	0.93	.373
12	3.52	0.84	.450
14	4.44	0.57	.257
18	4.06	0.63	.248
19	2.72	0.81	.367
20	3.78	0.82	.453
21	3.56	0.77	.618
22	3.67	0.85	.468
23	2.98	0.70	.434
24	3.48	0.86	.484
26	3.59	0.69	.516
28	3.13	1.10	.361
29	3.57	0.74	.554
30	3.74	0.62	.418
32	4.19	0.85	.411
33	3.17	0.75	.450
34	3.78	0.66	.570
35	3.48	0.69	.574

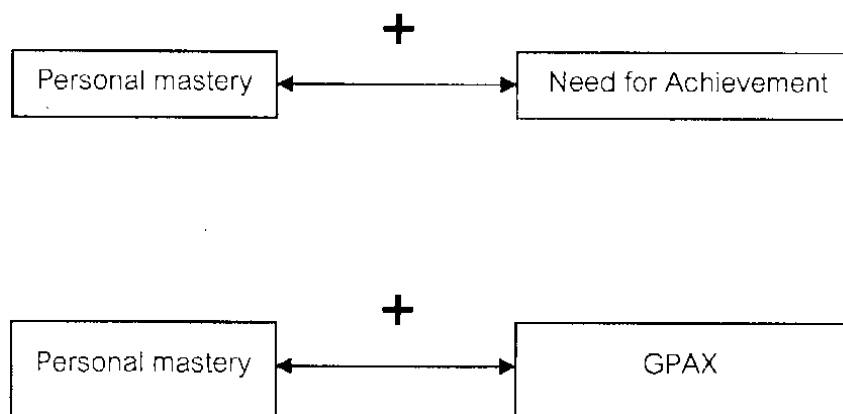
3. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

เมื่อเก็บข้อมูลนำร่องแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณหาความเที่ยงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เท่ากับ .875 รวมทั้งผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของมาตรวัดคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลของ McClelland (1985) พัฒนามาตรวัดโดยรติกร ลีละยุทธสุนทร (2546) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ได้ เท่ากับ .782

4. การหาความตรงตามทฤษฎี (Construct validity)

สำหรับมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 25 ข้อนี้จะนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งนำข้อมูลที่ได้ใช้หาความตรงตามทฤษฎี โดยนำคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล มาหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อีกทั้งนำคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) มาหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเช่นกัน

กรอบแนวคิด



บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายมีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงเป็นรูปตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความต้องการสัมฤทธิ์ผล แสดงค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกรดเฉลี่ยสะสม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลและเกรดเฉลี่ยสะสม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	38.5
หญิง	123	61.5
อายุ		
20 ปี	4	2.0
21 ปี	75	37.5
22 ปี	107	53.5
23 ปี	11	5.5
24 ปี	2	1.0
25 ปี	1	0.5
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 4	200	100
คณะ		
วิศวกรรมศาสตร์	34	17.0
อักษรศาสตร์	2	6.0
วิทยาศาสตร์	22	11.0
รัฐศาสตร์	1	0.5
สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0.5
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	4	22.5
ครุศาสตร์	4	2.0
นิเทศศาสตร์	3	1.5
เศรษฐศาสตร์	14	7.0
ทันตแพทยศาสตร์	24	12.0
เภสัชศาสตร์	14	7.0

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นิติศาสตร์	5	2.5
ศิลปกรรมศาสตร์	1	0.5
จิตวิทยา	20	10.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 4 แบ่งเป็นเพศชายมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และ เพศหญิงมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 22.5 นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 17 นิสิตคณะทันตแพทยศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 12 นิสิตคณะวิทยาศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 11 นิสิตคณะจิตวิทยามีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 10 นิสิตคณะเศรษฐศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7 นิสิตคณะเภสัชศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7 นิสิตคณะอักษรศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 6 นิสิตคณะนิติศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 2.5 นิสิตคณะครุศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 2 นิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.5 นิสิตคณะรัฐศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ มีจำนวนคิดเป็นคณะละร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกรดเฉลี่ยสะสม

	<i>M</i>	<i>SD</i>
เกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)	3.16	0.34

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX) ในกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 3.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความต้องการสัมฤทธิ์ผล
แสดงค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุ
เป้าหมาย

คุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย	M	SD
1. ฉันรู้ว่าฉันกำลังอยู่ที่จุดใดในชีวิตของฉัน	3.65	0.74
2. ฉันเข้าใจว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง	3.60	0.78
3. ฉันเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของฉันในปัจจุบัน เป็นอย่างดี	3.96	0.71
4. ฉันสังเกตได้ถึงเปลี่ยนแปลงกับสิ่งรอบตัวของฉัน	3.87	0.68
5. ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ได้อย่างแม่นยำ	3.37	0.64
6. หากฉันได้ทำสิ่งใดลงไปแล้ว ฉันจะยอมรับผลของ การกระทำนั้นด้วยความเต็มใจ	3.85	0.74
7. ฉันรู้ว่าเป้าหมายในชีวิตของฉันคืออะไร	3.60	1.05
8. ฉันไม่สามารถอธิบายเป้าหมายในชีวิตของฉัน ให้ผู้อื่นฟังได้	3.35	1.02
9. ฉันยึดมั่นและจริงจังต่อเป้าหมายในชีวิต	3.43	0.82
10. ฉันจะมีความสุขเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	4.38	0.66
11. การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ฉันเกิดแรงจูงใจที่จะ หาหนทางให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ	4.18	0.64
12. หากหนทางไปสู่เป้าหมายในชีวิตนั้นยาก ฉันยินดีที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายในชีวิต	2.95	0.88
13. ฉันมีความอดทนที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิต แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	3.71	0.67
14. ฉันหาความรู้ที่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.70

คุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย	M	SD
15. ฉันมีความกระตือรือร้นและสนใจติดตามข่าวสาร วิทยาการใหม่ๆที่เกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตของฉัน	3.61	0.77
16. ฉันมักจะทำเรื่องที่ยากให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย	2.99	0.71
17. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคใดๆ ฉันจะไม่ย่อท้อ	3.55	0.78
18. ฉันสามารถสื่อสารความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ให้ผู้อื่นรับรู้ได้	3.53	0.76
19. ปบ่อยครั้งที่ฉันไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้	3.02	0.97
20. ฉันมีความมั่นใจในตัวเอง	3.47	0.79
21. ฉันสามารถนำความรู้ของตนเองมาผนวกกับความรู้ของผู้อื่น ในการบรรลุเป้าหมายชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์	3.52	0.66
22. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่มีกำลังเพียงพอ ที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิต	3.98	1.00
23. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายหนึ่งๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.16	0.62
24. ฉันมีความสุขและเต็มใจที่จะหาหนทางบรรลุเป้าหมายในชีวิต	3.85	0.65
25. ฉันสามารถอธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างชัดเจน	3.52	0.70
รวม	3.58	0.36

ตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) มีค่าเท่ากับ 3.58 และ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

ข้อกระทงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ฉันจะมีความสุขเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ฉันเกิดแรงจูงใจที่จะหาหนทางให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ และฉันรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่มีกำลังเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.18 และ 3.98 เรียงตามลำดับ ข้อกระทงที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หากหาหนทางไปสู่เป้าหมายในชีวิตนั้นยากฉันยินดีที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 2.95

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล

คุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล	M	SD
1. ฉันชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.60	0.82
2. ฉันชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	3.47	0.88
3. ฉันชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ได้ตั้งใจไว้	3.53	0.74
4. เมื่อทำงานที่ง่าย ๆ เสร็จแล้ว ฉันต้องการทำงานชิ้นใหม่ที่ยากเพิ่มขึ้น	3.52	0.72
5. ฉันรู้สึกสนุกที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.67	0.74
6. ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเหนือกว่าคนอื่นมากกว่าการทำงานที่ใครๆก็ทำได้	3.51	0.86
7. ฉันชอบทำงานให้สำเร็จตามความพอใจของตัวเองฉันมากกว่าการทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น	3.96	0.76
8. ฉันกระตือรือร้นที่จะทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ	3.66	0.72
9. ฉันชอบทำงานกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ	4.08	0.70
10. ฉันพึงพอใจที่ได้รับงานมอบหมายในงานที่ยากและท้าทาย	3.55	0.71
11. ฉันมุ่งมั่นในการไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้	4.06	0.64
รวม	3.69	0.47

ตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) มีค่าเท่ากับ 3.69 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ข้อกระทงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ฉันชอบทำงานกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ฉันมุ่งมั่นในการไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ และฉันชอบทำงานให้สำเร็จตามความพอใจของตัวเองฉันมากกว่าการทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.06 และ 3.96 เรียงตามลำดับ ข้อกระทงที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ฉันชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุ และคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .627$, $p < .001$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกรดเฉลี่ยสะสม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายกับเกรดเฉลี่ยสะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลและเกรดเฉลี่ยสะสม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับเกรดเฉลี่ยสะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเปรียบเทียบรายคู่ระหว่าง 3 ตัวแปร ได้แก่ คะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) คะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)

ตัวแปร	M	SD	1	2	3
1. Personal mastery	3.58	0.36	-		
2. Need for Achievement	3.69	0.47	.627**	-	
3. GPAX	3.16	0.34	.036	-.047	-

** หมายถึง $p < .001$

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนามาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ครั้งนี้ จากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทำให้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้คำนวณหาความเที่ยงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับมาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เท่ากับ .875 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่มีค่าความเที่ยงสูงกว่ามาตรฐาน คือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า .7 (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน García-Morrales et al., 2007)

นอกจากนี้งานวิจัยอื่น ๆ ที่มีการสร้างมาตรวัดการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ก็พบว่าการพัฒนามาตรวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใกล้เคียงกัน ดังตัวอย่าง งานวิจัยของ García-Morrales et al. (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ Personal mastery ที่มีต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ขนาดใหญ่และขนาดกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .845 และงานวิจัยของ García-Morrales et al. (2006) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมและขัดขวางการเลื่อนตำแหน่งทางการศึกษาในองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .760 และงานวิจัยในประเทศไทย พร้อมภักดี กัลยาณิลาสิน (2544) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal mastery) ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .950 เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของการพัฒนามาตรวัดของผู้วิจัยครั้งนี้กับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า มาตรวัดนี้มีค่าความเที่ยงที่ใกล้เคียงและสูงกว่างานวิจัยที่ผ่านมา แสดงถึงคุณภาพของมาตรวัดที่อยู่ในระดับดี

2. การหาความตรงตามทฤษฎี (Construct validity)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคะแนนการพัฒนาดตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) กับคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .627, p < .001$) ซึ่งสะท้อนได้ว่ามาตรวัดการ

พัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) นี้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ($r = .627$) ที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดทั้งสองมาตรนี้ เป็นหลักฐานหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ว่ามีความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) นั่นคือ สามารถนำคะแนนที่ได้จากมาตรวัดไปอ้างอิงถึงคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ตามแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษาได้

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายกับเกรดเฉลี่ยสะสมอย่างที่คาดการณ์ไว้ จากผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับเกรดเฉลี่ยสะสมซึ่งก็ไม่พบความสัมพันธ์ เช่นกัน เมื่อคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับเกรดเฉลี่ยสะสมไม่มีความสัมพันธ์กัน แล้วคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผลก็ไม่ควรจะสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยสะสมด้วย สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นผลที่ไม่สร้างความแปลกใจ

จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า มีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) กับผลการเรียน ได้แก่

งานวิจัยของ Harrell และ Stahl (1983) ศึกษาเรื่องความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ผลการเรียน และความตั้งใจที่จะเลือกสายอาชีพบัญชีของนักศึกษาบัญชี พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) กับผลการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .26, p < .05$) Harrell & Stahl อธิบายผลของข้อมูลว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นแรงขับให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลการเรียนที่ดี

งานวิจัยของ Russell (1969, อ้างถึงใน เพ็ญแข ดวงขวัญ, 2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังเรียนเกรด 9 โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับในประเทศเกาหลี Song (1971, อ้างถึงใน เพ็ญแข ดวงขวัญ, 2548) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกาหลีจำนวน 1,460 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกวิชาของนักเรียน

งานวิจัยในประเทศไทย ได้แก่ อัมพิกา อุบแก้ว (2548) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความตรงเชิงทำนายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาตรีที่ควบคุมปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเซาว์ปัญญา โดยใช้คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ได้รับและไม่ได้รับการปรับเทียบเป็นเกณฑ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาตรีในทุกกลุ่มสาขาวิชา

จากงานวิจัยที่อ้างถึง ทำให้เกิดข้อสงสัยว่า เหตุใดงานวิจัยครั้งนี้ จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) กับผลการเรียน สาเหตุนั้นอาจมาจากหลายปัจจัยได้ สำหรับการวิเคราะห์ของผู้วิจัยนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อสาเหตุของการไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับผลการเรียน ดังนี้

ประการแรก อาจมาจากผลการเรียนของกลุ่มตัวอย่างนั้น ที่ไม่สามารถบ่งชี้ถึงการมีเป้าหมาย ความมุ่งมั่นพยายาม และสร้างสรรค์ผลงานของนิสิตได้อย่างแท้จริง เพราะกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนเลือกวิชาเรียนแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละวิชามีความยากง่ายในการได้คะแนนต่างกัน หากนิสิตเลือกเรียนวิชาจำนวนมากที่ไม่ต้องใช้ความพยายามหรือไม่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคมากก็สามารถได้คะแนนสูง ทำให้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมที่ได้นั้นไม่สะท้อนคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ของบุคคล จากการศึกษาของ Weiner (1972, อ้างถึงใน ปริยาภรณ์ เพ็ญสุขใจ, 2542) ได้เปรียบเทียบผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกงานที่สลับซับซ้อนและมีความยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อธิบายในการวิจัยนี้ได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงควรจะเลือกวิชาเรียนที่มีความสลับซับซ้อนและมีความยากมากกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ ซึ่งการเรียนในวิชาที่มีความสลับซับซ้อนหรือยากนั้นทำให้โอกาสในการมีผลการเรียนในระดับสูงน้อยลง ตรงกันข้ามกับวิชาเรียนที่ไม่สลับซับซ้อนหรือง่ายนั้น ก็จะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะทำคะแนนในระดับที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาที่ยากกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยข้อที่มีความน่าสนใจสำหรับมาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน และเป็นข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรเลือกใช้ผลการเรียนที่เป็นวิชาภาคบังคับกว่าวิชาเลือกในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษา

ประการที่สอง ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) อาจไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่จะสะท้อนถึงการมีผลการเรียนทั้งหมด อาจจะต้องมีปัจจัยอื่นประกอบกัน จึงจะทำให้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของผลการเรียนอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังตัวอย่างงานวิจัยของ Gully & Phillips (1997) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของ การกำหนดเป้าหมาย (Goal Orientation), ความสามารถ (Ability), ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) และความเชื่อส่วนบุคคลในเรื่องของความประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง (Locus of Control) ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และกระบวนการวางแผนเป้าหมาย พบว่าการ

รับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับการวางเป้าหมาย ซึ่งระดับการวางเป้าหมายนี้จะส่งอิทธิผลไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance) ผ่านกระบวนการวางเป้าหมาย (Goal-Setting Process) จะเห็นได้ว่าการที่ผลงานจะออกมาดีได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการและมืองค์ประกอบเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ของบุคคล

ตัวอย่างงานวิจัยของ Geiger และ Cooper (1995) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) กับผลการเรียน ($r = .19, p = .10$) ได้ศึกษาเรื่องการทำนายผลการเรียน: อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการและความคาดหวัง Geiger และ Cooper (1995) อธิบายผลที่เกิดขึ้นว่าอาจมาจากข้อกระทงที่แสดงถึงคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) นั้นมีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha = .55$) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษานี้ จึงส่งผลให้ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบความสอดคล้องภายในของมาตราวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล ที่พัฒนามาตราวัดโดย รติกร ลีลียุทธสุนทร (2546) พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .78 ซึ่งถือว่าเป็นค่าความเที่ยงที่อยู่ระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับผลการเรียน จึงไม่สามารถอธิบายผลความไม่สัมพันธ์นี้ได้ด้วยเหตุผลเดียวกับงานวิจัยของ Geiger และ Cooper (1995)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนามาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
2. เป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

- 1) ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมเนื้อหา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผู้วิจัยสรุปแนวความคิดของผู้วิจัย
- 3) ผู้วิจัยร่างข้อกระทง
- 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อกระทง เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)
- 5) ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อกระทงครั้งที่ 1
- 6) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลนำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน
- 7) วิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) ของมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery)
- 8) ผู้วิจัยแก้ไข ปรับปรุงและคัดเลือกข้อกระทงครั้งที่ 2 ภายหลังจากการวิเคราะห์รายข้อ แล้วผู้วิจัยจึงคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
- 9) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน
- 10) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด ด้วยวิธีการทดสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับตัวแปรต่างๆ ได้แก่
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความต้องการสัมฤทธิ์ผล
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) โดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC มากกว่า .20 ทำให้ได้ข้อกระทงการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จำนวน 25 ข้อ
2. การหาความเที่ยงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จำนวน 25 ข้อ
3. การหาความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) ด้วยวิธีหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) กับคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) และ ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) กับผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) พบข้อที่มีค่า CITC มากกว่า 0.2 ของมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จำนวน 25 ข้อ
2. ผลการวัดความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สำหรับมาตรวัดการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) จำนวน 25 ข้อ เท่ากับ .875
3. คะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) มีความสัมพันธ์กับคะแนนความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .627, p < .001$)
4. ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) กับเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการเก็บข้อมูลเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX) ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นในลักษณะการเก็บผลการเรียนในวิชาหลักของกลุ่มตัวอย่างแทนการเก็บผลการเรียนทุกวิชา เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า วิชาเลือกนั้นตัวแปรแทรกซ้อนของการวิจัยครั้งนี้
2. ควรมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความตรงตามทฤษฎี (Construct validity) ด้วยวิธีการอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในการนำมาวัดไปใช้ เช่น ใช้วิธีการหาความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) จะทำให้สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิดได้ด้วย ใช้วิธีพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดกับการทดสอบผลการปฏิบัติงานในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในตัวแปรการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น
3. ควรมีการพัฒนามาตรวัดนี้ให้สามารถแยกกลุ่มผู้ที่มีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) สูงและต่ำได้ ด้วยวิธีการหาคะแนนมาตรฐาน (Norm) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากเพื่อที่จะแทนจำนวนประชากรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

มาตรวัดคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ฉบับนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต หากผู้นำไปใช้นั้นนำมาวัดไปใช้กับพนักงานในองค์กรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ผู้นำไปใช้ควรมีการปรับเปลี่ยนภาษาที่ใช้ในข้อกระทงเพื่อความเหมาะสม รวมทั้งมาตรวัดนี้ยังไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนผู้ตอบแบบวัดว่ามีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) สูงหรือต่ำ หากผู้นำไปใช้ต้องการระบุคุณลักษณะการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) ของผู้ตอบแบบวัดว่าสูงหรือต่ำ ผู้นำไปใช้ควรมีการหาคะแนนมาตรฐาน (Norm)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: อรรถกมลการพิมพ์.*
- พร้อมภักดี กัลยาศิลป์. (2544). *ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของนัก
เทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาสหศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เพ็ญแข ดวงขวัญ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐานของ
นักศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรียาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. (2542). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน: กรณีศึกษาจากนักศึกษา
ปริญญาตรีหลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรี-
นครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.*
- รัตกร ลีละยุทธสุนทร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวก่อความเครียดในงาน ความเครียด
วิธีการจัดการกับตัวก่อความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียด โดยมีความอดทนต่อแรง
กดดัน ความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการสัมพันธ์เป็นตัวแปรกำกับ.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).*
- เสาวรส บุญนา. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล-
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ฉั่มพิกา อูปแก้ว. (2548). การเปรียบเทียบความตรงเชิงทำนายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาตรีที่ควบคุมปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเซวาร์ปัญญาโดยใช้คะแนนเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ได้รับและไม่ได้รับการเปรียบเทียบเป็นเกณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Beaubien, J. M., Payne, S. C. & Youngcourt, S. S. (2007). A meta-analytic examination of goal orientation nomological net, *Journal of applied psychology*, 92, 128-150.

Cooper, E. A. & Geiger, M. A. (1995). Predicting academic performance: The impact of expectancy and needs theory, *Journal of Experimental Education*, 63, 251-263.

García-Morrales, V. J., Lloréns-Montes, F. J. & Verdú-Jover, A. J. (2007). Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs, *Technovation*, 27, 547-568.

García-Morrales, V. J., Lopez-Martín, F. J. & Llamas-Sánchez, R. (2006). Strategic factors and barriers for promoting educational organizational learning, *Teaching and Teacher Education*, 22, 478-502.

Gully, S. M. & Phillips, J. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process, *Journal of Applied Psychology*, 82, 792-802.

Harell, A. M. & Stahl, M. J. (1983). Need for achievement, need for affiliation and the academic performance and career intentions of accounting students, *Journal of Accounting Education*, 1, 149-153.

Lloréns-Montes, F. J., Ruiz-Moreno, A., García-Morrales, V. J. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organization learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25, 1159-1172.

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

ภาคผนวก

แบบวัดคุณลักษณะบุคคล

แบบวัดคุณลักษณะบุคคลฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะบุคคล และพัฒนา
มาตรวัดคุณลักษณะบุคคลของนิสิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้จัดทำใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบวัดคุณลักษณะบุคคลฉบับนี้ให้
ครบถ้วนทุกข้อ และตรงกับลักษณะที่แท้จริงของท่านมากที่สุด แบบวัดคุณลักษณะบุคคลฉบับนี้
ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด

แบบวัดคุณลักษณะบุคคลฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2: แบบวัดคุณลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน
มากที่สุด และเติมข้อความลงในช่องว่าง โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่..... คณะ..... ภาค.....
มหาวิทยาลัย.....

4.เกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX).....

ส่วนที่2 แบบวัดคุณลักษณะบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนลงมือทำ

แบบวัดคุณลักษณะบุคคลประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ กรุณาอ่านแต่ละข้อคำถามอย่างระมัดระวัง และทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ฉันรู้ว่าฉันกำลังอยู่ที่จุดใดในชีวิตของฉัน	1	2	3	4	5
2. ฉันเข้าใจว่าฉันมีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง	1	2	3	4	5
3. ฉันเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของฉันในปัจจุบันเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
4. ฉันสังเกตได้ถึง การเปลี่ยนแปลงกับสิ่งรอบตัวของฉัน	1	2	3	4	5
5. ฉันสามารถประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเองได้อย่างแม่นยำ	1	2	3	4	5
6. หากฉันได้ทำสิ่งใดลงไปแล้ว ฉันจะยอมรับผลของการกระทำนั้นด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4	5
7. ฉันรู้ว่าเป้าหมายในชีวิตของฉันคืออะไร	1	2	3	4	5
8. ฉันไม่สามารถอธิบายเป้าหมายในชีวิตของฉันให้ผู้อื่นฟังได้	1	2	3	4	5
9. ฉันยึดมั่นและจริงจังต่อเป้าหมายในชีวิต	1	2	3	4	5
10. ฉันจะมีความสุขเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	2	3	4	5
11. การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ฉันเกิดแรงจูงใจที่จะหาหนทางให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ	1	2	3	4	5
12. หากหนทางไปสู่เป้าหมายในชีวิตนั้นยาก ฉันยินดีที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายในชีวิต	1	2	3	4	5
13. ฉันมีความอดทนที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิต แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	1	2	3	4	5

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. ฉันหาความรู้ที่จะทำให้ฉันบรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
15. ฉันมีความกระตือรือร้นและสนใจติดตามข่าวสารวิทยากรใหม่ๆที่เกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตของฉัน	1	2	3	4	5
16. ฉันมักจะทำเรื่องที่ยากให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย	1	2	3	4	5
17. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคใดๆ ฉันจะไม่ย่อท้อ	1	2	3	4	5
18. ฉันสามารถสื่อสารความต้องการที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้	1	2	3	4	5
19. บ่อยครั้งที่ฉันไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้	1	2	3	4	5
20. ฉันมีความมั่นใจในตัวเอง	1	2	3	4	5
21. ฉันสามารถนำความรู้ของตนเองมาผนวกกับความรู้ของผู้อื่นในการบรรลุเป้าหมายชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์	1	2	3	4	5
22. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าและไม่มีกำลังเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิต	1	2	3	4	5
23. ฉันรู้สึกว่าคุณหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายหนึ่งๆได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
24. ฉันมีความสุขและเต็มใจที่จะหาหนทางบรรลุเป้าหมายในชีวิต	1	2	3	4	5
25. ฉันสามารถอธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆที่จะนำไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
26. ฉันชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1	2	3	4	5

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
27. ฉันชอบลงทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	1	2	3	4	5
28. ฉันชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ได้ตั้งใจไว้	1	2	3	4	5
29. เมื่อทำงานที่ง่าย ๆ เสร็จแล้ว ฉันต้องการทำงานชิ้นใหม่ที่ยากเพิ่มขึ้น	1	2	3	4	5
30. ฉันรู้สึกสนุกที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	1	2	3	4	5
31. ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเหนือกว่าคนอื่นมากกว่าการทำงานที่ใครๆก็ทำได้	1	2	3	4	5
32. ฉันชอบทำงานให้สำเร็จตามความพอใจของตัวฉันมากกว่าการทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น	1	2	3	4	5
33. ฉันกระตือรือร้นที่จะทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
34. ฉันชอบทำงานกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5
35. ฉันพึงพอใจที่ได้รับงานมอบหมายในงานที่ยากและท้าทาย	1	2	3	4	5
36. ฉันมุ่งมั่นในการไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้	1	2	3	4	5

☺ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือค่ะ ☺