



แรงจูงใจในการพัฒนาดนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

THE MOTIVATION FOR SELF DEVELOPMENT OF VIETNAMESE STUDENTS
IN MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

THACH MINH TRUNG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

THACH MINH TRUNG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Motivation for Self Development of Vietnamese Students in
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Thach Minh Trung

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements For The Degree of
Master of Arts
(Buddhist Psychology)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
“แรงจูงใจในการพัฒนานของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ-
จิตวิทยา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ. ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง)

ประธานกรรมการ

สว มงค

(ผศ. ดร.สาระ มุขดี)

กรรมการ

(ผศ. ดร.ประยูร สุขะใจ)

กรรมการ

(ผศ. ดร.กมลาศ กุวานาธิพงศ์)

กรรมการ

(พระมหาเฟื่อน กิตติโสภโณ, ผศ. ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร.กมลาศ กุวานาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

พระมหาเฟื่อน กิตติโสภโณ, ผศ. ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(THACH MINH TRUNG)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ผู้วิจัย : THACH MINH TRUNG

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธจิตวิทยา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ. ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงษ์ นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์),

วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

: พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ. ดร., ป.ธ. ๗, ปว.ค., (จิตวิทยา),

ศศ.ม. (จิตวิทยาการให้การปรึกษา), Ph.D. (Psychology)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และ(๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจำนวน ๑๕๐ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า t-test dependent samples และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกเป็นรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ และด้านการศึกษาต่อ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

๒. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า นิสิตที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้น ด้านการเรียนรู้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Thesis Title : The Motivation for Self Development of Vietnamese Students
in Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Researcher : THACH MINH TRUNG

Degree : Master of Art (Buddhist Psychology)

Thesis Supervisory Committee

: Assist. Prof. Dr.Kamalas Phoowachanathipong B.A. (Communication Arts), M.S. (Development Psychology), Ph.D. (Buddhist Studies)

: Assist. Prof. Dr. Phramaha Phuen Kittisobhano 7th grade of Pali, Professional Cert. for Teachers, B.A. (Psychology), M.A. (Counseling Psychology), Ph.D. (Psychology)

Date of Graduation : March 7, 2019

Abstract

The thesis has three objectives (1) to study students' self-motivation level and (2) to compare the difference of motivation for self-development of Vietnamese students in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The sample consisted of 150 students from the Socialist Republic of Vietnam in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research instrument was a questionnaire. Statistics for data analyzing consisted of percentage, mean, standard deviation, dependent samples t-test, and F-test (ANOVA).

Findings were as follows

1. Self-motivation motivation of Vietnamese students in Mahachulalongkornrajavidyalaya University as specific aspects are at a high level. Based on the mean, the high mean is the learning aspect on a further education is on high level, The lowest level was the training.

2. Self-motivation motivation of Vietnamese students in Mahachulalongkornrajavidyalaya University students according to independent variables, it found that students with different training experience have different level of motivation for self-improvement at significance level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวិทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีนั้น ต้องอาศัยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ. ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และพระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ. ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดีมาตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผศ. ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ประธานกรรมการที่อนุเคราะห์เมตตาเป็นคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินโนโท, ผศ. ดร, ผศ. ดร.ประยูร สุยะใจ ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ ผศ. ดร.เริงชัย หมั่นชนะ รศ. ดร.เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข เครื่องมือการวิจัย และ คณบดีคณะพุทธศาสตร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และนิสิตชั้นปีที่ ๑-๔ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ และเพื่อนนิสิตพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา พุทธจิตวิทยาทุกท่าน และนายสมศักดิ์ สงวนดี ผู้คอยแนะนำในเรื่องรูปแบบ แก่ผู้วิจัยตลอดมา และมารดาของผู้วิจัย ให้ความรัก ความเมตตา สนับสนุนการศึกษาให้กำลังใจในการศึกษา และการวิจัย ประโยชน์ได้อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดามารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ทุกท่าน และขอมอบความรู้ จากวิทยานิพนธ์นี้ให้เป็นข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยต่อไป

Thach Minh Trung

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ คำถามวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ	๘
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	๒๔
๒.๓ แนวคิดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๓๘
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	๕๒
๒.๕ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๕๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๙
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๖

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๗
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๑
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๗๑

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๓
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๗๖
๔.๒.๑ ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต	๗๖
๔.๒.๒ ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายใน และภายนอกของนิสิต	๘๓
๔.๒.๓ ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต	๘๔
๔.๒.๔ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต	๘๘
๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๘๘

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๖

บรรณานุกรม

๙๙

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	๑๐๖
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล	๑๐๗
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์	๑๑๖
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	๑๓๓

ประวัติผู้วิจัย

๑๔๑

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ แสดงการจำแนกของกลุ่มตัวอย่าง	๖๘
๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๔
๔.๒ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ	๗๖
๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ ในส่วนของแรงจูงใจภายนอก โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	๗๗
๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	๗๘
๔.๕ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	๗๙
๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	๘๐
๔.๗ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการพัฒนาดตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	๘๒
๔.๘ แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจ ภายในและภายนอกของนิสิต	๘๓
๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ จำแนกตามอายุ	๘๔
๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ จำแนกตามคณะ	๘๕
๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ จำแนกตามระดับชั้น	๘๖
๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของนิสิตฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม	๘๗
๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของนิสิต	๘๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง ๓ ประการของทฤษฎีความคาดหวัง	๒๔
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกฉบับไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ดังตัวอย่าง เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑ / ๓๑๖ / ๓๐๕. หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๑๖ หน้า ๓๐๕

๒. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังนี้

พระอภิธรรมปิฎก

อภ.วิ. (ไทย)

= พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์

(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลายองค์กรในประเทศไทยเวียดนาม ได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก อันเป็นผลมาจากการในการบริหารงานหรือดำเนินการตามภาระงานต่าง ๆ และภารกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องอาศัยเทคโนโลยีแล้วจะต้องอาศัยศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ จำเป็นต้องบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการบริหารงาน อันเป็นผลมาจากทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลเวียดนามจึงได้มีนโยบายสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถไปเรียนในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้รูปแบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรสูงสุด^๑

การพัฒนาเป็นการทำสิ่งที่มีให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองหรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่เพื่อความก้าวหน้าและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษาก็เช่นกัน ผู้เรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นการสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ตามตารางเรียนและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนศึกษา การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือมีความเหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถใช้เทคนิคที่สำคัญ อันได้แก่ การดำเนิน กิจกรรม การแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้^๒

^๑ สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, วิทยานิพนธ์, สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อเรื่องของการศึกษาในทุกๆระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ผู้เรียนล้วนแล้วเป็นการเรียนเพื่อเตรียมตัวในการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม แรงจูงใจดังกล่าวได้แก่ ด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ เป็นต้น แรงจูงใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้นั้นมิใช่จะมีทุกสถานะและอาชีพ เนื่องจากต้องเกิดจากความต้องการและความรักส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่บอกว่าผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติต้องมีความพอใจ มีความขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่ ใคร่ครวญในการเรียนอยู่เสมอ หากมีการปฏิบัติให้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการเรียนอย่างไม่เหลือวิสัย ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีความพอใจ ใจไม่รักในการเรียนแล้ว ความเกียจคร้านก็ตามมา ความเอาใจใส่ก็ไม่มี ความคิดตรึกตรองก็ไม่เกิดขึ้นในสิ่งนั้น ๆ แม้จะมีใครตักเตือนแนะนำสั่งสอนก็ไม่เชื่อฟัง ไม่ยอมทำตามกลายเป็นคนหัวดื้อ ปรากฏแต่ความล้มเหลว ทำอะไรก็ไม่ประสบความสำเร็จนั่นเอง^๓

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่าการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยการศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดี ฝึกมนุษย์ให้เกิดกระบวนการคิด เกิดทักษะในการปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ระดับการพัฒนาของประเทศในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น^๔

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดการศึกษาเพื่อสนองตามพระราชประสงค์ พระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ปิยมหาราช พระองค์ผู้ทรงสถาปนาที่จะให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุและคฤหัสถ์ทั่วไป ซึ่งได้เปิดดำเนินการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๔๙๐ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบัณฑิตให้มีปฏิภาณนำเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม^๕

^๓ พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมานุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

^๔ นิตยา มัสเยาะ, “ปัญหาการบริหารหลักสูตรอิสลามศึกษา ในทัศนะผู้บริหารและผู้สอนอิสลามศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนมุสลิม จังหวัดฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕).

^๕ กองทะเบียนและวัดผล, **คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา ๒๕๕๒**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ก.

ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา นั้น ได้มีพระสงฆ์จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวนมากที่เดินทางเข้ามาศึกษาเล่าเรียนพระธรรม คัมภีร์พระไตรปิฎก นักธรรม บาลี อยู่ตามสำนักเรียนพระปริยัติธรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย พระสงฆ์จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ส่วนหนึ่งที่เรียนจบมัธยมปลายหรือวิทยาลัย เมื่อไม่สนใจที่จะศึกษาต่อกับสถาบันการเรียนการสอนของรัฐหรือเอกชนในประเทศแล้ว ส่วนหนึ่งก็ได้เดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศ เช่น ไต้หวัน อินเดีย ไทย ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่พระนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เลือกที่จะเข้าศึกษาต่อโดยเฉพาะที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนที่เหลือก็ได้เลือกเข้าศึกษาตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

พระภิกษุณี ชื่อ Nguyen Thi Hai Uyen เป็นภิกษุณีนิิกายมหายาน จากประเทศเวียดนาม ปัจจุบันเป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาพระพุทธศาสนา ท่านเล่าว่า ที่ประเทศเวียดนามเปิดสอนแค่ระดับปริญญาตรี จึงต้องเดินทางมาเรียนที่มหาจุฬาฯ เพราะที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเปิดหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับปริญญาโท ที่ประเทศเวียดนามไม่มีการสอน ซึ่งปัจจุบันประเทศเวียดนามมีพระภิกษุณีมากกว่าพระภิกษุ กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมุมมองของพระนิสิตนานาชาติที่มาเรียน ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า มหาจุฬาฯ คงจะเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาในการสร้างคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ สู้กับเขาได้ เมื่ออยู่ในเทศสมณะก็เป็นสมณะที่มีคุณภาพ เมื่อออกมาครองเรือนก็เป็นฆราวาสที่มีคุณภาพ^๖ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ ราชสมักร ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงานโดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ^๗ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมนัส ธรรมโรต ที่ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจด้วยพุทธวิธีการสอน พบว่า หลักการประยุกต์ใช้แรงจูงใจจากพุทธวิธีสอน คือ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ทุกคนพึ่งตนเองได้ กระตุ้นให้ลงมือกระทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลเปลี่ยนแปลงในชีวิต ไม่เป็นผู้หลงหรือผู้เสพจนขาดสติ มีความเพียรอดทนที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตัวของตัวเอง^๘

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นนิสิตในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปีการศึกษา ๒๕๖๐ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมพร้อมและพัฒนารเรียนการสอน และเป็นประโยชน์ต่อทางมหาวิทยาลัยต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

^๖ เดลินิวส์, เป็ดมุมมอง 'พระนิสิตต่างชาติ' ที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.dailynews.co.th/article/520406>. [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

^๗ ภาณุวัฒน์ ราชสมักร, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำไ้ อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

^๘ พระมนัส ธรรมโรต (มีมณ), “ศึกษาวิธีสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

๑.๓ คำถามวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ คือรวมวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) คือ ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และภาคสนาม (Field Survey) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire) โดยมีลักษณะแบบ check list แบบ ๕ ตัวเลือก ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งด้านที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการศึกษาต่อ ๒) ด้านการฝึกอบรม ๓) ด้านการเรียนรู้ เป็นต้น จำนวน ๓๐ ข้อ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔.๒.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๒๕๐ รูป เฉพาะนิสิตเถรวาทในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔.๒.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๑๕๐ รูป ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

๑.๔.๓.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะของนิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และจำแนกตาม (๑) สถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการอบรม เป็นต้น และ (๒) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

๑.๔.๓.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ใน ๓ ด้าน คือ^๙ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ซึ่งได้ศึกษาจากสุรตนา จงรักษ์

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

๑.๔.๕.๑ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ๕ เดือน

๑.๔.๕.๒ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร คือ ระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ปีพ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๕.๑ ปัจจัยทางด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๑.๕.๑.๑ เพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แตกต่างกัน

๑.๕.๑.๒ อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แตกต่างกัน

๑.๕.๑.๓ ระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แตกต่างกัน

๑.๕.๑.๔ ประสบการณ์ในการอบรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

^๙ สุรตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๕.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ผู้วิจัยจะมีการกำหนดนิยามศัพท์ของการวิจัย ประกอบด้วย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ตนเองใน ๓ ด้าน คือ

- ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการของนิสิตในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือสาขาที่ต้องการเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด
- ด้านการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมอบรมใน กิจกรรมต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด
- ด้านการเรียนรู้ หมายถึง ความต้องการของนิสิตมีความสนใจเรียน และศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเอง

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้า หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจำแนกออกเป็น ๒ ประการ

๑) แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เกิดเป็นพลังที่จะปฏิบัติตนให้เกิดการพัฒนาตนเองที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดแรงจูงใจ ภายในมีองค์ประกอบ คือ คาดหวังในผลของการศึกษา ระดับเงินเดือนที่ได้รับสวัสดิการการยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากจบการศึกษา

๒) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เกิดเป็นพลังที่จะปฏิบัติตนให้เกิดการพัฒนาตนเองที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดแรงจูงใจ ภายนอกมีองค์ประกอบ คือ นโยบายการบริหารงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เทคโนโลยี และบรรยากาศในการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระนิสิต หมายถึง ผู้ที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เป็นพระภิกษุ

นิสิตคฤหัสถ์ หมายถึง นิสิตนักศึกษาทั่วไป ที่เป็นอุบาสก อุบาสิกา หรือฆราวาส ผู้ที่เข้ามา ศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม เป็นต้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๑.๗.๒ ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้พิจารณาแสวงหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของนิสิตจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๓ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไป สามารถนำไปปรับประยุกต์ และเป็นแนวทางในการแก้ไขให้นิสิตได้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิจัยโดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- ๒.๓ แนวคิดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- ๒.๕ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๑.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นลักษณะอาการที่เกิดก่อนความต้องการ โดยมีสิ่งที่เข้ามากระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอก ในการศึกษาเกี่ยวแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นเรื่องของนามธรรม เป็นอาการที่อยู่ภายในที่อาศัยปัจจัยต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจากนักจิตวิทยาในสาขาต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้^๑

^๑ ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์”, สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

บุศรา เตียรบรรจง กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งทีกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล^๓

ธิดา สุขใจ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็น เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว^๔

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล^๕

ศิริพร จันทศรี กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก^๖ บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำ

^๒ บุศรา เตียรบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

^๓ ชาญศิลป์ วาสนบุญมา, “แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^๔ ธิดา สุขใจ, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม ๒ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)”, ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓.

^๕ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์”, การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐.

^๖ ศิริพร จันทศรี, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

สิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้น อยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการหรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การดุด่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดีหรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธนี้มักไม่เป็นที่ดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้^๗

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ^๘

ชาญเดช วีรกุล กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้^๙

Pinder แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการความรู้ก็ได้แรงจูงใจ

^๗ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๘๔.

^๘ สุชาติ สุขบำรุงศิลป์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

^๙ ชาญเดช วีรกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๕ (จังหวัดอุบลราชธานี), **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจดการทั่วไป**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗.

เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ภายในได้แก่ความรู้สึกรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้^{๑๐}

Myers ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้^{๑๑}

๑. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
๒. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- ๓.๑ คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- ๓.๒ ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- ๓.๓ งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- ๓.๔ งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- ๓.๕ งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการดำรงชีวิต และความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนในชั้นเรียน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับ **Evans** ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีเวนส์ได้ตั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” อีเวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน (Path-goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า^{๑๒}

^{๑๐} Pinder, C.C., **Work Motivation**, (Illinois: Scott, Foresman, 1984), PP 62 - 75.

^{๑๑} Myers, M. C., **Every Employee a Manager**, (New York: McGraw-Hill, 1970), p. 124.

^{๑๒} Evans, M.T., **Managing the new managers**, Personnel Administration, 5 (7), 1971, pp. 31-38.

๑. แรงจูงใจในการศึกษาใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในความรู้มากขึ้น

๒. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการศึกษา แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการเรียน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วง แต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

๓. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง ๒ ประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จจะลดน้อยลง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการเพื่อที่จะทำงาน การศึกษา หรือพัฒนาตนเอง อันเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่มีความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในสำคัญและมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรม การศึกษาก็เช่นกัน ผู้เรียนที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะผ่านจากสิ่งเร้าด้านใดก็ตามย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงกระตุ้นในการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งการวิจัย “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่มาจากต่างแดนย่อมมีความต้องการสูงในการพัฒนาตนเอง โดยการวิจัยนี้ได้แยกสิ่งที่เป็แรงกระตุ้นต่อการพัฒนาตนเองออกเป็นสามด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการความรู้ เป็นต้น อันเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาและพัฒนาตนเอง

๒.๑.๒ กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจ เป็นกระบวนการซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้^{๑๓}

๑. ความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดสมดุลหรือขาดสิ่งที่จะทำให้ร่างกายทำงานต่อไปตามปกติ ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับความจำเป็นทางกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า เป็นต้น หรือความต้องการทางจิตใจ เช่น ความรัก การได้รับการ ยอมรับ การได้รับเกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น

๒. แรงขับ (Drive) ซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่ไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นใน บุคคล ก่อให้เกิดสภาวะกระวนกระวาย ซึ่งแรงขับนี้จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มข้น หรือระดับ

^{๑๓} รังสรรค์ โฉมยา, จิตวิทยา: พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์, (มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔.

ของความต้องการ เช่น หากหิวหรือกระหายมาก ก็จะก่อให้เกิดความกระวน กระวายมาก หรือหากต้องการได้รับการยอมรับมากก็จะกระวนกระวายมาก เป็นต้น

๓. แสดงพฤติกรรม (Behavior) เมื่อบุคคลเกิดแรงขับ แรงขับก็จะทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา เช่น เมื่อเกิดความหิวจะก่อให้เกิดความรู้สึกกระวนกระวาย ต้องการรับประทานอาหาร บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับประทานอาหาร เป็นต้น

๔. ขั้นการลดลงของแรงขับ (Drive Reduction) เป็นขั้นที่ระดับของแรงขับลดลงเพราะบุคคลตอบสนองความต้องการ เช่น เมื่อรับประทานอาหารเสร็จแล้ว ความหิวก็จะลดลงหรือหายไป แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอีก

สรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจากความต้องการ (Need) หรือมีสิ่งเร้าจากภายนอกหรือในมากระตุ้นบุคคลนั้น ทำให้เกิดผลกระทบกับ บุคคลนั้นทำให้เกิดความอยากจนดิ้นรน (Drive) เพื่อให้ได้มาและตอบสนองต่อความต้องการอันนำมาสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมา (Behavior) ด้วยเป้าหมายเพื่อลดแรงขับ (Drive Reduction) ที่เกิดขึ้นจากความต้องการนั้น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำกระบวนการเกิดแรงจูงใจมาศึกษาการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในเรื่องด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านความรู้ เพื่อให้ได้ผลที่มาจากความต้องการที่แท้จริง

๒.๑.๓ องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจจากแนวคิดของนักจิตวิทยาการศึกษา มี ๓ ด้าน คือ^{๑๔}

๑. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย ๔ เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

๒. องค์ประกอบทางด้านการความรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบข้อ ๑ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

๓. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ เป้าหมาย (Goal) หมายถึง จุดสุดท้ายที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดนั้นเพื่อสนองความต้องการ ของบุคคลนั้นในสภาพการณ์เกิดสภาพหนึ่ง เป้าหมายจึงทำหน้าที่เป็นทั้งตัวกำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นนั้นเป็นการสะท้อนถึงระดับของความคาดหวังของเขาเอง

^{๑๔} จันทร ชุ่มเมืองปัก. แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้ากรุป, ๒๕๔๖), หน้า ๓๕.

ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากประสบการณ์ความสำเร็จของเขาในอดีตอีกทั้งยังเป็นการบอกถึงการที่เขาติดเกี่ยวกับตัวเขาในการที่เขาต้องการจะพัฒนาอีกด้วย

Pigors and Myers ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการศึกษาให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้^{๑๕}

๑. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
๒. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
๓. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
๔. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
๕. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
๖. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
๗. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
๘. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานของการดำรงชีวิตทางด้านกายภาพรวมถึงความอยากรู้ อยากรูเห็น อยากรูเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง และการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต” องค์ประกอบดังกล่าวจึงจำเป็นต่อการทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต

๒.๑.๔ ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการใช้ และการเกิด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดซึ่งสามารถสรุปและแบ่งได้ดังต่อไปนี้

๑) แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด

แรงจูงใจของบุคคลมีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกายแต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ บุคคลยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่ รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก^{๑๖}

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำจึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมเห็นเป็นรางวัลอยู่ในตัวแล้ว

^{๑๕} Pigors, P.& Myers, C.A., **Personnel Administration (9th ed)**, (Tokyo: McGraw-Hill, 1981), p. 116.

^{๑๖} ปิยรัตน์ บุตรศรี, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม”, **ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓.

ส่วนการจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงออกพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง (ทำเพราะอยากทำ) แรงจูงใจที่มีและเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเกิดจาก

๑.๑ ความสนใจกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้น

๑.๒ ความต้องการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและกระทำพฤติกรรมออกมา

๑.๓ เจตคติ เป็นความ{สก ความคิดเห็น ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้นไม่ได้ทำด้วยอุดมคติ มีความผูกพันทางจิตใจกับกิจกรรมนั้นน้อยมาก จุดมุ่งหมายของการกระทำอยู่นอกเหนือไปจากตัวกิจกรรม สิ่งภายนอกที่เป็นแรงจูงใจ คือ

๒.๑ เป้าหมาย (Goals) ของการเรียนรู้ หรือกิจกรรมใด ๆ เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจกระทำพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เมื่อบุคคลทราบ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำดีและประพฤติดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒.๓ เครื่องกระตุ้น เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การแข่งขันทดสอบ

๒. ประเภทของการจูงใจตามลักษณะการใช้

ประเภทของการจูงใจตามลักษณะการใช้ แบ่งเป็น ๒ ลักษณะคือ^{๑๗}

๒.๑ การจูงใจแบบอิงเกณฑ์ (Criterion - bases motivation) การจูงใจที่ตั้งไว้เป็นกฎหรือเกณฑ์หากใครสามารถทำงานไปถึงขั้น หรือระดับตามเกณฑ์นั้นบุคคลนั้นก็จะได้รางวัล เช่น ทำงานครบ ๑๐ ปี จะได้โบนัสก้อนใหญ่

๒.๒ การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ (Non - criterion - bases motivation) หมายถึง การจูงใจโดยไม่มีกฎเกณฑ์ซึ่งเอาไว้แต่ใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการจูงใจมากกว่าและละเอียดอ่อนกว่า

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งประเภทออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะของการและการใช้ ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองประเภทมีลักษณะที่สัมพันธ์กันเนื่องด้วยลักษณะการเกิดเป็นการเกิดที่มาจากทั้งภายในและภายนอกเป็นเรื่องของจิตใจ และความต้องการส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือตามลักษณะของการใช้ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้คู่กันได้ตามโอกาส การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต ก็สามารถนำลักษณะทั้งสองอย่างนี้มาเป็นตัวกระตุ้นได้โดยใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อศึกษาแรงจูงใจดังกล่าว

^{๑๗} ปิยรัตน์ บุตรศรี, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม”, หน้า ๑๖.

๒.๑.๕ รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญมีดังนี้^{๑๘}

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหลังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
๒. มีความทะเยอทะยานสูง
๓. ตั้งเป้าหมายสูง
๔. มีความรับผิดชอบในการงานดี
๕. มีความอดทนในการทำงาน
๖. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
๗. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
๘. เป็นผู้ที่มีระดับความคาดหวังสูง

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affinitive Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธไม่ว่าจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
๒. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
๓. ทิ้งเป้าหมายต่ำ
๔. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

๓. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
๒. มักจะต่อต้านสังคม

^{๑๘} ปิยรัตน์ บุตรศรี, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม”, หน้า ๑๖.

๓. แสวงหาชื่อเสียง
๔. ชอบเสียงทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
๕. ชอบเป็นผู้นำ

๔. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

๑. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
๒. ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

๕. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. ไม่มั่นใจในตนเอง
๒. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
๓. ไม่กล้าเสี่ยง
๔. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

๒.๑.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

แอบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่าง ๆ

ลาเฮย์ (Lahey) กล่าวถึงกรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎีกล่าวคือ^{๑๙}

๑. มนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น
๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

^{๑๙} Lahey, Benjamin B, **Psychology: An introduction**, 8th ed., (Boston: MCGraw-Hill, 2004), P, 383.

๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

แต่เดิมนั้น ทฤษฎีของมาสโลว์แบ่งออกเป็น ๕ ชั้น^{๒๐}

๑. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
๒. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety and security needs)
๓. ความต้องการทางสังคมและความรัก (social and love needs)
๔. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs)
๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs)

ในปัจจุบันความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ได้ถูกแบ่งออกเป็น ๘ ชั้น ดังที่ **เดอพอยและกิลสัน (DePoy&Gilson)** แสดงลำดับ ๘ ชั้นของความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs pyramid) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์^{๒๑}

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่อยู่อาศัย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัย (need for safety) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการความรักและการยอมรับ (need for love and acceptance) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ ๔ ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (need for self-esteem) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพ

^{๒๐} อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, **จิตวิทยาการบริการ (Service Psychology Comprehension Strategies and Trend)**, (กรุงเทพมหานคร: เพรส แอนด์ดีไซน์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๖-๑๕๗.

^{๒๑} DePoy&Gilson อ้างอิงใน เมธา หริมเทพาธิป, **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629839>. [๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑].

ของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (knowledge and understanding needs) ในด้านความสามารถ ความสนใจ สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริง โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเองและเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ ๖ ความต้องการเข้าถึงสุนทรียะความงามของชีวิต (need for aesthetics/beauty) มีความสามารถในการมองเห็นสิ่งสวยงามที่อยู่รอบตัวที่คนอื่นมองไม่เห็น เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนสวยงามและมีคุณค่าในตนเอง

ขั้นที่ ๗ ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) คือต้องการจะเต็มเต็ม ศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน

ขั้นที่ ๘ ความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ (transcendence) เป็นอัจฉริยะบุคคลที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับมนุษยชาติอย่างถึงที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้มีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่น

ความต้องการทั้ง ๘ อย่างเหล่านี้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย ปัจจุบันนับว่าความต้องการใช้อินเทอร์เน็ต การเข้าถึงโซเชียลมีเดีย น่าจะรวมอยู่ขั้นนี้ อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตจัดเป็น ความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ จนถึงความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

การแบ่งลำดับขั้นความต้องการเป็น ๘ ขั้นนี้ ก่อให้เกิดประเด็นโต้แย้งจากนักจิตวิทยาหลายท่านที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดลำดับแบบนี้ เพราะคิดว่า self-actualization เป็นกระบวนการที่คนเราทุกคนที่ได้รับความพอใจในความต้องการพื้นฐาน ๔ ประเภทแล้วเสาะแสวงหาอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ จึงเป็นการยากที่จะเชื่อว่าคนเราจะต้องถึงขั้น self-actualization อย่างสมบูรณ์ก่อนที่จะมีความต้องการทางสติปัญญาหรือความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (knowledge and understanding needs/ขั้นที่ ๕)

อีกประการหนึ่ง มาสโลว์ได้เขียนไว้ในหนังสือของท่านว่า ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (ความอิสระที่จะสำรวจสิ่งแวดล้อมหาข้อมูล) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่จะมีก่อน (Precondition) เพื่อจะมีพฤติกรรมสนองตอบความต้องการพื้นฐานอย่างอื่น ดังนั้น ในหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับความต้องการทฤษฎีของมาสโลว์ในทศวรรษที่แล้วเป็นต้นมา (Maslow, 1970) จึงใส่ self-actualization เป็นลำดับขั้นสูงสุดของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์^{๒๒}

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow เป็นการทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีพื้นฐานมาจากความต้องการทางกายภาพ เป็นเบื้องต้นนำมาสู่ลำดับขั้นและความสำเร็จ และมีนักวิชาการได้แบ่งจากเดิมมี ๕ ขั้นเป็น ๘ ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการยอมรับ ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง ความต้องเข้าถึงศักยภาพแห่งตน และความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ เป็นต้น เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยทำให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดได้อย่างมีคุณภาพตามทฤษฎี

ทฤษฎีให้ได้ว่าซึ่งความต้องการ (Acquired Need Theory)

เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการความรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการความรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำการพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมคคิลแลนด์ (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น ๓ ประเภท คือ^{๒๓}

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยมจากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล่าวที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

^{๒๒} Maslow, อังอิงใน เมธา หริมเทพาธิป, ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629839>, [๖ มีนาคม ๒๕๖๑].

^{๒๓} McClelland อังอิงใน เมธา หริมเทพาธิป, ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Need Theory), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629840>, [๖ มีนาคม ๒๕๖๑].

๒. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกคิลแลนด์ เชื่อว่าแต่ละคนมีความต้องการทั้ง ๓ ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ อย่างเห็นได้ชัด^{๒๔}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้ได้มาซึ่งความต้องการของแมกคิลแลนด์ ได้จำแนกความต้องการออกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการมีอำนาจ ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของแมกคิลแลนด์ในลักษณะความต้องการความสำเร็จ เนื่องจากเป็นความต้องการที่ผู้เรียนอุทิศตนเองทำงาน เรียนรู้ และศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) กล่าวถึง วรูม (Vroom) ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคนซึ่ง วรูม เรียกว่า “ผลระดับแรก” จะถูกกำหนดโดยความชอบที่บุคคล นั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน ตัวอย่างเช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าการงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลระดับแรก” ของเขาก็อาจจะเป็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ยหรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ “ผลระดับที่สอง” ที่เขาชอบคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ^{๒๕}

ตามแนวความคิดของวรูม ได้กล่าวว่า การจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)

^{๒๔} นุชลี อุทัย, **จิตวิทยาการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑๕.

^{๒๕} Vroom อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ทฤษฎีองค์การ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๔๙.

๑. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึงการที่บุคคลตีค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับแต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึงนี้ ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น คนบางคนของทำงานราชการ เพราะเขาตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง คนบางคนชอบงานที่ทำหายและมีความรับผิดชอบสูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น และความชอบที่แตกต่างกันนี้ยังแตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาด้วยเช่นเดียวกับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจอีกต่อไป เช่นบางคนอาจเปลี่ยนความชอบในรางวัลที่ได้รับเมื่อสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนไป เป็นต้น อัตราความชอบอาจแสดงได้โดยลำดับชั้นจาก -๑ ถึง + ๑ ความชอบจะเริ่มจาก ๐ ถึง ๑ และความไม่ชอบจะอยู่ระหว่าง ๐ ถึง - ๑ ความรู้สึกเป็นกลางหรือไม่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะอยู่ที่ ๐

๒. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ตัวอย่าง เช่น คนบางคน คาดหวังว่าหากเขาทำงานหนักขึ้น เขาจะได้เลื่อนขั้น ตรงกันข้ามคนบางคนคิดว่าหากเขาขยันทำงาน เขาจะถูกเพื่อนขับออกจากกลุ่ม ซึ่งก็คือเขาไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน ความคาดหวังสามารถแสดงโดยลำดับชั้นจาก ๐ ถึง ๑๐ แสดงถึงการที่บุคคลไม่เห็นความเป็นไปได้ ว่าการเพิ่มความพยายามจะทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ในขณะที่ ๑ แสดงถึงการที่บุคคลเห็นว่าความ พยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำมาซึ่งผลได้ที่ต้องการเสมอ

๓. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดว่าหากผลงานเพิ่มมากขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากใน ขณะที่หากความเป็นเครื่องมือต่ำ แสดงว่าแม้ผลงานจะเพิ่มมากขึ้น แต่เงินเดือนก็ไม่ได้ขึ้น ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทนเช่นเดียวกับ ความชอบ และความหวัง เป็นเครื่องมือสามารถจัดลำดับได้จาก ๐ ถึง ๑๑ แสดงว่าบุคคลขึ้น ในเห็นว่าผลการ ทำงานที่ดีขึ้นย่อมนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในทางกลับกัน ๐ แสดงถึงการที่บุคคลคิดว่า ผลงานที่เพิ่มขึ้นไม่มีทางนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

องค์ประกอบทั้ง ๓ สามารถนำมาเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

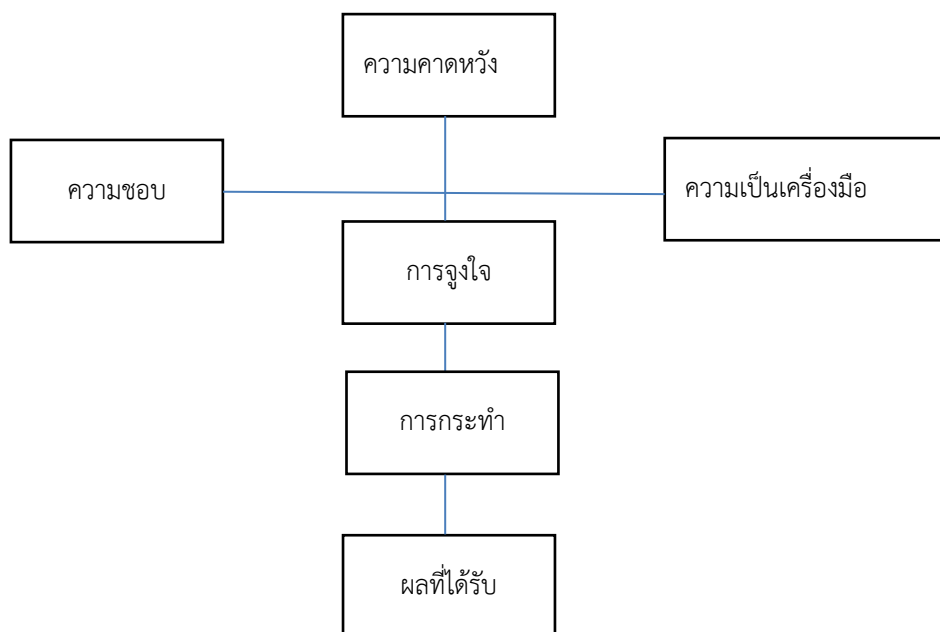
$$\text{การจูงใจ} = V \times E \times I$$

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ๓ อย่างนี้ หากมีความเป็นไปได้ว่า บุคคลขยันขันแข็งในการทำงาน ได้รับรางวัลจากความพยายามของเขา และตีค่า รางวัลว่าเป็นความชอบหรือพึงพอใจทั้ง ๓ สิ่งนี้จะรวมกัน ก่อให้เกิดการจูงใจ

นอกจากนี้องค์ประกอบทั้ง ๓ นี้ อาจมีอัตราที่แตกต่างกันได้ เช่น หากความชอบสูง ความคาดหวังสูง และความเป็นเครื่องมือสูง ย่อมก่อให้เกิดการจูงใจสูง แต่ถ้าหากสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่ำ ภาวะการจูงใจที่บังเกิดก็จะปานกลางและหากองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการต่ำ การจูงใจก็จะอยู่ในอัตราต่ำเช่นกัน เช่น นพ. พนักงานบางคนอาจไม่อยากเลื่อนขั้น เพราะไม่อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือรู้สึกเครียดมากขึ้น พนักงานก็จะหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมช่วยให้ผู้บริหารศึกษาอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการจูงใจ ตลอดจนช่วยผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศการจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ ผู้บริหารอาจจะจูงใจพนักงานโดยการมอบหมายงานที่ค่อนข้างยากและท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความพยายามมากขึ้น และจะส่งผลยังผลได้ดีขึ้น นอกจากนี้รางวัลตอบแทนที่ให้ความแตกต่างกัน ความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ผลงานที่ดีสมควรได้รับรางวัลตอบแทนที่มากขึ้นเช่นกัน เพราะหากว่า พนักงานเห็นว่ารางวัลตอบแทนที่เขาได้รับจากความพยายามไม่เหมาะสม เขาก็จะไม่พอใจและสิ่งนั้นก็ไม่สามารถจูงใจผู้บริหารอาจหาข้อมูลความคาดหวังของพนักงานจากการใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ก็ได้^{๒๖}

^{๒๖} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒),



แผนภูมิที่ ๒.๑ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง ๓ ประการของทฤษฎีความคาดหวัง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎี การจูงใจประกอบไปด้วย องค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ ความชอบ ความคาดหวัง และความเป็นเครื่องมือ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการเรียน เพราะเมื่อผู้เรียนขาดความชอบในแต่ละช่วงอายุ การศึกษา สถาน เพศ แรงจูงใจในความ คาดหวังก็จะหมดไปแรงจูงใจก็หายไป ดังนั้น องค์ประกอบทั้งสามจึงสำคัญต่อการศึกษารแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเองของผู้เรียน ตามงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาตนเอง

วินัย เพชรช่วย ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือมีความเหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถใช้เทคนิคที่สำคัญอันได้แก่ การดำเนินกิจกรรม การแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้ เพื่อให้ตนเองสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง^{๒๗}

^{๒๗} วินัย เพชรช่วย, การพัฒนาตน Self-Development, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm, [๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑].

สำนักบรรณสารและสารสนเทศ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การปรับปรุงตนเอง และการบริหารตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือสิ่งที่ตนเองมีความคาดหวังไว้ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ลักษณะที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดง พฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

(๒) ลักษณะการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ ของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการ ดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน^{๒๘}

สมิต อาชวินิกุล ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง จะมี องค์ประกอบที่สำคัญ ใน ๓ ด้าน คือด้านรูปร่าง ด้านวาจา และด้านทางใจ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือรูปร่างพัฒนาให้ดีขึ้น โดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่นหน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกริยา การแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้างอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่งต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ^{๒๙}

๑. ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือพูดแต่ดีมีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนคลอเคลีย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูด มีปิยะวาจาเป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หาย เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

๒. ทางใจ การพัฒนาทางใจมีองค์ประกอบหลายประการ เช่นความมั่นใจ ถ้ามีความ มั่นใจในตนเอง จะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือเป็นบุคคลปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แจ่มใส มีชีวิตชีวา ความมานะพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคความซื่อสัตย์สุจริต ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำ และมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

เอกชัย บุญอาจ ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์ เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ^{๓๐}

^{๒๘} สำนักบรรณสารและสารสนเทศ, การพัฒนาตน Self-Development, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://library.vu.ac.th/km/?p=778>, [๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑].

^{๒๙} สมิต อาชวินิกุล, การวิเคราะห์เอกสารเรื่องการพัฒนาตนเอง, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า ๒๐๐๐, ๒๕๕๖), หน้า ๒-๓.

^{๓๐} เอกชัย บุญอาจ, การพัฒนาตน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/364938>, [๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑].

๑. การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุดคือสร้าง แรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงาน หากคุณเพียงทำงานตามคำสั่งเท่านั้นคุณจะไม่วันพัฒนาความสามารถของตนเองได้

๒. สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไรการพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น

๓. พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ชนิดา คล้ายสกุล ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่าเป็น การพัฒนา ความสามารถ ของตนให้มากยิ่งขึ้น เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านสุขภาพ ร่างกาย ด้านอารมณ์ และจิตใจ ด้านความสามารถและสติปัญญา เพื่อให้ตนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้วางไว้ ซึ่งเป้าหมาย เหล่านั้นเกิดจากความต้องการที่จะให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า โดยแต่ละคนย่อมมี แตกต่างกันไป^{๓๑}

บอยเดล (Boydell) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตนเองมีความสามารถใหม่ ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไป จากเดิมมีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้น^{๓๒}

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีทักษะใน ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ประกอบกับการพัฒนาตนเองจะเป็นกระบวนการที่จะพัฒนารูปร่างของ ตนเอง มีการพัฒนาให้ตนเองมีการพูดจาที่ดี และมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความคิด และมีจิตใจ ที่ดี เพื่อเป็นผู้พร้อมที่จะศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองเสมอ

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

Brockett and Hiemstra จึงได้มีการนำเสนอเสนอองค์ประกอบเพื่อความเข้าใจในกรอบ แนวคิดของการชี้แนะตนเองในการความรู้ของผู้ใหญ่ (Self-direction in Adult Learning) ดังนี้^{๓๓}

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) เป็นกระบวนการกระตุ้นเพื่อให้เกิด ความตระหนักในความจะเป็นที่จะต้องมีการความรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบของตนเองใน การที่จะตัดสินใจความรู้การวางแผนการความรู้การดำเนินงาน และการประเมินตนเองในความรู้

^{๓๑} ชนิดา คล้ายสกุล, “การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงาน บริษัทอาหารยอดคุณ จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

^{๓๒} Boydell, อังโน พิมพ์พนิต เชาว์ระณิก, “ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการ บริหารกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการธนาคารกสิกรไทย”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

^{๓๓} Brockett, Ralph G. and Roger Hiemstra, **Self-directed adult learning**, (New York: Chapman and Hall, 1991).

๒. ผู้เรียนที่มีลักษณะชี้นำตนเอง (Learner Self-direction) เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เอื้อ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดจากภายในตัวของผู้เรียนเอง

๓. การความรู้โดยการชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองซึ่งอาจเกิดจากการจัดการของผู้สอนหรือการวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนเองแต่ความสำคัญของผู้สอนนั้นจะเป็นเพียงผู้คอยช่วยเหลือเสนอแนะหรืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้นส่วนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดนั้นจะเป็นการดำเนินการโดยผู้เรียนทั้งสิ้น

๔. ปัจจัยภายในทางสังคม (The Social Context for Self-direction in Learning) เป็นองค์ประกอบทางสังคมซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนเช่นสภาพครอบครัวการทำงาน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนยังคงสภาพความเป็นอยู่จริงในสังคมได้

การศึกษาตามหลักการและแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Development) ของ Marquardt ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการพัฒนามาจากการความรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลเกิดการสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทศนคติของตนเอง ที่จะคิดแก้ปัญหา และแสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติการในสถานที่ที่เกิดขึ้นจริง มีการวิพากษ์ วิจารณ์อภิปราย ร่วมคิดร่วมทำของกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ ผสมกับความรู้เดิมประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจของผู้เรียนจนสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้^{๓๔}

การความรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นความพยายามเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี และปฏิบัติเป็นการรวบรวมความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่เข้ากับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลและองค์ประกอบที่สำคัญประกอบไปด้วย

๑. เป็นการความรู้จากการเผชิญสภาพจริงปัญหาจริง
๒. ใช้การถามในการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติ
๓. แสวงหาคำตอบเพื่อตอบคำถาม จากการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง
๔. มีการวิพากษ์วิจารณ์ไตร่ตรอง ทบทวน และสะท้อนความคิดของตนออกมา
๕. เป็นการร่วมคิดร่วมทำของกลุ่มบุคคลในที่ทำงาน

^{๓๔} Marquardt, M.J, *Building the learning organization*, (New York: McGraw-Hill, 2004), p. 1-23.

Marquardt ยังได้มีการนำเสนอแนวทางในการพัฒนา ตนเองหรือการความรู้ขณะปฏิบัติงาน ด้วยหลักการที่สำคัญ ๖ ประการ คือ^{๓๕}

๑. ปัญหา (Problem) หมายถึง การมุ่งที่ปัญหา โครงการ ความท้าทาย และโอกาสที่จะแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดแก่ บุคคล ทีม และองค์กร ปัญหาจะต้องชี้ชัดเป็นความรับผิดชอบของทีมที่ต้องมีการแก้ไขปัญหา อาจจะต้องให้โอกาสสำหรับกลุ่มที่จะสร้างโอกาสในการความรู้สร้างความรู้ และพัฒนาทักษะรายบุคคล ทีม และองค์กร กลุ่มอาจจะจัดชี้เฉพาะไปที่ปัญหาเดียว ๆ ขององค์กรหรือหลาย ๆ ปัญหา ซึ่งนำเสนอโดยสมาชิกของกลุ่ม

๒. กลุ่มหรือทีม (Group) แก่นสำคัญของการทำการความรู้ขณะปฏิบัติงาน คือกลุ่มจะเรียกว่า เซต (Set) หรือทีมก็ได้กลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่ ๔-๘ บุคคล ซึ่งจะเป็นผู้ศึกษาโครงสร้างของปัญหาที่ไม่ง่ายต่อการแก้ไข ปัญหา กลุ่มจะต้องมีพื้นฐานหลากหลาย และประสบการณ์ ในหลายแง่มุม และส่งเสริมเพื่อทำให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ สมาชิกกลุ่มที่จะแก้ไขปัญหาโดยการใช้ Action Learning อาจจะมาจากการสมัครใจหรือการแต่งตั้งจากหลายหน่วยงาน อาจจะรวมถึงองค์กรอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงลูกค้า และผู้ให้บริการ

๓. การตั้งคำถาม (Question) โดยกระบวนการของการตั้งคำถาม และการสะท้อนการรับฟัง เน้นที่คำถามจะผลการสะท้อนกลับจากคำถาม และความคิดเห็น โดยมุ่งที่คำถามที่ถูกต้องมากกว่าคำตอบที่ถูกต้องมุ่งที่สิ่งที่ไม่รู้เช่นเดียวกับสิ่งที่รู้กระบวนการ Action Learning จะเริ่มต้นด้วยการถามเพื่อสร้างความกระจ่างของธรรมชาติของปัญหาสะท้อน และชี้บ่งความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขหลังจากนั้นจึงทำความเข้าใจ จุดมุ่งเน้นอยู่ที่คำถามในขณะที่กำลังแก้ปัญหาส่วนใหญ่อยู่ภายในแก่นของคำถาม คำถามควรจะสามารถทำให้เกิดการสนทนาระหว่างกลุ่ม มีการโต้ตอบ และสามารถรวบรวมแนวคิด นวัตกรรมเชิงระบบ ซึ่งจะขยายผลของการความรู้

๔. การปฏิบัติ (Action) การแก้ไขปัญหามุ่งต้องการกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาสมาชิกของกลุ่มต้องมีพลังในตนเอง และมีความมั่นใจว่าสิ่งที่เขาแนะนำจะต้องได้รับการปฏิบัติ ถ้ากลุ่มทำแค่การเสนอแนะจะเป็นการสูญเสียพลังงาน ความคิด และความมุ่งมั่นไม่มี ความหมายที่ชัดเจน หรือการความรู้เชิงปฏิบัติ (Practical Learning) จนกว่าจะเกิดการปฏิบัติ (Action) และสะท้อนไปยังความคิดหรือแผนจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อได้รับการนำไปใช้การปฏิบัติจะขยายผลการความรู้ เนื่องจากเป็นการใช้พื้นฐานยึดติดกับทิศทางหลักของภาพสะท้อนการปฏิบัติของ Action Learning เริ่มต้นที่การวางกรอบของปัญหา และศึกษาเป้าประสงค์ หลังจากนั้นจึงศึกษากลยุทธ์ และนำไปปฏิบัติ

^{๓๕} Marquardt, M.J, *Building the learning organization*, (New York: McGraw-Hill, 2004), p. 3-5.

๕. การความรู้ (Learning) ความมุ่งมั่นที่จะความรู้ เป็นการแก้ไขปัญหขององค์กรในทันทีทันใด เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระยะสั้น แต่ในระยะยาวผลของการความรู้จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มในภาพรวมอย่างเป็นระบบตลอดทั้งองค์กร ดังนั้น การความรู้ที่เกิดขึ้นใน Action Learning จะเป็นกลยุทธ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร มากกว่าสิ่งที่ได้รับจากกุศโลบายในการแก้ไขปัญหเร่งด่วน นอกจากนั้น Action Learning จะให้ผลการความรู้จากการพัฒนาบุคคลและทีม เช่นเดียวกับการแก้ไขปัญหจะเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติ

๖. ผู้ให้คำแนะนำ (Coach) การให้คำแนะนำเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกลุ่ม เพื่อมุ่งไปที่ความสำคัญของการความรู้เท่ากับความเร่งด่วนของการแก้ไขปัญห ผู้ให้คำแนะนำต้องคอยช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้ได้รับการความรู้ และสามารถแก้ไขปัญหได้ ในลำดับของคำถามผู้ให้คำแนะนำต้องให้สมาชิกในทีมสามารถสะท้อนการรับฟังของเขาถึงการวางกรอบของปัญห และการโต้ตอบ การวางแผนการทำงาน และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเชื่อมั่นไปปฏิบัติได้ ผู้แนะนำการความรู้ต้องช่วยเหลือทีมมุ่งประเด็นไปที่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จ ความยุ่งยาก กระบวนการที่ใช้และนัยสำคัญของ กระบวนการบทบาทของการให้คำแนะนำ อาจจะมีการหมุนเวียนจากสมาชิกด้วยกันหรืออาจจะมอบหมายให้ใครบุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินการในช่วงเวลาของกลุ่ม

๒.๒.๓ หลักการพัฒนาดตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลเป็นการจัดการตนเอง ให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาดตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง การพัฒนาดตนเองว่าเป็นการ เปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่าโดย^{๓๖}

- ๑) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา
- ๒) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม
- ๓) คนที่มีการพัฒนาดตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคนทั้งหมด (total self)
- ๔) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นสิ่งที่รองลงมา
- ๕) การพัฒนาดตนเอง ต้องมีการความรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์
- ๖) การพัฒนาดตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
- ๗) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่

^{๓๖} ชาญชัย อาจินสมาจาร, พัฒนาดตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ทอง, ม.ป.พ), หน้า ๒๑-๒๒.

๘) การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้เมื่อมีความต้องการที่เกิดจากงาน บุคคลควรมีความต้องการในการปรับปรุงเพื่อเป็นผู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การพัฒนาตนเองเป็นการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวในการความรู้โดยตนเอง และพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ และการปฏิบัติ^{๓๗}

ปราณี งามสุต และจำรัส ดั่งสุวรรณ ได้แบ่งหลักการพัฒนาตนเอง ออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ^{๓๘}

ขั้นที่ ๑ การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือการพัฒนาตนเองในแง่ความรู้ และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ ๒ เป็นขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกต ตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคม ต้องการ ขั้นที่ ๓ การวางแผนพัฒนาดน และการตั้งเป้าหมาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองใน ๖ ด้าน คือ ^{๓๙}

- ๑) การพัฒนาด้านจิตใจ
- ๒) การพัฒนาด้านร่างกาย
- ๓) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- ๔) การพัฒนาด้านสังคม
- ๕) การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ
- ๖) ด้านการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

^{๓๗} ปองทิพย์ เทพอารีย์, “การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร”, *ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗.

^{๓๘} ปราณี งามสุต และจำรัส ดั่งสุวรรณ, *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๕-๑๒๙.

^{๓๙} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๗.

ปีเตอร์ เซ็งเก้ ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) ว่าเป็นวินัยเป็นการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการความรู้ยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้นมา (Personal vision) รักษาความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative tension) และมีความพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเองให้รอบรู้

แรงจูงใจเป็นสภาวะทางจิตใจ ที่เกิดขึ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ได้มาซึ่งเป้าหมายเฉพาะอย่าง แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดความขาดแคลนบางอย่างของบุคคล ทำให้เกิดความต้องการ ความคาดหวังที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายเฉพาะอย่าง นักจิตวิทยาได้ศึกษาแรงจูงใจในทัศนะของความต้องการ (Needs) แรงกระตุ้น (Motives) หรือ แรงผลักดัน (Drives)^{๔๐}

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ หรือแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อน เพื่อให้มีการแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งความต้องการที่สำคัญในชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์^{๔๑} โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ จากระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด

๑) ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย

๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคล

๓) ความต้องการความรัก การเป็นที่ยอมรับ (Social Needs) ต้องการมีเพื่อนสนิทที่ไว้วางใจได้ อยากทำงานกับผู้ที่เราพึงพอใจ เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่า เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนกับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้จะเกิด ความรู้สึกโดดเดี่ยว ว่าเหว ถูกตัดออกจากสังคม สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

๔) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) อยากให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ การยอมรับนับถือจากคนอื่น และการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

๕) ความต้องการการประสบความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี

^{๔๐} ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, **จิตวิทยาสังคมทฤษฎีและปฏิบัติการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘๓.

^{๔๑} ปองทิพย์ เทพอารีย์, “**การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**”, หน้า ๑๗.

และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มาสโลว์ได้เสนอลักษณะของคนที่มีความสำเร็จสูงสุดไว้ดังนี้^{๔๒}

- ๕.๑ มีความเป็นเลิศในการรับรู้ความจริง
- ๕.๒ มีการยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และยอมรับในธรรมชาติ
- ๕.๓ มีความสมัครใจในการกระทำโดยไม่ต้องมีใครมากระตุ้น
- ๕.๔ มีความสนใจในปัญหาอย่างแท้จริง
- ๕.๕ มีการปลื้มใจมากขึ้น สนใจในความเป็นส่วนตัว
- ๕.๖ ความเป็นตัวของตัวเอง และต่อต้านข้อจำกัดทางวัฒนธรรม
- ๕.๗ มีความซาบซึ้งและมีปฏิกริยาโต้ตอบทางอารมณ์
- ๕.๘ มีประสบการณ์สูงสุดบ่อย ๆ
- ๕.๙ มีการยอมรับในเชื้อชาติเผ่าพันธุ์มนุษย์
- ๕.๑๐ มีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ๕.๑๑ มีค่านิยมและมีลักษณะทางประชาธิปไตยมาก
- ๕.๑๒ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก
- ๕.๑๓ มีความระมัดระวังในระบบค่านิยม

๒.๒.๔ วิธีการพัฒนาตนเอง

องค์กรหน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรของตน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นผู้ทรงคุณค่า การที่บุคลากรได้รับการพัฒนานั้น จะเป็นหลักประกันได้ว่าหน่วยงานนั้น จะสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ยาวนาน และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าสูงขององค์กรนั้นต่อไป

ชิตขม สฤกษ์ราชโยธิน ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรม (Training) ซึ่งจะช่วยในด้านการพัฒนาความรู้ แนวคิดให้กว้างมากขึ้น การประชุม และการเข้า ร่วมประชุมเพื่อมีบทบาทในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น^{๔๓}

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นผู้ที่จะวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู ตามความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และตามความต้องการขององค์กรได้ ดังต่อไปนี้

- ๑) ผู้บริหารต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓.

^{๔๓} ปองทิพย์ เทพอารีย์, “การศึกษการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร”,

๒) ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยการส่งไปอบรม สัมมนา คุ้งานศึกษาต่อโดยหาวิธีการกระตุ้น และส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ

๓) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

๔) ผู้บริหารให้มีการประชุม การกำหนดกลุ่มบุคคล เป้าหมายในการเป็นครู โดยส่งเสริม ให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนา

๕) ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาไปพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือการให้กู้ยืมเงินไปอบรมต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย เพื่อให้สร้างสรรค์ผลงาน ออกมาได้ รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้ขวัญกำลังใจของผู้บริหารทุกระดับ

๖) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัยที่ สนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาหลักสูตร และผู้เรียน

๗) ผู้บริหารจัดแหล่งความรู้ทางวิชาการ มีหนังสือเอกสารทางวิชาการ ไว้สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา

๘) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๙) ผู้บริหารมีการประสานแผนพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

๑๐) ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านสถานที่ และเวลา

๑๑) ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี สื่อนโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีในเรื่องที่จะพัฒนางานการเรียนการสอน โดยให้การยอมรับให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

๑๒) ผู้บริหารศึกษาวิธีการและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเอกสาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์หรือหน่วยงานทางการศึกษา มาเป็นแบบอย่างในการ ปรับปรุงพัฒนา ให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์

๑๓) ผู้บริหารควรประเมินผลโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนา และนำมาปรับปรุงวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

๒.๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

๑) ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของเมกกินสัน

การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การความรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้^{๔๔}

๑) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการความรู้เกี่ยวกับงานนั้น และ เข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความ เข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้ได้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเอง ต้องการรู้และพัฒนา

๒) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

๓) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังง ือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

๔) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำ การ ตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหา ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

๕) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จบุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยแนะนำการความรู้ อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

๖) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Perseverance) การความรู้ควร ควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ควรใช้เวลา ให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

๗) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมาย ใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

^{๔๔} Megginson, D and Pedler, **Self development:a facilitator' guide**, (London:McGraw Hill, 1992), P 4-7.

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนatanเอง เป็นแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้มา พัฒนานตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมี ๗ ขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล เพื่อพิจารณาสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติ การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนatanเองของนิสิต เป็นไปเพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการแนวทางการเรียนรู้อันเป็นหนทางไปสู่การพัฒนatanเอง

๒) ทฤษฎีการพัฒนatanเองของบอยเดล (Boydell)

กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนatanเอง ดังนี้^{๔๕}

๑) ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนatanเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกาย จะต้องแข็งแรงแยกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑.๑) ระดับความคิดไม่ดีอันดันทุรังแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

๑.๒) ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก อย่างมั่นคง

๑.๓) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

๒) ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะประกอบด้วย ๓ ระดับ คือ

๒.๑) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความ ทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

๒.๒) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออกต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

๒.๓) ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่าง ศิลปะมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

๓) ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง โดยไม่ต้อง รอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี ๓ ระดับ คือ

^{๔๕} Boydell, T. **Management self-development: A guide for managers, organizations and institution**, (Switzerland: International Labour Organization, 1985), p 10.

๓.๑) ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

๓.๒) ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุข ให้เป็นความเข้มแข็ง

๓.๓) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

๔) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมี ๓ ระดับ คือ

๔.๑) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

๔.๒) ระดับความรู้สึกยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

๔.๓) ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนatanตนเองของบอยเดล เป็นการนิยามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนatanตนเอง เพื่อความก้าวหน้าใน ๔ ด้าน อันได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง ซึ่งในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญในทุกด้าน การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนatanตนเองนี้ จำเป็นอย่างมากในการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตในเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนatanตนเอง ซึ่งแนวคิดของบอยเดลจึงมีความสำคัญในการโยงแนวคิดของนิสิตมาศึกษาเพื่อหาจุดสำคัญในการพัฒนatanตนเอง

๓) การพัฒนatanตนเองตามหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ ๔ ประการ ดังนี้^{๔๖}

๑. ฉันทอิทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิและปธาน สังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภิชโยภาพโพบูลย์เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขารประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกันจึงนับได้ว่า ฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๒. วิริยอิทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย วิริยสมาธิและปธาน สังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำวิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิภิกษุนั้น สร้างฉันทะพยายามปรารภ

^{๔๖} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๓๔๒/๓๔๗.

ความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภิชโยภาพโปกุศลเจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขารประมวलय วิริยสมาธิและปธาน สังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่า วิริยสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๓. จิตตอธิบาท

ภิกษุเจริญอธิบาทที่ประกอบด้วย จิตตสมาธิและปธาน สังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภิชโยภาพโปกุศลเจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารประมวलय จิตตสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่า จิตตสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๔. วิมัสสาอธิบาท

ภิกษุเจริญอธิบาทที่ประกอบด้วย วิมัสสาสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำวิมัสสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้ เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมัสสาสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภิชโยภาพโปกุศลเจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขารประมวलय วิมัสสาสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกันจึงนับได้ว่าวิมัสสาสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๔) องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัยหลัก ๔ ประการคือ

๑) ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive Attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง การได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้างแต่ก็ไม่ได้มีผลมาก นักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่น ๆ

๒) การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

จะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นถ้า และมีความพยายามก็จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

๓) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขา มีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจมีความเชื่อมั่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขา เป็นต้น

๔) สภาวะทางกาย (Physiological State) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเองกล่าวคือในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัวเช่นกังวล เครียด ตื่นเต้นอ่อนเพลียเมื่อยล้าหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดูหรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก ๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาดนเองของบันดูรา เป็นแนวคิดที่ให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง จากประสบการณ์ของผู้ที่มีความสำเร็จ และผ่านจากการชักจูงใจจากผู้ประสบผลสำเร็จในการใช้ชีวิต โดยมีสภาวะทางกายเป็นปัจจัยสำคัญมีผลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาดนเอง

๒.๓ แนวคิดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายของอุดมศึกษา

อุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาที่สูงขึ้นจากระดับมัธยมศึกษา คำว่า อุดมศึกษา มีรากศัพท์มาจากศัพท์ภาษาบาลี "อุดม" หมายถึง สูงสุด และศัพท์ภาษาสันสกฤต ศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ดังนั้น คำว่า "อุดมศึกษา" จึงหมายถึง การเรียนชั้นสูงสุด การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น เริ่มขึ้นตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ก่อตั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ โรงเรียน ช่างไหม รวมถึงโรงเรียนมหาดเล็ก แต่ยังไม่สามารถให้การศึกษาถึงขั้นปริญญาได้^{๔๗}

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ความหมายของการอุดมศึกษาว่าเป็น "การจัดการศึกษาหลังมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า" อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Postsecondary education) โดยทั่วไป การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษานิยมแบ่งเป็นการประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับแรก (Primary education) ที่ใช้เวลาประมาณ ๖ ปี และการมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับที่ ๒ (Secondary education) ที่ใช้เวลาอีกประมาณ ๖ ปี

^{๔๗} กรมวิชาการ, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

และเมื่อถึงระดับอุดมศึกษาจึงเรียกกันว่า เป็นการศึกษาระดับที่ ๓ (Tertiary education) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ประมาณปีที่ ๑๓ เป็นต้นไป^{๔๘}

การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูงให้กับประเทศต่อไป ในระยะที่ผ่านมา มาสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับ และให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบัน หลักของประเทศที่มีประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขด้วยวิชาการและปัญญา ความคาดหวังของสังคม และความรับผิดชอบในการกิจที่มีอยู่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ อย่างครบถ้วน และรักษาความเชื่อมั่น ศรัทธา ของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป^{๔๙}

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด ๑๖๖ แห่งทั่วประเทศ (รายงานประจำปี ๒๕๕๑ สกอ.) โดยแบ่งเป็น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ๖๕ แห่ง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล ๑๓ แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน ๓๗ แห่ง วิทยาลัยเอกชน ๒๗ แห่ง มหาวิทยาลัยชุมชน ๑๙ แห่ง และสถาบัน ๕ แห่งนอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาโดยมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือ บัณฑิตวิทยาลัย ที่อาจจะไม่ได้อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เช่น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหม^{๕๐}

สรุปได้ว่า อุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับสูงที่หลังมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา ที่มุ่งพัฒนาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูงให้กับประเทศต่อไป สังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับ และให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบัน หลักของประเทศที่มีประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขด้วยวิชาการและปัญญา ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

^{๔๘} ราชบัณฑิตยสภา, พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย, (กรุงเทพมหานคร: กองธรรมศาสตร์และการเมือง, ๒๕๕๘), หน้า ๕๒.

^{๔๙} ทบวงมหาวิทยาลัย, ระเบียบการสอบวัดความรู้เพื่อสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์, ๒๕๕๘), หน้า ๒๖.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐.

การฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ ว่ามีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดในการพัฒนาตนเอง โดยรวมไปถึงการดำรงชีวิตของนิสิตต่อไป

๒.๓.๒ จุดมุ่งหมายของการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นการศึกษาในระดับหลังการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และปริญญา มีจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๓๕ ว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพในระดับกลาง รวมทั้งมีความสามารถในการริเริ่มประกอบการ และการศึกษาระดับปริญญา ซึ่งประกอบด้วยระดับปริญญาตรีและสูงกว่านั้นกำหนดว่าการศึกษาระดับปริญญาตรีมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ การริเริ่ม การพัฒนาทั้งวิชาการและวิชาชีพ

ส่วน การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการโดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัย^{๕๑}

๒.๓.๓ กรอบของการปฏิรูปการศึกษารอบสอง

การปฏิรูปการศึกษารอบสอง ซึ่งถือว่าเป็นกรอบใหญ่ที่สุดของการศึกษาที่จะต้องเดินไปข้างหน้า ได้มีมติโดยสภาการศึกษาเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๒ และได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษารอบสองไว้ชัดเจนประการหนึ่ง และเป็นประการเดียวสั้น ๆ แต่กินความกว้างไกลเป้าหมายที่ว่า คือ การปฏิรูปการศึกษารอบสอง เราจะต้องทำให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ นี่คือการกรอบใหญ่ที่สุด สรุปได้คือ

เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษารอบสอง จะมุ่งเน้นสัมพันธ์ใน ๓ เรื่องด้วยกัน คือ คุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน" ในเรื่องคุณภาพนั้น ได้มีการกำหนดคำจำกัดความไว้ชัดเจนว่าคุณภาพที่เราจะมุ่งเน้นนั้น อย่างน้อยต้องเน้น ๓ เรื่องที่จะทำให้เป็นเรื่องใหม่ เรื่องแรกคือ เราจะต้องสร้างครูยุคใหม่เพื่อเดินทางไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา เรื่องที่สองคือเราจะต้องสร้างแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ให้เกิดขึ้น คำว่าแหล่งเรียนรู้นั้น หมายรวมถึงสถานศึกษาทุกระดับแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในรูปแบบห้องสมุด อุทยานประวัติศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ แหล่งเรียนรู้ชุมชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ทั้งหลายทั้งปวงที่มีอยู่ที่เราจะต้องสร้างและให้เดินทางไปสู่ความมีคุณภาพ

^{๕๑} กรมวิชาการ, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: เติบโตมาสเตอร์กรุปแมนเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒.

และเรื่องที่สามคือต้องมีระบบบริหารจัดการแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในเรื่องครูนั้น ขณะนี้ได้มีการเตรียมการหลายเรื่องล่วงหน้าไว้แล้วพอสมควร อย่างน้อยที่สุดมีเรื่องการพัฒนาครูที่มีอยู่ในปัจจุบันแบบครบวงจร และการพัฒนาครูต่อไปนี้จะไม่ทำเฉพาะบางส่วนบางกลุ่ม เช่น ครูของเราทั้งหมด ๕ แสนคน เราจะไม่ทำปีละ ๑-๒ หมื่นคน เพราะกว่าจะวนกลับมาครบรอบแรก ๕ แสนคน ลืมไปหมดแล้วว่าทำอะไร แต่ว่าต่อไปนี้ภายใต้นโยบายของรัฐบาลจะมีการอบรมพัฒนาครูทั้ง ๕ แสนคน พร้อมกันในปี ๒๕๕๒ ซึ่งไม่ใช่ความฝัน แต่กล้าพูดในที่นี้เพราะได้มีการเตรียมเงินงบประมาณสำหรับการอบรมพัฒนาครูทั้ง ๕ แสนคนในทุกภาคส่วนไว้เรียบร้อยแล้ว และจะมีการดำเนินการในปีนี้ (๒๕๕๒) เป็นต้นไป และนั่นหมายถึงครูที่เราอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับครูรุ่นใหม่มีโครงการครูพันธุ์ใหม่ ที่ต้องการให้มีครูเก่ง ครูดี เข้ามาสร้างศักยภาพ สร้างคุณภาพในวงการศึกษามากขึ้น ครูพันธุ์ใหม่นั้นจะมี ๓ รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่งคือครูที่มาเรียน วิชาครู ๕ ปีในคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาตร์ที่จะจบออกไปเป็นครู โดยจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย ๒ ข้อ ที่จะเข้ามาเป็นครูพันธุ์ใหม่ คือต้องเก่ง ทั้งดี เพราะฉะนั้นใครที่จะเข้ามาเป็นครูพันธุ์ใหม่จะต้องมีผลการเรียนดีในระดับก่อนเข้าศึกษา เช่น ไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ หรือไม่ต่ำกว่า ๓ ซึ่งคณะทำงานกำลังสรุปอยู่ และเมื่อจบออกไปแล้วจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้หลักประกันคือครูพันธุ์ใหม่คือเมื่อจบไปแล้ว จะได้บรรจุเข้ารับราชการเป็นครูอย่างแน่นอนรูปแบบที่สองคือ ครูที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาเฉพาะ เช่น เก่งทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นวิศวกร เป็นสถาปนิก เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และประสงค์ที่จะเข้ามาเป็นครู เราจะจัดโครงการ ๔+๑ คือ เมื่อเขาจบแล้ว ก่อนเข้ามาเป็นครูต้องอบรมวิชาครู ๑ ปี และเราจะให้หลักประกันที่จะบรรจุเป็นครูพันธุ์ใหม่ตามระเบียบราชการ และรูปแบบที่สามคือ เราจะบรรจุเข้ามาเพื่อทดแทนการขาดแคลนครูในพื้นที่พิเศษ เช่น พื้นที่ชายแดน พื้นที่ภูเขาสูง พื้นที่ที่ไม่มีใครอยากไปเป็นครู รวมทั้งพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกณฑ์อาจจะหย่อนลงมาบ้าง แต่เมื่อเขาเรียนจบจะมีหลักประกันว่าจะได้รับการบรรจุไปเป็นครูพันธุ์ใหม่ แต่มีข้อแม้ว่าจะต้องบรรจุเฉพาะในพื้นที่พิเศษตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขก่อนที่จะรับเข้าโครงการ ทั้งการอบรมพัฒนาครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมกับการผลิตครูพันธุ์ใหม่นี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้มีครูที่มีศักยภาพ และจะตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาทั้งสองดังกล่าว

สำหรับโอกาส เราจะต้องมุ่งเน้นเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มได้เข้าถึงการศึกษา ทั้งในส่วนของผู้ด้อยโอกาส บุคคลชายขอบ กลุ่มของผู้พิการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งล่าสุดได้ของงบประมาณและเชื่อว่าจะได้รับอนุมัติงบประมาณก้อนโตก้อนหนึ่งในประวัติศาสตร์ที่จะเข้าไปช่วยในเรื่องของเครื่องมือเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีคุณภาพขึ้นสำหรับผู้พิการทั่วประเทศ โดยจะมีเครื่องมือทันสมัยเพิ่มเติมให้กับศูนย์ผู้พิการทุกจังหวัดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐต้องการเดินหน้าการปฏิรูปการศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรมในระยะเวลาที่รวดเร็ว

ในเรื่องของการมีส่วนร่วมก็เช่นเดียวกัน เราจะต้องแสวงหาการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เข้ามาช่วยกันจัดการศึกษา เราจะทำตามลำพังเฉพาะกระทรวงที่เกี่ยวข้อง หรือภาครัฐแต่เพียงเท่านั้น ยังไม่พอ และเรายังไม่มีศักยภาพสูงพอที่จะผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เดินหน้าไปโดยลำพังแต่เพียงภาครัฐ เพราะฉะนั้นทุกสถานศึกษา ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยกันระดมแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา สถาบันครอบครัว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาช่วยกันจัดการศึกษาหรือเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษารอบสองของเราประสบความสำเร็จ

๒.๓.๔ ทฤษฎี เกี่ยวกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา

อุดมศึกษา เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่จบจากมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ที่มีตั้งแต่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีถึงระดับที่สูงกว่า เป็นองค์กรที่สังคมคาดหวังที่เป็นแหล่งให้ความรู้และพัฒนาประชากรเพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับอุดมศึกษาจึงเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ (Learning Theory) ตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา และทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม มีรายละเอียด ดังนี้^{๕๒}

๑. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theories)

กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยมให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่อง และทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีความแตกต่างกัน ดังนี้^{๕๓}

๑) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) เจ้าของทฤษฎีนี้คือ อีวาน เปโตรวิช พาฟลอฟ (Ivan Petrovich Pavlov) เขาเชื่อว่า การเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตเกิดจากการวางเงื่อนไข (Conditioning) คือ การตอบสนองหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ๆ ต้องมีเงื่อนไขหรือมีการสร้างสถานการณ์ให้เกิดขึ้น และมีกฎในการเรียนรู้ ดังนี้

๑. กฎแห่งการลดภาวะ (Law of extinction) คือ ความเข้มข้นของการตอบสนองจะลดน้อยลงเรื่อย ๆ ถ้าอินทรีย์ได้รับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเพียงอย่างเดียว หรือความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขห่างออกไปมากขึ้น

^{๕๒} ลักขณา สรวิวัฒน์, จิตวิทยาสำหรับครู, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕๙.

^{๕๓} สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐),

๒. กฎแห่งการฟื้นคืนสภาพ (Law of spontaneous recovery) คือ การตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไขที่ลดลงเพราะได้รับแต่สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเพียงอย่างเดียว จะกลับปรากฏขึ้นอีกและเพิ่มมากขึ้น ๆ ถ้าอินทรีย์มีการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขมาเข้าช่วย

๓. กฎแห่งสรุปกฎเกณฑ์โดยทั่วไป (Law of generalization) คือ ถ้าอินทรีย์มีการเรียนรู้โดยการแสดงอาการตอบสนองจากการวางเงื่อนไขต่อสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขหนึ่งแล้ว ถ้ามีสิ่งเร้าอื่นที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเดิม อินทรีย์จะตอบสนองเหมือนกับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขนั้น

๔. กฎแห่งความแตกต่าง (Law of discrimination) คือ ถ้าอินทรีย์มีการเรียนรู้โดยการตอบสนองจากการวางเงื่อนไขต่อสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขแล้ว ถ้าสิ่งเร้าอื่นที่มีคุณสมบัติแตกต่างจากสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเดิม อินทรีย์จะตอบสนองแตกต่างไปจากสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขนั้น เช่น ถ้าสุนัขมีอาการน้ำลายไหลจากการสั่นกระดิ่ง แล้วเมื่อสุนัขตัวนั้นได้ยินเสียงประทัดหรือเสียงปืนจะไม่มีอาการน้ำลายไหล

๒) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory) เจ้าของทฤษฎีคือ สกินเนอร์ (Burrhus Skinner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เขามีความคิดว่าทฤษฎี การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกนั้น จำกัดอยู่กับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนน้อยของมนุษย์ พฤติกรรมส่วนใหญ่แล้วมนุษย์จะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเอง ไม่ใช่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสิ่งเร้าใหม่กับสิ่งเร้าเก่า

หลักการเรียนรู้ทฤษฎี สกินเนอร์ (Skinner) กับทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) โดยจากแนวความคิดที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม และผลของการกระทำของพฤติกรรมนั้นโดยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีนี้เน้นการกระทำของผู้ที่เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่ผู้สอนกำหนดขึ้น

๓) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่องของกัทธรี (Guthrie's Contiguous Conditioning theory) เจ้าของทฤษฎีนี้คือ กัทธรี (Guthrie's) เขากล่าวว่าการเรียนรู้ของอินทรีย์เกิดจากความสัมพันธ์ต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองโดยเกิดจากการกระทำเพียงครั้งเดียว (One-trial Learning) ไม่ต้องลองทำหลาย ๆ ครั้ง เขาเชื่อว่าเมื่อใดก็ตามที่มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแสดงว่าอินทรีย์เรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ปรากฏในขณะนั้นทันทีและเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างสมบูรณ์ ไม่จำเป็นต้องฝึกหัดอีกต่อไป ซึ่งมีกฎในการเรียนรู้ ดังนี้

๑. กฎแห่งความต่อเนื่อง (Law of Contiguity) เมื่อมีสิ่งเร้ากลุ่มหนึ่งที่เกิดพร้อมกับอาการเคลื่อนไหว เมื่อสิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นอีกอาการเคลื่อนไหวเดิมก็มีแนวโน้มที่จะเกิดตามมา

๒. กฎของการกระทำครั้งสุดท้าย (Law of Recency) หลักของการกระทำครั้งสุดท้าย (Recency) นั้น ถ้าการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์จากการกระทำเพียงครั้งเดียว ซึ่งเป็นการกระทำครั้งสุดท้ายในสภาพการณ์นั้น เมื่อสภาพการณ์ใหม่เกิดขึ้นอีกบุคคลจะทำเหมือนที่เคยได้กระทำในครั้งสุดท้าย ไม่ว่าจะการกระทำครั้งสุดท้ายจะผิดหรือถูกก็ตาม

๓. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้แม้เพียงครั้งเดียว (One trial learning) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น อินทรีย์จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกมา ถ้าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วแม้เพียงครั้งเดียวก็นับว่าได้เรียนรู้แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำซ้ำอีก หรือไม่จำเป็นต้องฝึกซ้ำ

๔. หลักการจูงใจ (Motivation) ในการทำให้เกิดการเรียนรู้ นั้น กัทธิเน้นการจูงใจ (Motivation) มากกว่าการเสริมแรง ซึ่งมีแนวความคิดเช่นเดียวกับการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ

๔) ทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism Theory หรือ Bond Theory หรือ S - R Theory) เจ้าของทฤษฎีนี้ คือ ธอร์นไดค์ (Thorndike) เขากล่าวว่าการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Bond) ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองและได้รับความพึงพอใจ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจากการลองผิดลองถูกโดยเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการที่มองเห็น ความต่อเนื่องของปัญหาหรือมองเห็นการเชื่อมโยง หรือเกี่ยวข้องระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองการเรียนรู้ แบบลองผิดลองถูกซึ่งมีกฎในการเรียนรู้ ดังนี้

๑. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) เป็นกฎที่กล่าวถึงสภาพการณ์ ๓ สภาพการณ์ คือ การกระทำที่เกิดขึ้นจากความพร้อมของร่างกาย ร่างกายเกิดความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดถ้าไม่ได้ กระทำย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือความรำคาญใจ เมื่อร่างกายไม่พร้อมที่จะกระทำสิ่งใดแล้ว ถ้าถูกบังคับให้กระทำย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือรำคาญใจ

๒. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองด้วยการฝึกจะทำให้เกิดความแน่นแฟ้นและมั่นคง แต่ถ้าการฝึกหัดปฏิบัติไม่ต่อเนื่องกันหรือการไม่ได้ นำไปใช้จะทำให้เกิดการลืมได้

๓. กฎแห่งผล หรือกฎแห่งผลตอบสนอง (Law of Effect) กฎนี้กล่าวว่าเมื่อการเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถูกกระทำขึ้น และติดตามด้วยสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ แล้วความเข้มแข็งของการเชื่อมโยงก็จะแน่นแฟ้นขึ้น แต่ถ้าการเชื่อมโยงนี้ถูกติดตามด้วยสภาพการณ์ ที่ทำให้เกิดความรำคาญใจแล้วการเชื่อมโยงจะคลายความแน่นแฟ้นลง ดังนั้น สภาพที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จึงเป็นที่มนุษย์หรือสัตว์ไม่พยายามหลีกเลี่ยงจะพยายามรักษาสถานภาพนั้นไว้ หรือทำให้เกิดขึ้นมาใหม่ แต่สภาพใดที่ทำให้เกิดความรำคาญใจ เขาจะพยายามหาทางหลีกเลี่ยงไม่ยอมได้ และต้องการให้สถานภาพนั้นสิ้นสุดโดยเร็ว

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม เป็นกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ที่อาศัยสิ่งเร้าในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และเป็นการสร้างการเรียนรู้ด้วยการวางกฎเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงแรงจูงใจในการ พัฒนานตนเองของนิสิต ซึ่งเป็นองค์สำคัญสำหรับสถาบันในการศึกษาเพื่อสร้างความสนใจในการ พัฒนานตนเอง

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)

ซึ่งเป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์บันดูรา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford) ประเทศสหรัฐอเมริกา บันดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ จึงเรียกการเรียนรู้จากการสังเกตว่า “การเรียนรู้โดยการสังเกต” หรือ “การเลียนแบบ”

เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ บันดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน จึงเปลี่ยนชื่อทฤษฎีการเรียนรู้ของท่านว่า การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) อีกครั้งหนึ่ง^{๕๔}

เนื่องจากบันดูราพบจากการทดลองว่า สาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยการสังเกต คือ ผู้เรียนจะต้องเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะและสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้เรียนต้องสามารถที่จะประเมินได้ว่าตนเลียนแบบได้ดีหรือไม่ดีอย่างไรและจะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย (metacognitive)

กระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้โดยตัวแบบว่ามีทั้งหมด ๓ อย่าง คือ

๑) กระบวนการความใส่ใจ (Attention) ความใส่ใจของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจในการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบก็肯定不会เกิดขึ้น ดังนั้น การเรียนรู้แบบนี้ความใส่ใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องมี

๒) กระบวนการจดจำ (Retention Process) บันดูรา อธิบายว่า การที่ผู้เรียน หรือผู้สังเกตสามารถที่จะเลียนแบบหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบได้ก็เป็นเพราะผู้เรียนบันทึกสิ่งที่ตนสังเกตจากตัวแบบไว้ในความจำระยะสั้น

๓) กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) บันดูรา อธิบายว่า แรงจูงใจของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบที่ตนสังเกต นั้นมาจากความคาดหวังว่าการเลียนแบบจะนำประโยชน์มาใช้ เช่น การได้รับแรงเสริมหรือรางวัลหรืออาจจะนำประโยชน์บางสิ่งบางอย่างมาให้รวมทั้งการคิดว่าการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบจะทำให้ตนหลีกเลี่ยงปัญหาได้ในห้องเรียนเวลาครูให้รางวัลหรือลงโทษพฤติกรรมของนักเรียน คนใดคนหนึ่งนักเรียนทั้งห้องก็จะเรียนรู้โดยการสังเกต และเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดง

^{๕๔} ลักขณา สรวิวัฒน์, จิตวิทยาสำหรับครู, หน้า ๑๕๙.

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาเป็นการเรียนรู้ผ่านการสังเกตที่มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้แก่ ความใส่ใจ การจดจำ และการตั้งใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ความใส่ใจในการเรียนจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อตัวผู้เรียน ที่เป็นแรงบรรดาลใจในการสร้างอนาคตจากเรื่องที่เรียน

๓. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitive Theory) ทฤษฎีปัญญานิยมนี้เกิดขึ้นจากแนวคิดของชอมสกี (Chomsky) ที่ไม่เห็นด้วยกับสกินเนอร์ (Skinner) บิดาของทฤษฎีพฤติกรรมนิยมในการมองพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่าเป็นเสมือนการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ชอมสกีเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์นั้นเป็นเรื่องของภายในจิตใจ มนุษย์ไม่ใช่ผ้าขาวที่เมื่อใส่สีอะไรลงไปก็จะกลายเป็นสีนั้น มนุษย์มีความนึกคิด มีอารมณ์จิตใจและความรู้สึกภายในที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนก็ควรที่จะคำนึงถึงความแตกต่างภายในของมนุษย์ด้วย ทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ของกลุ่มปัญญานิยม ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์ ทฤษฎีเครื่องหมาย ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย ทฤษฎีประมวลสารสนเทศ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt 's Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์เกิดจากนักจิตวิทยาชาวเยอรมันตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๑๒ โดยมีผู้นำกลุ่ม คือ เวอร์ไธเมอร์ (Wertheimer) โคห์เลอร์ (Kohler) คอฟฟ์กา (Koffka) และเลวิน (Lewin) ทั้งกลุ่มมีแนวความคิดว่า การเรียนรู้เกิดจากการจัดประสบการณ์ทั้งหลายที่อยู่กระจัดกระจายให้มารวมกันเสียก่อน แล้วจึงพิจารณาส่วนย่อยต่อไป ซึ่งมีกฎในการเรียนรู้ ดังนี้^{๕๕}

๑. การรับรู้ (Perception) เป็นการแปรความหมายจากการสัมผัสด้วยอวัยวะสัมผัสทั้ง ๕ ส่วน คือ หู ตา จมูก ลิ้นและผิวหนัง การรับรู้ทางสายตาคะประมาณร้อยละ ๗๕ ของการรับรู้ทั้งหมด ดังนั้น กลุ่มของเกสตัลท์จึงจัดระเบียบการรับรู้โดยแบ่งเป็นกฎ ๔ ข้อ เรียกว่า กฎแห่งการจัดระเบียบ คือ

(๑) กฎแห่งความชัดเจน (Clearness) การเรียนรู้ที่ดีต้องมีความชัดเจนและแน่นอน เพราะผู้เรียนมีประสบการณ์เดิมแตกต่างกัน

(๒) กฎแห่งความคล้ายคลึง (Law of Similarity) เป็นการวางหลักการรับรู้ในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้รู้ว่าสามารถจัดเข้ากลุ่มเดียวกัน

(๓) กฎแห่งความใกล้ชิด (Law of Proximity) เป็นการกล่าวถึงว่าถ้าสิ่งใดหรือสถานการณ์ใดที่มีความใกล้ชิดกัน ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งนั้นไว้แบบเดียวกัน

^{๕๕} ทิศนา ขัมมณี, **ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

(๔) กฎแห่งความต่อเนื่อง (Law of Continuity) สิ่งเร้าที่มีทิศทางในแนวเดียวกัน ซึ่งผู้เรียนจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

(๕) กฎแห่งความสมบูรณ์ (Law of Closer) สิ่งเร้าที่ขาดหายไปผู้เรียนสามารถรับรู้ให้เป็นภาพสมบูรณ์ได้โดยอาศัยประสบการณ์เดิม

๒. การหยั่งเห็น (Insight) หมายถึง การเกิดความคิดแวบขึ้นมาทันทีทันใด ในขณะที่ประสบปัญหาโดยมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาตั้งแต่เริ่มแรกเป็นขั้นตอนจนสามารถแก้ปัญหาได้เป็นการมองเห็นสถานการณ์ในแนวทางใหม่ ๆ ขึ้น โดยเกิดจากความเข้าใจและความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ว่าได้ยินได้ค้นพบแล้ว ผู้เรียนจะมองเห็นช่องทางการแก้ปัญหาขึ้นได้ในทันทีทันใด การทดลองกลุ่มเกสตัลท์เพื่อที่จะได้เข้าใจวิธีการแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มนี้เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วย

๒) ทฤษฎีเครื่องหมาย (Sign Theory) ของทอลแมน (Tolman) แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้เกิดจากการใช้เครื่องหมายเป็นตัวชี้ทางให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้เน้นการสร้างแรงขับและหรือแรงจูงใจให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายใด ๆ โดยใช้เครื่องหมายสัญลักษณ์หรือสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องชี้ทางควบคู่ไปด้วย หลักการของทฤษฎีเครื่องหมาย ดังนี้

๑. ในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนมีการคาดหวังรางวัล (reward expectancy) หากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับไม่ตรงตามความพอใจและความต้องการ ผู้เรียนจะพยายามแสวงหารางวัลหรือสิ่งที่ต้องการต่อไป

๒. ขณะที่ผู้เรียนจะพยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้เครื่องหมาย สัญลักษณ์ สถานที่ (place learning) และสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องชี้ทางไปด้วย

๓. ผู้เรียนมีความสามารถที่จะปรับการเรียนรู้ของตนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป จะไม่กระทำซ้ำ ๆ ในทางที่ไม่สามารถสนองความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของตน

๔. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นบางครั้งจะไม่แสดงออกในทันทีอาจจะแฝงอยู่ในตัวผู้เรียนไปก่อนจนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสมหรือจำเป็นจึงจะแสดงออก (latent learning)

๓) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Cognitive Development Theory) เพียเจต์ (Piaget) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านความคิดของเด็กว่ามีขั้นตอนหรือกระบวนการอย่างไร ทฤษฎีของเพียเจต์ตั้งอยู่บนรากฐานของทั้งองค์ประกอบที่เป็นพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เขาอธิบายว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นไปตามพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งจะมีพัฒนาการไปตามวัยต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น พัฒนาการเป็นสิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติไม่ควรที่จะเร่งเด็กให้ข้ามจากพัฒนาการจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียแก่เด็กแต่การจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในช่วงที่

เด็กกำลังจะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงกว่า สามารถช่วยให้เด็กพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ มีสาระสรุปได้ดังนี้^{๕๖}

๑. พัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลเป็นไปตามวัยต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น ดังนี้

(๑) ขั้นประสาทรับรู้และการเคลื่อนไหว (Sensori-Motor Stage) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๒ ปี พฤติกรรมของเด็กในวัยนี้ขึ้นอยู่กับ การเคลื่อนไหวเป็นส่วนใหญ่

(๒) ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Preoperational Stage) เริ่มตั้งแต่อายุ ๒-๗ ปี แบ่งออกเป็นขั้นย่อยอีก ๒ ขั้น คือ

- ขั้นก่อนเกิดสัจกับ (Preconceptual Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ ๒-๔ ปี เป็นช่วงที่เด็กเริ่มมีเหตุผลเบื้องต้น สามารถโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ ๒ เหตุการณ์ หรือมากกว่ามาเป็นเหตุผล เกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน แต่เหตุผลของเด็กวัยนี้ยังมีขอบเขตจำกัดอยู่

- ขั้นการคิดแบบญาณหยั่งรู้ นึกออกเองโดยไม่ใช้เหตุผล (Intuitive Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ ๔-๗ ปี ขั้นนี้เด็กจะเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รวมตัวดีขึ้น รู้จักแยกประเภทและแยกชิ้นส่วนสิ่งของ

(๓) ขั้นปฏิบัติการคิดด้านรูปธรรม (Concrete Operation Stage) เริ่มจากอายุ ๗-๑๑ ปี พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้สามารถสร้างกฎเกณฑ์และตั้งเกณฑ์ในการแบ่งสิ่งแวดลอมออกเป็นหมวดหมู่ได้

(๔) ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal Operational Stage) เริ่มจากอายุ ๑๑-๑๕ ปี ในขั้นนี้พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้เป็นขั้นสุดยอด คือเด็กในวัยนี้จะเริ่มคิดแบบผู้ใหญ่ ความคิดแบบเด็กจะสิ้นสุดลง เด็กจะสามารถที่จะคิดหาเหตุผลนอกเหนือไปจากข้อมูลที่มีอยู่

๒. พัฒนาการทางการรู้คิดของเด็กในช่วงอายุ ๖ ปีแรกของชีวิต ซึ่งเพียเจต์ได้ศึกษาไว้ เป็นประสบการณ์สำคัญที่เด็กควรได้รับการส่งเสริม มี ๖ ขั้น ได้แก่

(๑) ขั้นความรู้แตกต่าง (Absolute Differences) เด็กเริ่มรับรู้ในความแตกต่างของสิ่งของที่มองเห็น

(๒) ขั้นรู้สิ่งตรงกันข้าม (Opposition) ขั้นนี้เด็กรู้ว่าของต่าง ๆ มีลักษณะตรงกันข้ามเป็น ๒ ด้าน เช่น มี-ไม่มี หรือ เล็ก-ใหญ่

(๓) ขั้นรู้หลายระดับ (Discrete Degree) เด็กเริ่มรู้จักคิดสิ่งเกี่ยวกับลักษณะที่อยู่ตรงกลางระหว่างปลายสุดสองปลาย เช่น ปานกลาง น้อย

(๔) ขั้นความเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง (Variation) เด็กสามารถเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ เช่น บอกถึงความเจริญเติบโตของต้นไม้

(๕) ขั้นรู้ผลของการกระทำ (Function) ในขั้นนี้เด็กจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลง

^{๕๖} ทิศนา ขัมมณี, ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด, หน้า ๒๒.

(๖) ขั้นการทดแทนอย่างลงตัว (Exact Compensation) เด็กจะรู้ว่าการกระทำหนึ่งของสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่ออีกสิ่งหนึ่งอย่างทัดเทียมกัน

๓. กระบวนการทางสติปัญญาที่มีลักษณะดังนี้

(๑) การซึมซับหรือการดูดซึม (assimilation) เป็นกระบวนการทางสมองในการรับประสบการณ์ เรื่องราว และข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาสะสมเก็บไว้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

(๒) การปรับและจัดระบบ (accommodation) คือ กระบวนการทางสมองในการปรับประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ให้เข้ากันเป็นระบบหรือเครือข่ายทางปัญญาที่ตนสามารถเข้าใจได้เกิดเป็นโครงสร้างทางปัญญาใหม่ขึ้น

(๓) การเกิดความสมดุล (equilibration) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากขั้นของการปรับ หากการปรับเป็นไปอย่างผสมผสานกลมกลืนก็จะก่อให้เกิดสภาพที่มีความสมดุลขึ้น หากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ก็จะเกิดภาวะความไม่สมดุลขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญารุ่งขึ้นในตัวบุคคล

๔. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์ (Bruner's Theory Discovery Learning) บรุนเนอร์ (Bruner) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจและศึกษาเรื่องของพัฒนาการทางสติปัญญาต่อเนื่องจากเพียเจต์ เขาเชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตัวเอง ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์ สรุปได้ดังนี้

๑. การจัดโครงสร้างของความรู้ให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กก็มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก

๒. การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้เรียน และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ

๓. การคิดแบบหยั่งรู้ (intuition) เป็นการคิดหาเหตุผลอย่างอิสระที่สามารถช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

๔. แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

๕. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์แบ่งได้เป็น ๓ ขั้นใหญ่ ๆ คือ

- ขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Stage) คือ ขั้นของการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่าง ๆ การลงมือกระทำช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ดี การเรียนรู้เกิดจากการกระทำ

- ขั้นการเรียนรู้จากความคิด (Iconic Stage) เป็นขั้นที่เด็กสามารถสร้างมโนภาพในใจได้และสามารถเรียนรู้จากภาพแทนของจริงได้

- ขั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Stage) เป็นขั้นการเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมได้

๖. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสามารถจัดประเภทของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๗. การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (discovery learning)

๕) ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful learning)^{๕๗} เจ้าของทฤษฎีนี้คือ ออซูเบล (Ausubel) ทฤษฎีของออซูเบลเป็นทฤษฎีที่หาหลักการอธิบายการเรียนรู้ที่เรียกว่า “Meaningful Verbal Learning” โดยเฉพาะการเชื่อมโยงความรู้ที่ปรากฏในหนังสือที่โรงเรียนใช้กับความรู้เดิมที่อยู่ในสมองของผู้เรียน ในโครงสร้างสติปัญญา (Cognitive Structure) หรือ การสอนโดยวิธีการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้วยถ้อยคำทฤษฎีของออซูเบล เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความเข้าใจ ทฤษฎีของออซูเบลบางครั้ง เรียกว่า “Subsumption Theory” ประเภทของการเรียนรู้ที่มีความหมายของ ออซูเบล ดังนี้

๑. Subordinate learning - Derivation Subsumption เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ใหม่กับหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่เคยเรียนมาแล้ว โดยการได้รับข้อมูลมาเพิ่ม เช่น มีคนบอก Correlative subsumption เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดจากการขยายความหรือปรับโครงสร้างทางสติปัญญาที่มีมาก่อนให้สัมพันธ์กับสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่

๒. Superordinate learning เป็นการเรียนรู้โดยการอนุมาน โดยการจัดกลุ่มสิ่งที่เรียนใหม่เข้ากับความคิดรวบยอดที่กว้างและครอบคลุมความคิดยอดของสิ่งที่เรียนใหม่

๓. Combinatorial learning เป็นการเรียนรู้หลักการกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เชิงผสมในวิชาคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ โดยการใช้เหตุผลหรือการสังเกตเทคนิคการสอน

๖) ทฤษฎีประมวลสารสนเทศ (Information Processing) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการทำงานของสมองมีความคล้ายคลึงกับการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ คลอสเมียร์ (Klausmeier) ได้อธิบายการเรียนรู้ของมนุษย์โดยเปรียบเทียบการทำงานของคอมพิวเตอร์กับการทำงานของสมอง ซึ่งมีการทำงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. การรับข้อมูล (Input) โดยผ่านทางอุปกรณ์หรือเครื่องรับข้อมูล
๒. การเข้ารหัส (Encoding) โดยอาศัยชุดคำสั่งหรือซอฟต์แวร์ (Software)
๓. การส่งข้อมูลออก (Output) โดยผ่านทางอุปกรณ์

๗) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) แนวคิด Constructivism เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความรู้ของมนุษย์ มีความหมายทั้งในเชิงจิตวิทยาและเชิงสังคมวิทยา ทฤษฎีด้านจิตวิทยาเริ่มต้นจาก Jean Piaget ซึ่งเสนอว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการส่วนบุคคลมีความเป็นอัตนัย Vygotsky ได้

^{๕๗} ทิศนา ขัมมณี, ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด, หน้า ๒๔.

ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่าเกิดจากการสื่อสารทางภาษากับบุคคลอื่น สำหรับด้านสังคมวิทยา Emile Durkheim และคณะ เชื่อว่าสภาพแวดล้อม ทางสังคมมีผลต่อการเสริมสร้างความรู้ใหม่

ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนว Constructivism จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (cognitive psychology) มีรากฐานมาจากผลงานของ Ausubel และ Piaget

ประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตาม Constructivism คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (cognitive apparatus) ของตน

ประเด็นสำคัญประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแนว Constructivism คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่าน กระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น

๘) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) เช่นเดียวกับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructionism) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ คือ ศาสตราจารย์ซีมัวร์ เพเพอร์ท (Seymour Papert) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) เพเพอร์ทได้มีโอกาสร่วมงานกับเพียเจต์ และได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมาใช้ในวงการการศึกษา

แนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเอง หากผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะทำให้ความคิดเห็นนั้นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ คือ ครูจะต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการประเมินผลนั้นต้องมีการประเมินทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการ^{๕๘}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อาศัยวิธีการทางด้านสติปัญญาเป็นหลักในการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเกิดความรู้ได้จำเป็นต้องมีการหยั่งเห็นหรือการพบเจอจนเป็นประสบการณ์และสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้ตนมีความให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคตสืบต่อไป

^{๕๘} ทิศนา ขมมณี, ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการคิด, หน้า ๒๐.

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” เป็นการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในเวลาอันสั้น เพื่อให้การศึกษาเรื่องดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอันมีดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ ความหมายการฝึกอบรม

บุญเรือง สุนทรสลัญกุล ได้สรุปว่า “การฝึกอบรม” เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างเจตคติในการพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ กัน ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของบุคคล ซึ่งจะจัดขึ้นเพื่อยกระดับความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้และจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติเพิ่มขึ้น^{๕๙}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้ให้ความหมาย “การฝึกอบรม” หมายถึง เป็นการจัดหาโอกาสที่จะปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องของกับงานหรือเป็นกิจกรรมซึ่งช่วยผู้เรียนปรับปรุง เอาชนะการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน^{๖๐}

ชูชัย สมितिไกร ได้กล่าวในเรื่องนี้ไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากร เป็นกระบวนการความรู้ ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถรวมทั้งตระหนักรู้แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม^{๖๑}

Gary Dessler and Tan Chwee Huat ได้ให้ความหมาย “การฝึกอบรม” หมายถึง เป็นการจัดหาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนให้กับผู้เรียน การฝึกอบรมอาจเป็น การแสดงวิธีการเผชิญสถานการณ์จริงของกิจการให้กับผู้เรียนให้มีหรือแสดงวิธีการลงข้อมูลให้กับหัวหน้างาน^{๖๒}

^{๕๙} บุญเรือง สุนทรสลัญกุล, “ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดแพร่”, การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๓๔.

^{๖๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, พฤติกรรมผู้บริโภค, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๘.

^{๖๑} ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕๖.

^{๖๒} Gary Dessler. Human Resource Management. 8th edition. (New York: Prantice Hall International, Inc., 2003), P. 134.

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะสำหรับ นิสิตนักศึกษา โดยทางมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็น เรื่องที่จำเป็น เพื่อพัฒนาการและความก้าวหน้าของสถาบัน

๒.๔.๒ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู – อาจารย์ ที่ซ้ำซากจำเจเป็นเวลานาน ๆ ย่อมจะให้เกิดความเบื่อ และประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนลดต่ำลง ทั้งนี้เพราะผู้เรียนมีความคุ้นเคย และเคยชินกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเก่า ๆ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบนโยบายของหน่วยงานก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้เรียน ทุกระดับดีขึ้นกว่าเดิม

พิไลวรรณ อินทรักษา กล่าวว่า การฝึกอบรมจะดำเนินงานเป็นผลสำเร็จ หรือไม่นั้นย่อมขึ้นกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประการ ได้แก่^{๖๓}

๑. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know -How) เมื่องานเปลี่ยนแปลงไป กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายวิธีการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น จนทำให้ผู้เรียนไม่สามารถทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้สถาบันต่าง ๆ จึงอาจจะจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้ผู้เรียนเหล่านั้น ให้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

๒. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill of Experiences) ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา จะไม่เหมือนกัน เช่น คณะครุศาสตร์ คณะพุทธศาสตร์ มนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ เป็นต้น

๓. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในปัจจุบันที่ยอมรับกันว่า ทัศนคติของคนมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแม้ว่าเขาจะรู้งานหรือประสบการณ์ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเขามีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ ๓ ประการ ดังต่อไปนี้^{๖๔}

^{๖๓} พิไลวรรณ อินทรักษา, “การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๓๒.

^{๖๔} Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham, *Developing and Training Human Resources in Organizations*, The Academy of Management Review, Vol. 8, No. 1 (Jan., 1983), pp. 163-166.

๑. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของแต่ละบุคคล คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในสถาบันการตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ และปรัชญาที่ยึดถือการเข้าใจถึงทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตน และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

๒. เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

๓. เพิ่มพูนแรงจูงใจในการเรียน (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ ความสามารถในการเรียน แต่หากขาดแรงจูงใจในการเรียนแล้ว บุคคลนั้นอาจจะมิใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒.๔.๓ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)

การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญ และความจำเป็น ขั้นตอนของ Classroom Training^{๖๕}

๒.๔.๔ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT)

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ใน พื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสบการณ์ตามที่สาขาและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันรวมถึงการประกอบอาชีพในอนาคต นักศึกษาที่อยู่ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจึงมีการฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

^{๖๕} พิไลวรรณ อินทรักษา, “การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม”, หน้า ๓๖.

๒.๔.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับนักเรียนทุกสาขาวิชา ซึ่งไม่มีหน้าที่ทางบริหาร เหตุที่ต้องฝึกอบรมเพราะไม่มีใครที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้เลย มีเครื่องมือและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิตที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การอบรมจะกระตุ้นให้ผู้เรียนติดตามและตื่นตัวอยู่เสมอ ประโยชน์ที่ได้รับคือ

๑. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีการเรียนที่ถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี

๒. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาการปฏิบัติงานลงเพราะทุกคนเข้าใจดี

๓. ทำให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้น คนงานที่ทำงานอย่างมีความรู้ถูกวิธีมีความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับคนใหม่ที่มาทำงานใหม่ก็มีความสบายใจที่จะทำงานเพราะได้รับการอบรมมาก่อน

๔. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคง คือองค์กรใดขาดแคลนการหาคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งก็อาจคัดเลือกบุคคล ในตำแหน่งรองถัดไปซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับการอบรมมาแล้ว

สรุปได้ว่า ประโยชน์การฝึกอบรมที่เกิดกับการพัฒนาตนเองเป็นผลผลิตในการเรียนสูงขึ้น การอบรมจะทำให้ผู้เรียนใหม่และผู้กำลังศึกษา สามารถเรียนได้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีการเรียนที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์อื่นนอกจากเฉพาะสาขาวิชา เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กล่าวคือ การพัฒนาผู้เรียน คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้ผู้เรียนมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่มิได้เพิกเฉยระยะยาว และการแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีหลายชนิด^{๖๖}

^{๖๖} พิลาวรรณ อินทรักษา, “การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม”, หน้า ๕๐.

๒.๕ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕.๑ ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เมื่อกล่าวถึงประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น สามารถแบ่งออกเป็น ๗ ยุค กล่าวคือ ยุคการก่อตั้งมหาวิทยาลัย ยุคเริ่มการจัดการศึกษา ยุคปรับปรุงและขยายการศึกษา ยุครับรองปริญญาบัตรและสถานะของมหาวิทยาลัย ยุคพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยุคเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ยุครุ่งเรืองของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ย่อเพื่อให้เห็นถึงความเป็นมาพอได้ใจความ ซึ่งสรุปออกเป็น ๓ ยุค ดังต่อไปนี้^{๖๗}

๑) ยุคก่อตั้งมหาวิทยาลัย (ริเริ่มการจัดการศึกษา)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย เป็นสถาบันการศึกษาขั้นสูงของคณะสงฆ์ ซึ่งสมเด็จพระบวรราชเจ้า สมเด็จพระพรหมมุนีมหาจุฬาลงกรณราชเจ้าองค์เดิมเจ้าอยู่หัวได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๒ มีชื่อเดิมว่า "มหาธาตุวิทยาลัย" และมีพระบรมราชโองการเปลี่ยนนามใหม่ว่า "มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เมื่อ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ โดยมีพระราชประสงค์จะให้เป็นอนุสรณ์เฉลิมพระเกียรติยศของพระองค์สืบไป ดังปรากฏในประกาศพระราชปรารภในการก่อพระฤกษ์สังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยต่อไปนี้^{๖๘}

ยุคริเริ่มการจัดการศึกษา

ยุคปรับปรุงและขยายการศึกษา

ยุครับรองปริญญาบัตรและสถานะของมหาวิทยาลัย

เมื่อพระมหาบุญเลิศ ทตตสุทธิ ได้พบลายพระหัตถ์นี้แล้ว ได้นำสำเนาลายพระหัตถ์ไปถวายพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตตเถร) ซึ่ง พระพิมลธรรมได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษากับพระเถระในวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และต่างวัด โดยทุกรูปเห็นพ้องต้องกันว่า สมควร ที่จะจัดการศึกษาของพระสงฆ์ให้เป็นไปตามพระราชปณิธานที่ล้นเกล้ารัชกาลที่ ๕ ได้ทรงพระราชทานไว้ (ความนี้ปรากฏในส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ชื่อเรื่อง "พัฒนาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย" ของ นายมนัส เกิดปรากฏ, พ.ศ. ๒๕๒๗) จนกระทั่งในที่สุดพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตตเถร) จึงได้มีหนังสือนิมนต์พระเถระทั้งจากวัดมหาธาตุ และวัดอื่น ๆ จำนวน ๕๗ รูป และฆราวาสอีกจำนวนหนึ่งมาประชุมกัน ณ หอปริยัติ วัดมหาธาตุฯ ในวันจันทร์ที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๔๘๙ เวลา ๑๗.๐๐ น.

^{๖๗} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php>. [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

^{๖๘} อ้างแล้ว.

โดยถือเป็นการประชุมที่ด่วนมาก และลับเฉพาะ จะสังเกตเห็นได้ชัดก็คือหนังสือนัดประชุม ออกเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม เพื่อนิมนต์เข้าประชุมวันที่ ๒๓ ธันวาคม เป็นการออกหนังสือเชิญล่วงหน้าเพียงหนึ่งวันเท่านั้น ดังปรากฏ ตัวอย่าง หนังสือเชิญประชุม ดังนี้^{๖๙}

ผู้ที่ได้รับอาราธนาหรือเชิญเข้าประชุมครั้งนี้ ประกอบด้วยทั้งฝ่ายบรรพชิต ๗ รูป และฆราวาส ๔ คน ซึ่งทุกท่านจะได้รับ เอกสารบันทึกโครงการปรับปรุงมหาธาตุวิทยาลัย หรือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดทำโดย หลวงวิจิตรวาทการ ซึ่งหลวงวิจิตรวาทการให้ถือว่าบันทึกนี้เป็นความลับ และอ่านได้เฉพาะผู้ที่ได้รับเชิญมาประชุมเท่านั้น

เพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ด้านการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการรักษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น พระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทัตตมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ในสมัยนั้นจึงจัดประชุมพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน ๕๗ รูป เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๔๙๐ และประกาศให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงในระดับมหาวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี คณะพุทธศาสตร์ เป็นคณะแรกเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๐ และมีพัฒนาการตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. ๒๕๐๐ ปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลมาเป็นระบบหน่วยกิต โดยกำหนดให้นิสิตต้องศึกษา อย่างน้อย ๑๒๖ หน่วยกิตและปฏิบัติศาสนกิจ ๑ ปีก่อนรับปริญญาบัตร

พ.ศ. ๒๕๐๕ เปิดสอนคณะครุศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๐๖ เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา ระดับประกาศนียบัตรและเปิดสอน คณะเอเชียอาคเนย์และเปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสังคมศาสตร์เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๖

พ.ศ. ๒๕๑๒ ปรับหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษาเป็นวิทยาลัยครูศาสนศึกษา และปรับเปลี่ยนหน่วยกิตเป็น ๒๐๐ หน่วยกิต

การจัดการเรียนการสอนช่วง ๒ ทศวรรษแรก ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์ และรัฐเท่าที่ควร ทำให้ประสบปัญหาด้านสถานะของมหาวิทยาลัย และงบประมาณเป็นอย่างมาก แต่ก็สามารถจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

๒) ยุคปรับปรุงและขยายการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๑๒ คณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง "การศึกษาของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๑๒" และ เรื่อง " การศึกษาของสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๒ " คำสั่งทั้ง ๒ ฉบับนี้ ส่งผลให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี สถานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย โดยสมบูรณ์

^{๖๙} มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php#hist01>. [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

พ.ศ. ๒๕๒๑ เริ่มขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค เริ่มตั้งวิทยาเขตแห่งแรกที่ จังหวัดหนองคาย และได้ขยายไปยังจังหวัดอื่น ๆ ที่มีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีวิทยาเขตในกำกับดูแล ทั่วประเทศ ๑๐ แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ ๔ แห่ง และ ศูนย์การศึกษา ๑ แห่ง คือ ศูนย์วิทยาเขตหนองคาย ตั้งอยู่ที่วัดศรีชะเกษ อ. เมือง จ. หนองคาย จัดตั้งเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๑

- วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่วัดแจ้ง อ. เมือง จ. นครศรีธรรมราช จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๘

- วิทยาเขตเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่วัดสวนดอก อ. เมือง จ. เชียงใหม่ จัดตั้งเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๗

- วิทยาเขตขอนแก่น ตั้งอยู่ที่วัดธาตุเมืองเก่า อ. เมือง จ. ขอนแก่น จัดตั้งเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๙

- วิทยาเขตนครราชสีมา ตั้งอยู่ที่บ้านหัวถนน ถนนชาติพัฒนา ตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ ๓๐๐๐๐ โทรศัพท์ (๐๔๔) ๒๕๔๘๙๑, โทรสาร ๒๖๔๕๖๐ จัดตั้งเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๙

- วิทยาเขตอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่วัดมหาวนาราม อ. เมือง จ. อุบลราชธานี จัดตั้งเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๐

- วิทยาเขตแพร่ ตั้งอยู่ที่วัดพระบาทมิ่งเมือง อ. เมือง จ. แพร่ จัดตั้งเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๐

- วิทยาเขตสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่วัดศาลาลอย อ. เมือง จ. สุรินทร์ จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๐

- วิทยาเขตพะเยา ตั้งอยู่ที่วัดศรีโคมคำ อ. เมือง จ. พะเยา จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๔

- วิทยาเขตบาลีศึกษาพุทธโฆส ตั้งอยู่ที่วัดมหาสวาสดีนาคพุฒาราม อ. พุทธมณฑล จ. นครปฐม จัดตั้งเมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕

พ.ศ. ๒๕๒๖ มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาตรีใหม่ โดยลดจำนวนหน่วยกิตจาก ๒๐๐ หน่วยกิต ให้เหลือเพียง ๑๕๐ หน่วยกิต และปรับปรุงระบบการบริหารวิชาการใหม่ โดยแบ่งออกเป็น ๔ คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และ คณะสังคมศาสตร์^{๗๐}

^{๗๐} มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php#hist03>. [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

๓) ยุครับรองปริญญาบัตรและสถานะของมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๗ รัฐบาล โดยการนำของ ฯพณฯ พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ ได้ดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา โดยรัฐสภาได้ให้ความเห็นชอบและพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย แล้วประกาศใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นต้นมา มีผลทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีศักดิ์และสิทธิแห่งปริญญา เช่นเดียวกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่รัฐให้การรับรอง^{๗๑}

ดังนั้น จึงมีความพยายามในการผลักดันให้มีการดำเนินการตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ โดยใช้เวลาในการดำเนินการเป็นเวลานานถึง ๕๐ ปี จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐบาล โดยการนำของ ฯพณฯ พล.อ. ชวลิต ยงใจยุทธ ได้เสนอให้รัฐสภาตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ส่งผลให้มหาวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติรับรองสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เน้นจัดการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ได้ศึกษาและสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุรตนา จงรักษ์ ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า

๑. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๔ และเป็นเพศ ชาย จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๖ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๗๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๙.๕๗ รองลงมา คือ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๙ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๒ รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๓ มีอายุงาน ๕ - ๑๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ รองลงมา คือ อายุงานมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๐ และเคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๒ และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๘ ตามลำดับ

^{๗๑} มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php#hist04>. [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

๒. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒๕ ส่วนแรงจูงใจภายนอกภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘๘ และจากการศึกษาตามปัจจัยทางด้านการศึกษาระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔๘ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘๗ และด้านการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๔๑^{๗๒}

กึ่งกาญจน์ ใจช็อกกุล^{๗๓} ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ ๔ ซึ่งการวิจัยเชิงพรรณนาค้นพบ ผลการวิจัยพบว่า

(๑) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง

(๒) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๔๖$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

(๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ ๔๖.๘๐

ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้น มีการรวบรวม เอกสารวิชาการ และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรพยาบาล ค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวก และสนับสนุนให้บุคลากรได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงาน ทีมการพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาล/หน่วยงาน ควรใส่ใจสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ภายใน และภายนอก สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง

^{๗๒} สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๕๕.

^{๗๓} กึ่งกาญจน์ ใจช็อกกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ ๔”, **ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖), หน้า ๕๖.

เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทุกบุคคล จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการอบรมดูงาน ลดอุปสรรคการพัฒนาตนเองจากการที่ภาระงานมากเกินไปจนทำให้ พยาบาลเหนื่อยล้าโดยไม่ให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่พยาบาล แต่เพิ่มบุคลากรด้านอื่นแทน เช่น เจ้าหน้าที่ การเงิน งานประกันสุขภาพหรือฝึกให้พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยร่วมกับพยาบาลในการ ดูแลที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน นอกจากนี้ควรเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วย ตนเอง วิเคราะห์ตนเองในเรื่องความต้องการต่าง ๆ มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาค้นคว้าตลอดเวลา

มาลีรัตน์ ทวีเจริญ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า^{๗๔}

๑. ผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดแพร่มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหาร และด้านจริยธรรมมีความต้องการพัฒนามากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการแต่งกายที่เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การพัฒนาทางด้านสติปัญญาโดยเข้ารับการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านการบริหาร ผู้นำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาเทคนิคการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะในการเขียนโครงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลผู้นำชุมชนในตำแหน่งต่าง ๆ อาจใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย โดยการจัดทำโครงการหรือแผนงานการพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และด้านสุขภาพ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้การพัฒนาชุมชนได้ผลดีประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่าผู้นำชุมชนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน และควรจัดการฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ผู้นำชุมชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการสื่อสาร การประสานงาน การเขียนแผนงานหรือโครงการ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ การรักษานามยสิ่งแวดล้อม เป็นต้น รวมถึงควรสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนได้ไปทัศนศึกษาหรือดูงาน เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการบริหารงานในชุมชนให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

^{๗๔} มาลีรัตน์ ทวีเจริญ, “ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดแพร่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕.

อัครวิทย์ ขำพร้อม ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาผู้นำชุมชน ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า^{๗๕}

ด้านบุคลิกภาพส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของการวางตนให้เหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่ต่าง ๆ เป็นอันดับแรก

ด้านความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน จะเป็นในเรื่องของทักษะการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ส่วนด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมนั้น ผู้นำจะเน้น ในเรื่องของการมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในชุมชนเป็นอันดับแรก

ด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพจะเป็นเรื่องของการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และถูกสุขลักษณะเป็นอันดับแรก และความต้องการพัฒนาสภาพแวดล้อมของผู้นำชุมชน จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในด้านชุมชนสูงเป็นอันดับแรก

ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งนั้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของผู้นำชุมชนทุกฝ่ายจะให้ความสนใจเป็นอันดับแรกในการพัฒนาชุมชน ดังนั้น ผู้นำชุมชนที่ดีควรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชน หมู่บ้าน ตำบลให้เข้มแข็ง โดยภาวะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องมีความสามารถช่วยให้องค์กร และชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้นมาได้

บุษบา สธิปัญญา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า^{๗๖}

ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น โดยต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรม บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงาน ฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถโดยต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง ทักษะการสื่อสาร โปรแกรมเฉพาะด้านเพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

^{๗๕} อัครวิทย์ ขำพร้อม, “ศึกษาวิจัยวิธีการพัฒนาผู้นำชุมชน ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน, **ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: ศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชนพิษณุโลก, ๒๕๕๕), หน้า ๕๖.

^{๗๖} สุรตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๒๖.

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง รองลงมา คือความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีความรู้ และประสบการณ์ และต้องการให้มีแหล่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ

เฉลิมพล มีชัย ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น ผลการวิจัยสรุป พบว่า^{๗๗}

๑. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง ๖ ตัวได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตนการรับรู้ความสามารถของตนเองการควบคุมตนเองการสื่อสาร และการปรับตัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของนักศึกษาได้ร้อยละ ๓๑.๑๐

๒. คำนำนักความสำคัญตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองการควบคุมตนเองความเชื่ออำนาจภายในตนการสื่อสาร และการปรับตัว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุดได้แก่การปรับตัวโดยมีค่านำนักความสำคัญในรูปมาตรฐาน เท่ากับ .๐๕

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์ และเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักศึกษา อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปส่งเสริมหรือแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา และสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นอีกแนวทางในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในระดับปริญญา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา นำไปใช้ในการวางแผนจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

^{๗๗}เฉลิมพล มีชัย, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, ๒๕๕๐), หน้า ๕๔.

สุวรรณิ ภูซิ่น ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ ๑ กรมศุลกากร ผลการศึกษายังพบว่า^{๗๘}

แรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักในระดับสูง

นอกจากนี้ในการศึกษายังพบข้อค้นพบที่สำคัญ คือ หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคอขวดในอาชีพ เช่น หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมภายในหน่วยงานเป็นหลักเพื่อปูพื้นฐานให้แน่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกันต้องทำการพิจารณาถึงรูปแบบ และโครงสร้างของการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันหรือไม่ หากไม่มีความสอดคล้อง จำเป็นต้องทำการปรับปรุงแก้ไขระบบดังกล่าว เพื่อข้าราชการจะได้มองเห็นโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถตลอดจนหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความน่าอยู่ปลอดภัยรวมถึงส่งเสริมและจัดหาเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

จุฑารัตน์ อินทิพย์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ ผลการศึกษายังพบว่า^{๗๙}

เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า^{๘๐}

๑. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

^{๗๘} สุวรรณิ ภูซิ่น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากร ภาคที่ ๑ กรมศุลกากร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖), หน้า ๔๓.

^{๗๙} จุฑารัตน์ อินทิพย์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๖), หน้า ๔๖.

^{๘๐} ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, *ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๕๗.

๒. พนักงานในแผนงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

๓. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้สิ่งส่อใจที่เป็นความรู้สึกภายในการแสวงหาข้อมูล ป้อนกลับความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้มาขอรับบริการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ ๖๘.๔%

เสกสรร อรกุล ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า^{๔๑}

๑. ปัจจัยแรงจูงใจภายในตามความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าในด้านผลสำเร็จของงาน เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่างานจะประสบผลสำเร็จ ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง

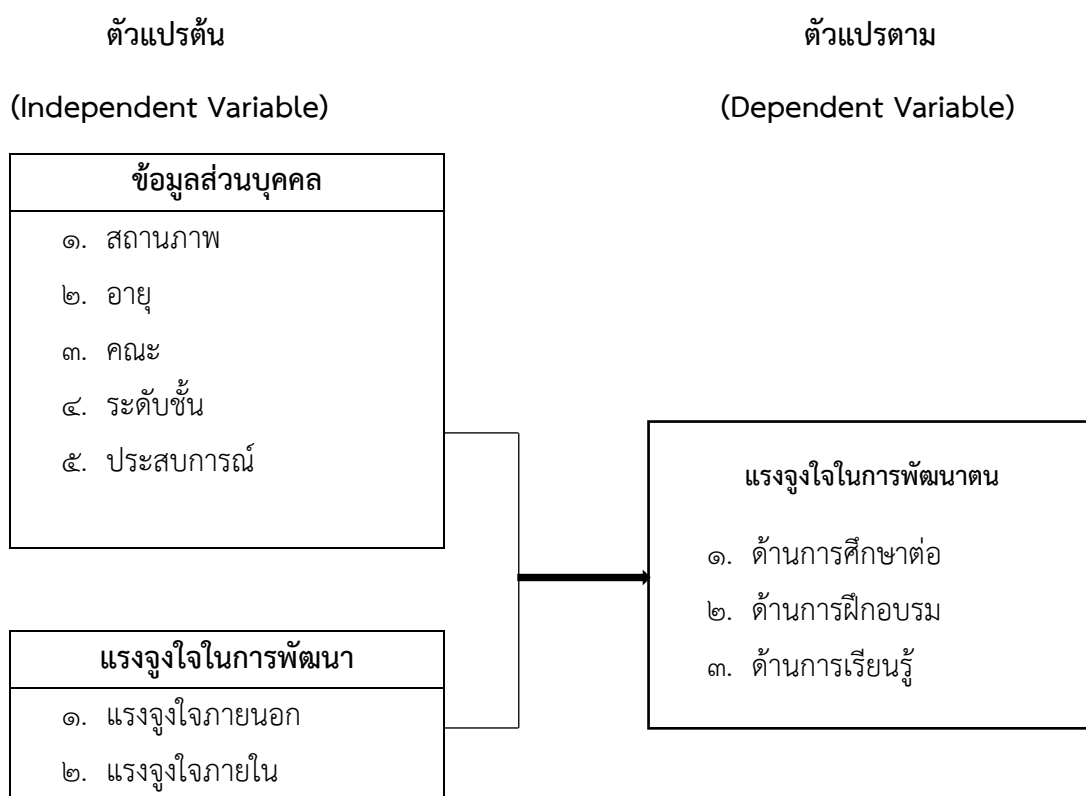
๒. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากด้านนโยบายการบริหารมีส่วนสำคัญองค์กรจะต้องมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้นจัดการพัฒนาการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้ทั่วไปจากเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว พนักงานจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและฝ่ายบริหารควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เช่น ค่าสวัสดิการต่าง ๆ การจ่ายโบนัส อย่างเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่การจัดการในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรต้องเสริมความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

^{๔๑} เสกสรร อรกุล, “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖), หน้า ๔๖.

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ผู้วิจัยได้ศึกษาประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้เป็นแนวความรู้พื้นฐานของความเป็นมา และเป็นประโยชน์ในการศึกษาแรงจูงใจดังกล่าวจากพื้นเพและคณะมนุษยศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การศึกษาระดับอุดมศึกษา และการฝึกอบรม จึงเป็นความรู้ที่สำคัญเพื่อใช้สำหรับในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ได้กำหนดตัวแปรต่าง ๆ จากแนวคิดของ สุรัตนา จงรักขสามารถนำมาสรุปแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้^{๘๒}



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๘๒} สุรัตนา จงรักข, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๓๑.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้ใช้วิธีการค้นคว้า ๒ วิธี คือ

๑. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยอาศัยข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องต่างๆ คือ ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

๒. ศึกษาจากภาคสนาม (Field Survey) คือ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะแบบ check list แบบ ๕ ตัวเลือก

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๒๕๐ รูป เฉพาะนิสิตเถรวาท ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๑๕๐ รูป ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ตารางที่ ๓.๑ แสดงการจำแนกของกลุ่มตัวอย่าง

	คณะ	รูป
		กลุ่มตัวอย่าง
๑	คณะมนุษยศาสตร์	๖๕
๒	คณะพุทธศาสตร์	๘๕
	รวม	๑๕๐

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire)

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) ศึกษาสภาพและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๒) ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต

๓) ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๔) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี ๔ ตอน คือ^๑

ตอนที่ ๑ บัณฑิตส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ สถานภาพ อายุ คณะ ระดับชั้น และประสบการณ์

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จำนวน ๒ ด้าน คือ จำนวน ๑๐ ข้อ

๑. ด้านแรงจูงใจภายใน

๒. ด้านแรงจูงใจภายนอก

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน ๓ ด้านคือซึ่งด้านที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านการศึกษาต่อ

๒. ด้านการฝึกอบรม

๓. ด้านการเรียนรู้

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๓๐ ข้อ กำหนดเป็นเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

๕	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
๔	คะแนน	หมายถึง	มาก
๓	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
๒	คะแนน	หมายถึง	น้อย
๑	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน แล้วแปรความหมายที่กำหนดดังนี้

๑) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

^๑ สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๕.

๒) แพลตฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาสังคมศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เป็นรายข้อและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยหาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ๕ ระดับ ดังนี้^๒

๔.๕๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด
๓.๕๑ – ๔.๕๐	หมายถึง	มาก
๒.๕๑ – ๓.๕๐	หมายถึง	ปานกลาง
๑.๕๑ – ๒.๕๐	หมายถึง	น้อย
๑.๐๐ – ๑.๕๐	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ แบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้นิสิตได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาตนเอง จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ เป็นต้น

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ทั้งนี้เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๓ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ ๑.๐๐

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับนิสิตคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronback) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .๘๒๐

^๒ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

^๓ สุวริย์ ศิริโกศลกริณย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการลงพื้นที่จริง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำหนังสือถึง คณะพุทธศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๒. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึง คณะพุทธศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓. ผู้วิจัยเดินทางตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในระหว่างเดือนมิถุนายน-เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนน ตามแนวทางการประเมินความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า แบบลิเคิร์ต (Likert' Scales)

๒) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี ๒ กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน T-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า ๒ กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข แล้วบันทึกห้ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้ค่าสถิติ^๔ ดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage)

๑.๒ ค่าเฉลี่ย (Mean)

๑.๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

^๔ ธานีทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๙.

๒. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

๓. สถิติเชิงอนุมานเปรียบเทียบตัวแปรของแบบสอบถาม คือ T-test และ F-test (ANOVA)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และ๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และระดับแรงจูงใจใน ภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๔.๒.๒ ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายใน และภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในการพัฒนาตนเอง

๔.๒.๓ ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ คณะ ระดับชั้น และประสบการณ์ในการอบรม

๔.๒.๔ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และระดับแรงจูงใจในภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าทดสอบสถิติ t – test
f	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (f-test)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
P	หมายถึง	ความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน จำแนกตาม อายุ คณะ ระดับชั้น และประสบการณ์ในการอบรม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยในคณะพุทธศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
๑) สามเณร	๒๓	๑๕.๓๓
๒) พระภิกษุ	๑๒๗	๘๔.๖๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๓	๑๕.๓๓
๒) ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี	๖๕	๔๓.๓๓
๓) ระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี	๔๒	๒๘.๐๐
๔) ๓๑ ปีขึ้นไป	๒๐	๑๓.๓๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๓. คณะ		
๑) คณะพุทธศาสตร์	๘๕	๕๖.๖๗
๒) คณะมนุษยศาสตร์	๖๕	๔๓.๓๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับชั้น		
๑) ชั้นปีที่ ๑	๖๑	๔๐.๖๗
๒) ชั้นปีที่ ๒	๑๖	๑๐.๖๗
๓) ชั้นปีที่ ๓	๒๖	๑๗.๓๓
๔) ชั้นปีที่ ๔	๔๗	๓๑.๓๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
๕. ประสบการณ์ในการอบรม		
๑) เคย	๑๒๘	๘๕.๓๓
๒) ไม่เคย	๒๒	๑๔.๖๗
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพระภิกษุ จำนวน ๑๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๗ และเป็นสามเณร จำนวน ๒๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี จำนวน ๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ ระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๔๒ รูป ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓ และ ๓๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ตามลำดับ

จำแนกตามคณะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนิสิตคณะพุทธศาสตร์มากที่สุดจำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๗ และเป็นนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ ตามลำดับ

จำแนกตามระดับชั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๗ รองลงมาชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๓ ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๓ และชั้นปีที่ ๒ จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๗ ตามลำดับ

และจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๓ และไม่เคยเข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๗ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และระดับแรงจูงใจในภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจ

๔.๒๑-๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑-๔.๒๐	มาก
๒.๖๑-๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑-๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐-๑.๘๐	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๒ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในส่วนของแรงจูงใจภายใน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจภายใน	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. ท่านมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ	๔.๕๗	.๗๐	มากที่สุด	๑
๒. ท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	๔.๐๕	.๖๐	มาก	๕
๓. หลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๔.๓๕	.๗๘	มากที่สุด	๓
๔. ลักษณะการศึกษาที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นที่พึงพอใจของ ท่าน ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๔.๑๔	.๗๕	มาก	๔
๕. ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเอง	๔.๓๗	.๘๕	มากที่สุด	๒
รวม	๔.๓๐	.๕๖	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในส่วนของแรงจูงใจภายในโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๖ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้าน พบว่า แรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๕๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๐ รองลงมา มีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๕ ส่วนหลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๐๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๐ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในส่วนของแรงจูงใจภายนอก โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจภายนอก	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. นโยบายการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัย เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	๔.๒๐	.๘๔	มาก	๔
๒. การจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๑	.๗๘	มากที่สุด	๒
๓. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่นปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๔.๔๕	.๗๕	มากที่สุด	๑
๔. บรรยากาศโดยรวมในที่มหาวิทยาลัย เช่นการจัดสถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ และเสียง จะทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษา	๔.๑๖	.๗๒	มาก	๕
๕. มหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๔.๒๖	.๘๒	มากที่สุด	๓
รวม	๔.๒๘	.๕๙	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในส่วนแรงจูงใจภายนอกโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านแรงจูงใจภายนอกต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่น ปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๔๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๕ รองลงมาการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘ ส่วนมหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๒ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และบรรยากาศโดยรวมในที่มหาวิทยาลัย เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง อุดมภูมิ ระบายอากาศ และเสียงจะทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๑๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๖ และอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

๔.๓ ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน ซึ่งได้ผลดังตารางที่ ๔.๔ – ๔.๗ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. ด้านการศึกษาต่อ	๔.๒๙	.๔๗	มากที่สุด	๒
๒. ด้านการฝึกอบรม	๔.๒๘	.๔๙	มากที่สุด	๓
๓. ด้านการเรียนรู้	๔.๓๑	.๕๕	มากที่สุด	๑
รวม	๔.๒๙	.๔๗	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๗ รองลงมาด้านการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๗ และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๒๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม **ด้านการศึกษาต่อ** โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านที่ ๑ ด้านการศึกษาต่อ	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น	๔.๕๔	.๖๕	มากที่สุด	๑
๒. นิสิตต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลา	๔.๑๓	.๖๓	มาก	๙
๓. นิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๔.๕๓	.๗๐	มากที่สุด	๒
๔. นิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	๔.๐๙	.๗๓	มาก	๑๐
๕. นิสิตต้องการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีแก่ตนเอง ครอบครัว วงศ์ตระกูล	๔.๓๓	.๗๙	มากที่สุด	๔
๖. นิสิตต้องการรู้เรื่องการทํางาน เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน	๔.๑๕	.๗๑	มาก	๘
๗. นิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๔.๒๙	.๗๖	มากที่สุด	๖
๘. นิสิตต้องการปริญญาสูงขึ้น	๔.๑๘	.๗๕	มาก	๗
๙. นิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม	๔.๓๙	.๗๓	มากที่สุด	๓
๑๐. นิสิตต้องการให้หัวหน้าห้องเพื่อนร่วมห้อง และบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการเรียนรู้ถึงระบบการศึกษาร่วมกัน เพื่อทำให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่	๔.๓๐	.๖๕	มากที่สุด	๕
รวมเฉลี่ย	๔.๒๙	.๔๗	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม **ด้านการศึกษาต่อ** โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านการศึกษาต่อ พบว่า นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๕๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๗ รองลงมานิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๐ สำหรับ นิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๓ และนิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๖ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และนิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๐๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๓ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๗	.๗๔	มากที่สุด	๒
๒. นิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย	๔.๑๘	.๗๙	มาก	๑๐
๓. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมา ให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ	๔.๓๑	.๗๗	มากที่สุด	๓
๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์การฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของนักศึกษา	๔.๒๓	.๖๗	มากที่สุด	๙
๕. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๔๐	.๗๒	มากที่สุด	๑
๖. นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง	๔.๒๕	.๖๘	มากที่สุด	๗
๗. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๔.๒๗	.๗๘	มากที่สุด	๖

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

ด้านที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๘. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา	๔.๒๓	.๗๒	มากที่สุด	๘
๙. นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๒๙	.๗๓	มากที่สุด	๔
๑๐. นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ	๔.๒๙	.๗๖	มากที่สุด	๕
รวมเฉลี่ย	๔.๒๘	.๔๙	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการฝึกอบรม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านการฝึกอบรม พบว่า นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทุกงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๔๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๙ รองลงมานิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๔ ส่วนนิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมา ให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๗ อยู่ในระดับมากที่สุด นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๓ นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๖ นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตรจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๘ และนิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๑๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๙ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านที่ ๓ ด้านการเรียนรู้	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n = ๑๕๐)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
๑. นิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาดูงานของทั้งในและนอก	๔.๓๗	.๘๙	มากที่สุด	๒
๒. นิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่างๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น	๔.๑๕	.๘๑	มาก	๘
๓. นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมี การเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษาและการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการเรียน	๔.๓๕	.๘๑	มากที่สุด	๓
๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น	๔.๑๘	.๘๔	มาก	๖
๕. นิสิตต้องการเพิ่มความรู้ในการดำรงชีวิต	๔.๒๙	.๗๖	มากที่สุด	๔
๖. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน	๔.๓๗	.๗๕	มากที่สุด	๒
๗. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็นกับผู้มีความรู้ และประสบการณ์	๔.๑๖	.๘๒	มาก	๗
๘. นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อ พัฒนาศักยภาพ	๔.๔๙	.๗๘	มากที่สุด	๑
๙. นิสิตต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการเรียนจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	๔.๒๐	.๗๙	มาก	๕
๑๐. นิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผล กระทบต่อเรียน	๔.๔๙	.๖๖	มากที่สุด	๑
รวมเฉลี่ย	๔.๓๑	.๕๕	มากที่สุด	

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านการเรียนรู้ พบว่า นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และนิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันที่ ๔.๔๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘ และ .๖๖ รองลงมานิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาดูงานของทั้งในและนอก และนิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ๔.๓๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๙ และ .๗๕ สำหรับ นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ๔.๓๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๑ อยู่ในระดับมากที่สุด และนิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่างๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๑๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๑ อยู่ในระดับมาก

๔.๒.๒ ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในการพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในการพัฒนาตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples T-Test

ตารางที่ ๔.๘ แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
แรงจูงใจภายใน	๑๕๐	๔.๓๐	.๕๖	.๖๓๒	.๕๒๘
แรงจูงใจภายนอก	๑๕๐	๔.๒๘	.๕๙		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

๔.๒.๓ ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ คณะ ระดับชั้น และประสบการณ์ในการอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยใช้วิธีวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตาม อายุ คณะ ระดับชั้น ประสบการณ์ในการอบรมเป็นรายด้าน ได้ผลดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๔.๙ - ๔.๑๒

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples T-Test ได้แก่ คณะ และประสบการณ์ในการอบรม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้แก่ อายุ และระดับชั้น

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.๖๒๗	๓	.๒๐๙	.๙๕๒	.๔๑๗
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๐๔๙	๑๔๖	.๒๒๐	-	-
	รวม	๓๒.๖๗๖	๑๔๙	-	-	-
๒. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.๕๙๕	๓	.๑๙๘	.๘๓๓	.๔๗๘
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๗๖๖	๑๔๖	.๒๓๘	-	-
	รวม	๓๕.๓๖๑	๑๔๙	-	-	-
๓. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๔๔	๓	.๗๑๕	๒.๓๙๖	.๐๗๑
	ภายในกลุ่ม	๔๓.๕๕๒	๑๔๖	.๒๙๘	-	-
	รวม	๔๕.๖๙๖	๑๔๙	-	-	-
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.๘๘๒	๓	.๒๙๔	๑.๓๑๕	.๒๗๒
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๖๔๑	๑๔๖	.๒๒๔	-	-
	รวม	๓๓.๕๒๒	๑๔๙	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจำแนกตามคณะ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	ทดสอบความเสมอภาคของความแตกต่าง	n	mean	t	Sig. (๒-tailed)
๑. ด้านการศึกษาต่อ	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๙	๓.๓๖๗	.๐๐๒*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๘๕๖	
๒. ด้านการฝึกอบรม	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๘	๓.๕๐๗	.๐๐๑*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๓๘๔	
๓. ด้านการเรียนรู้	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๓๑	๒.๑๐๙	.๐๔๒*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๑.๗๒๗	
รวมทุกด้าน	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๙	๓.๓๕๗	.๐๐๒*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๐๘๖	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามคณะ พบว่า นิสิตที่มีคณะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทั้ง ๓ ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามระดับชั้น

แรงงูใจในการพัฒนาตนเอง	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.๕๐๑	๓	.๑๖๗	.๗๕๗	.๕๒๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๗๕	๑๔๖	.๒๒๐	-	-
	รวม	๓๒.๖๗๖	๑๔๙	-	-	-
๒. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.๘๕๔	๓	.๒๘๕	๑.๒๐๕	.๓๑๐
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๕๐๗	๑๔๖	.๒๓๖	-	-
	รวม	๓๕.๓๖๑	๑๔๙	-	-	-
๓. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕๙	๓	.๔๘๖	๑.๖๐๕	.๑๙๑
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๒๓๖	๑๔๖	.๓๐๓	-	-
	รวม	๔๕.๖๙๖	๑๔๙	-	-	-
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.๗๘๙	๓	.๒๖๓	๑.๑๗๓	.๓๒๒
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๗๓๓	๑๔๖	.๒๒๔	-	-
	รวม	๓๓.๕๒๒	๑๔๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ แรงงูใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามระดับชั้นพบว่า นิสิตที่มีระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	ทดสอบความเสมอภาคของความแตกต่าง	n	mean	t	Sig. (๒-tailed)
๑. ด้านการศึกษาต่อ	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๙	๓.๘๕๖	.๐๐๐*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๓๖๗	
๒. ด้านการฝึกอบรม	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๘	๓.๓๘๔	.๐๐๑*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๕๐๗	
๓. ด้านการเรียนรู้	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๓๑	๑.๗๒๗	.๐๘๖
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๒.๑๐๙	.๐๔๒*
รวมทุกด้าน	สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๔.๒๙	๓.๐๘๖	.๐๐๒*
	สมมุติฐานความไม่เท่าเทียมกัน			๓.๓๕๗	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม พบว่า นิสิตที่มีประสบการณ์ในการอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการเรียนรู้ที่สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน ที่ปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๔.๒.๔ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และระดับแรงจูงใจในภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต

ตัวแปร	ด้านการศึกษาต่อ	ด้านการฝึกอบรม	ด้านการเรียนรู้	รวมทุกด้าน
ด้านการศึกษาต่อ	๑			
ด้านการฝึกอบรม	.๘๔๙**	๑		
ด้านการเรียนรู้	.๗๘๘**	.๘๖๒**	๑	
รวมทุกด้าน	.๙๒๗**	.๙๕๗**	.๙๔๔**	๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเกิดได้ทั้งภายในและภายนอก แต่เหนือสิ่งอื่นใดความสนใจส่วนบุคคลนับว่าสำคัญที่สุดอันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่จะสอนมนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต อันเป็นผลมาจากสภาวะภายนอกเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากปรับปรุงให้มีคุณภาพทั้งชีวิตและจิตใจให้ดีขึ้น

ในการศึกษาแรงจูงใจผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองที่เกิดจากความต้องภายในที่เกี่ยวกับทั้ง ๓ ด้าน อาทิเช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ได้จากการศึกษาในด้านการศึกษาต่อ พบว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและเสริมสร้างความชัดเจนในองค์ความรู้ที่เรียนมาในจากระดับที่ต่ำกว่า หรือแขนงวิชาที่สนใจเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้นที่ส่งผลสู่การเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็การพัฒนาเพื่อจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นการส่งเสริมจากสถาบันที่กำลังผลิตบัณฑิต โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ วิทยากรภายนอกที่มีความรู้ที่แตกต่างที่ทันสมัยก้าวทันยุค แต่ถึงอย่างนั้นหากผู้เรียนมีเพียงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเดียว แต่ขาดความสามารถในการเรียนรู้ อันเป็นหัวใจหลักสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและถาวร ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ทั้งในด้านการตรงและทางอ้อมอีกด้วย

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของนิสิตที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจำนวน ๑๕๐ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ อันดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๒๐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่า t-test, f-Test (One Way Analysis of variance)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับจำนวน ๑๕๐ ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หากจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพระภิกษุ จำนวน ๑๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๗ และเป็นสามเณร จำนวน ๒๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓ และจำแนกตามอายุแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี จำนวน ๖๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ ระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๔๒ รูป/คน ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓ และ ๓๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามคณะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนิสิตคณะพุทธศาสตร์มากที่สุด จำนวน ๘๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๗ รองลงมาเป็นนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ หากจำแนกตามระดับชั้น พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๖๑ รูป/คน คิดเป็น

ร้อยละ ๔๐.๖๗ รองลงมาชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๔๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๓ ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๒๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๓ และชั้นปีที่ ๒ จำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๗ ตามลำดับ

หากจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๒๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๓ รองลงมา คือไม่เคยเข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๗

๕.๑.๒ ผลสำรวจระดับแรงจูงใจในภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีดังนี้

๕.๑.๒.๑ แรงจูงใจภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านแรงจูงใจภายในต่อการพัฒนาตนเอง ถ้าหากจำแนกจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ ท่านมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ ๒ ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อันดับที่ ๓ หลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๕.๑.๒.๒ แรงจูงใจภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านแรงจูงใจภายนอกต่อการพัฒนาตนเอง ถ้าหากจำแนกจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่น ปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อันดับที่ ๒ การจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และอันดับที่ ๓ มหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลสำรวจระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีดังนี้

๕.๑.๓.๑ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกเป็นรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ และด้านการศึกษาต่อ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก

๕.๑.๓.๒ ด้านการศึกษาต่อ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อห้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น รองลงมานิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับนิสิตต้องการ

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม และนิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และนิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

๕.๑.๓.๓ ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทุกงานให้มีประสิทธิภาพ รองลงมานิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนนิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง และนิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๕.๑.๓.๔ ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และนิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อเรียน รองลงมานิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาดูงานของทั้งในและนอก และนิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน สำหรับ นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษา และการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และนิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะต่างๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามในการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากภายในและภายนอกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก พบว่า แรงจูงใจภายในของนิสิตสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑.๕ ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน มีดังนี้

๕.๑.๕.๑ ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๕.๒ ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามคณะ พบว่า นิสิตที่มีคณะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทั้ง ๓ ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๓ ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามระดับชั้น พบว่า นิสิตที่มีระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๕.๓ ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม พบว่า นิสิตที่มีประสบการณ์ในการอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการเรียนรู้ที่สมมุติฐานความเท่าเทียมกัน ที่ปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๖ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต และระดับแรงจูงใจในภายในและภายนอกในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

๕.๒.๑ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจาก สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการศึกษาต่อ ๒. ด้านการฝึกอบรม และ ๓. ด้าน การเรียนรู้ พบว่า

๑. ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกจากความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่ม มากขึ้น รองลงมานิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับนิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม และ นิสิต ความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และนิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **บุษบา สติธิปัญญา** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า^๑ บุคลากรสาย สนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น โดย ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ทำงานให้สูงขึ้น

๒. ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกจากความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รองลงมานิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนนิสิตต้องการให้ มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ นิสิต ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน นิสิตท่านต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมในวันเวลาราชการ นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง และนิสิต ต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ **บุญเรือง สุนทรสถิษฏกุล** ที่กล่าวว่า “การฝึกอบรม”

^๑ สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๒๖.

เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างเจตคติในการพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น^๒

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษบา สติรปัญญา** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า^๓ บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงาน ฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถโดยต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง ทักษะการใช้โปรแกรมเฉพาะด้าน เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

๓. ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และนิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อการเรียน นิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษางานของทั้งในและนอก และนิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน และต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษา และการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism) **ซีมัวร์ เพเพอร์ท (Seymour Papert)** ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเอง หากผู้เรียน มีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมจะทำให้ความคิดเห็นนั้นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ คือ ครูจะต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้เรียนเกื้อหนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญในการประเมินผลนั้นต้องมีการประเมินทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการ^๔

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษบา สติรปัญญา** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า^๕ บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความ

^๒ บุญเรือง สุนทรสลิกกุล, “ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดแพร่”, การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

^๓ สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๒๖.

^๔ ทิศนา แคมมณี, ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

^๕ สุรัตนา จงรักษ์, “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”, หน้า ๒๖.

คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง รองลงมา คือความต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความคิดเห็นของผู้มีความรู้ และประสบการณ์ และต้องการให้มีแหล่งเพื่อ เพิ่มพูนความรู้มากขึ้น ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาด้านตนเองของนิสิตที่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ คณะ และระดับชั้น โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า นิสิตที่มีเพศ อายุ คณะ และระดับชั้น มีความคิดเห็นแรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ อินทิพย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากร ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า^๖ เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองไม่แตกต่างกัน และบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๒.๓ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองของนิสิตจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาด้านตนเองที่เป็นการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดผลด้านบวกในชีวิตนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Pigors, P.& Myers ที่กล่าวว่า เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือ พฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกายแต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ บุคคลยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่ รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก^๗

^๖ จุฑารัตน์ อินทิพย์, “แรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒), หน้า ๔๖.

^๗ ปิยรัตน์ บุตรศรี, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม”, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลวิจัยและจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสรุปประเด็นได้ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ ควรส่งเสริมให้นิสิตได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลายให้ครอบคลุมในทุกด้าน รวมถึงความรู้ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมั่นคง

๕.๓.๑.๒ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพและการศึกษาต่อไป

๕.๓.๑.๓ ควรประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และมีสิ่งเร้ากระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความอยาก เพื่อสร้างความต้องการในการพัฒนาตนเอง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๒.๑ ผู้วิจัยควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างนิสิตที่เป็นคนไทยและชาวต่างประเทศถึงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิต

๕.๔.๒.๒ ผู้ศึกษาควรสอบถาม สัมภาษณ์ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนิสิตด้วย ในประเด็นของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมวิชาการ. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๔๔.

กองทะเบียนและวัดผล. คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา ๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : วีอินเตอร์ พรินท์, ๒๕๕๐.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์. ป.อ. ปยุตฺโต. ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. จิตวิทยาสังคมทฤษฎีและปฏิบัติการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๐.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุวรรีย์ ศิริโกการภิมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

(๒) วิทยานิพนธ์:

กึ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุข ที่ ๔”. **ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖.

จุฑารัตน์ อินทิพย์. “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒.

เฉลิมพล มีชัย. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, ๒๕๕๐.

ชาญเดช วีรกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๕ จังหวัดอุบลราชธานี. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.

ชาญศิลป์ วาสนุมา. “แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖.

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์”. **สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕.

ธิดา สุขใจ. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม ๒ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด มหาชน”. **ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

นิตยา มัสเยาะ. “ปัญหาการบริหารหลักสูตรอิสลามศึกษา ในทัศนะผู้บริหารและผู้สอนอิสลามศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนมุสลิม จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

บุญเรือง สุนทรสลัษฏกุล. “ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดแพร่”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาศึกษาศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.

บุศรา เตียรบรรจง. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”. **สารนิพนธ์**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

พระมนัส ธมมโรต (มีมณี). “ศึกษาวิธีสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”. **พุทธศาสนมหาบัณฑิต**

(พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการ

ตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”. **พุทธศาสตร-**

มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๗.

มาลีรัตน์ ทวีเจริญ. “ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๐.

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์”. **ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖.

ศิริพร จันทศรี. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานบริหารงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน”.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. บัณฑิต-

วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์”. **การค้นคว้า**

แบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง. บัณฑิต-

วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. **งาน**

นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัย

บูรพา, ๒๕๕๓.

สุรัตนา จงรักษ์. “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC”. **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖.

สุวรรณณี ภูซิ่น. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะ หลักของ

ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสุลกการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานสุลกการ ภาคที่ ๑

กรมสุลกการ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม,

๒๕๕๖.

เสกสรร อรกุล. “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

ศรีปทุม, ๒๕๕๖.

อัมธวัจจ์ ข้าพร้อม. “ศึกษาวิธีการพัฒนากลุ่มคน ความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มคน ชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน. **ปริญญาหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: ศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชน พิษณุโลก, ๒๕๕๕.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

เดลินิวส์. เป็ดมมมมมมมมมม 'พระนิสิตต่างชาติ' ที่มีต่อมหาจุฬาฯ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dailynews.co.th/article/520406>. ๑ มีนาคม ๒๕๖๑.

_____. ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php>. ๑ มีนาคม ๒๕๖๑.

เมธา หริมเทพาธิป. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629839>. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

_____. ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ McClelland's Need Theory. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629840>. ๐๖ มีนาคม ๒๕๖๑.

วินัย เพชรช่วย. การพัฒนาตน Self-Development. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

สำนักบรรณสารและสารสนเทศ. การพัฒนาตน Self-Development. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://library.vu.ac.th/km/?p=778>. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

เอกชัย บุญอาจ. การพัฒนาตน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/364938>. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

SECONDARY SOURCES:

Boydell. T. **Management self-development: A guide for managers**. organizations and institution. Switzerland: International Labour Organization, 1985.

Evans. M.T.. **Managing the new managers**. Personnel Administration. 5 7, 1971.

Gary Dessler. **Human Resource Management. 8th edition**. New York : Prantice Hall International, Inc, 2003.

Marquardt. M.J. **Building the learning organization**. New York: McGraw-Hill, 2004.

Meggison. D and Pedler. **Self development: a facilitator' guide**. London: McGraw Hill, 1992.

Myers. M. C.. **Every Employee a Manager**. New York: McGraw-Hill, 1970.

Pigors. P.& Myers. C.A.. **Personnel Administration 9th ed**. Tokyo: McGraw-Hill, 1981.

Brockett. Ralph G. and Roger Hiemstra. **Self-directed adult learning**. New York: Chapman and Hall, 1991.

Pinder. C.C.. **Work Motivation**. Illinois: Scott. Foresman, 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อ/นามสกุล	วุฒิการศึกษา
๑.	พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ., ดร.	น.ธ.เอก,พธ.บ.(การสอนสังคมศึกษา), MA (Clinical Psychology) ,Ph.D (Psychology) สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	ผศ. ดร.ประยูร สุธะใจ	ป.ธ.๓,พธ.บ.(จิตวิทยา), BJ.(Journalism), Dip.(Diploma in Social Research), M.A. (Political Science), M.A. (Economics), M.A. (Clinical Psychology), M.Ed. (Educational Psychology), Ph.D. (Psychology)
๓.	ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ	วทบ.(ชีวภาพ), วทม.(เทคโนโลยีชีวภาพ) พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
๔.	ผศ. ดร.เรียงชัย หมีนชนะ	น.ธ.เอก, ป.ธ.๗, พ.ม., พธ.บ. M.Ed. (Higher & Teach Ed.), Ph.D.(Psychology) ผู้ทรงคุณวุฒิคณะมนุษยศาสตร์ คณะครู ศาสตร์ วิทยาลัย พระธรรมทูต และผู้เชี่ยว ชาญ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
๕.	รศ. ดร.เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ	ค.บ.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) ค.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) Ph.D.(Psychology)

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๖๖๑

¶ ମୂ ୧୦୦୫.୫/ ୧ ୨୩

วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร. พุทธชาติ แผนสมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว

นิติต ๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ

อนันต์หัวขั้ววิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาดนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัยจากสาธารณสุขสั่งคนนิยมเวียดนาม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.กลมลาศ ภวชนาธิพงศ์ ประธานกรรมการ

๒. พระมหาเพื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
ดังกล่าวและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

பக்.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

[Handwritten signature]

(ดร. พุทธิชาติ แผนสมบูรณ์)

วันที่ ๑๕ / ๑๖ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย

ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๒๓๑



ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ
ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัวนิสิต
๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
จิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๑. ดร.กลมลาศ ภูวนาธิพงศ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. | กรรมการ |

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
จิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็น
ประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
ดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร. เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ)

วันที่ 10 / มี.ค. / 61

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย

ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ ๘ ๑๓

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว
 นิสิต ๕๕๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
 อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาด้านของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์ ประธานกรรมการ

๒. พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
 จิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็น
 ประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
 ดังกล่าวและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

๒ ๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

๒๖/๓/๖๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ)

วันที่ ๖/๓/๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย
 ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ว ๑๓

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร สุขะใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว

นิสิต ๕๙๐๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ

อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

๒. พระมหาเพื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

๕ ๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๘๐-๗๙๐-๕๕๕๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

๕ ๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร สุขะใจ)

วันที่ ๗ / ๓ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑ ๑๓

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

กราบบังคมทูล พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว
 นิสิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
 อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

๒. พระมหาเพื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 พุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอัน
 เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงกราบบังคมทูลมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
 เครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๒ ๓.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๘๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร.)

วันที่ ๑๓/๓/๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย
 ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รับที่ ๒๓๐
รับวันที่ ๒๓/๓๕/๖๑
เวลา ๐๙.๑๐ น.

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๓๓๕ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try-out)

กราบนมัสการ พระครูโสภณพทธิศาสตร์, ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๓๐ ชุด

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว
นิสิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
จิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ-
จิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลใน
กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผล
การศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลจะได้ทำการวิจัยต่อไปและขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗ เบอร์โทรศัพท์มือถือ : ๐๙๐-๑๔๑-๓๘๕๓

(พระครูโสภณพทธิศาสตร์, ผศ.ดร.)



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
 คณบดีคณะพุทธศาสตร์
 เลขที่ ๑๔๓
 วันที่ ๒๓ ก.ค. ๖๑
 เวลา ๑๐:๒๔ น.
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔ ๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๑๓๓ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

การบนมัสการ พระราชปริยัติมุนี, ผศ.ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๑๒๕ ชุด

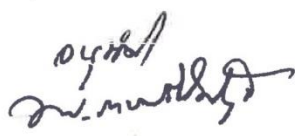
ด้วย PHIRAMAHIA THACH MINH TRUNG (KIANYANADIHAMMO) เลขประจำตัว
 นิสิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
 จิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
 อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ-
 จิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลใน
 กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๒๕ รูป/คน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผล
 การศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลจะได้ทำการวิจัยต่อไปและขอขอบคุณ
 เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิวัฒน์ ศรีเครือตอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗ เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย. ๐๙๐-๑๔๑-๓๘๕๓

(พระราชปริยัติมุนี, ผศ.ดร.)
 คณบดีคณะพุทธศาสตร์



บันทึกข้อความ

แผนกสารบรรณ
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
รับที่ ๕๕๘
วันที่ ๓๑/๑๐/๖๖
เวลา ๑๕.๐๐ น.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๓๓๖๖ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

กราบนมัสการ พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร., คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๑๒๕ ชุด

ด้วย PHRAMAHA THACH MINH TRUNG (KLANYANADHAMMO) เลขประจำตัว
นิตี ๕๙๐๑๒๐๓๐๑๐ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
จิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับ
อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ-
จิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลใน
กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๒๕ รูป/คน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผล
การศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลจะได้ทำการวิจัยต่อไปและขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครือตอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗ เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย. ๐๙๐-๑๔๑-๓๘๕๓

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางแสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ท่านมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓. หลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔. ลักษณะการศึกษาที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นที่พึงพอใจของท่าน ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๖. นโยบายการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัย เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๗. การจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๘. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่น ปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๙. บรรยากาศโดยรวมในทีมมหาวิทยาลัย เช่นการจัดสถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ และเสียง จะทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๐. มหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. นิสิตต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. นิสิตต้องการที่จะนำความรู้จาก การศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการ เรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. นิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕. นิสิตต้องการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีแก่ตนเอง ครอบครัว วงศ์ตระกูล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๖. นิสิตต้องการรู้เรื่องการทำวิจัย เพื่อ นำไปใช้พัฒนาด้านตนเองและการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๗. นิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๘. นิสิตต้องการปริญญาสูงขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๙. นิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและสังคม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๐. นิสิตต้องการให้หัวหน้าห้องเพื่อนร่วมห้อง และบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการเรียนรู้ ถึงระบบการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๑. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการ จัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๒. นิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๓. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำแนว ทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					รวม	ค่า IOC	แปรผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์การฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของนักศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๕. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทูกงานให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๖. นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตรจริง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๗. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๘. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๙. นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๐. นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๑. นิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาดูงานของทั้งในและนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๒. นิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๓. นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					รวม	ค่า IOC	แปรผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๒๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๕. นิสิตต้องการเพิ่มความรู้ในการดำรงชีวิต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๖. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๗. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ และประสบการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๘. นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๙. นิสิตต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการเรียนจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓๐. นิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย	๑.๐๐							ใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

Case Processing Summary

	N	%
Valid	๓๐	๑๐๐.๐
Cases Excluded ^a	๐	.๐
Total	๓๐	๑๐๐.๐

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.๘๒๐	๔๐

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๑. ท่านมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ	๑๕๐	๒	๕	๔.๕๗	.๖๙๘
๒. ท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	๑๕๐	๒	๕	๔.๐๕	.๖๐๐
๓. หลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๕	.๗๗๘

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๔. ลักษณะการศึกษาที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นที่พึงพอใจของท่าน ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๗	.๘๔๗
ภายใน	๑๕๐	๑.๔๐	๕.๐๐	๔.๒๙๗๓	.๕๖๐๗๙
Valid N (listwise)	๑๕๐				
๖. นโยบายการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๐	.๘๔๓
๗. การจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๑	.๗๗๘
๘. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่น ปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๔๕	.๗๔๗
๙. บรรยากาศโดยรวมในที่มหาวิทยาลัย เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ และเสียง จะทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษา	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๖	.๗๒๔

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๑๐. มหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๖	.๘๒๓
ภายนอก	๑๕๐	๑.๔๐	๕.๐๐	๔.๒๗๗๓	.๕๙๑๕๗
Valid N (listwise)	๑๕๐				
๑. นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น	๑๕๐	๒	๕	๔.๕๔	.๖๕
๒. นิสิตต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลา	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๓	.๖๓
๓. นิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๑๕๐	๑	๕	๔.๕๓	.๗๐
๔. นิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	๑๕๐	๑	๕	๔.๐๙	.๗๓
๕. นิสิตต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรีแก่ตนเอง	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๓	.๗๙
ครอบครัว วงศ์ตระกูล					
๖. นิสิตต้องการรู้เรื่องการทําวิจัย เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๕	.๗๑

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๗. นิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๙	.๗๖
๘. นิสิตต้องการปริญญาสูงขึ้น	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๘	.๗๕
๙. นิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม	๑๕๐	๒	๕	๔.๓๙	.๗๓
๑๐. นิสิตต้องการให้หัวหน้าห้องเพื่อนร่วมห้องและบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการเรียนรู้ถึงระบบการศึกษาร่วมกันเพื่อทำให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่	๑๕๐	๒	๕	๔.๓๐	.๖๕
ด้านการศึกษาต่อ	๑๕๐	๑.๘๐	๔.๘๐	๔.๒๙	.๔๗
Valid N (listwise)	๑๕๐				
๑๑. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	๑๕๐	๒	๕	๔.๓๗	.๗๔
๑๒. นิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๘	.๗๙

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๑๓. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๑	.๗๗
๑๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์การฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของนักศึกษา	๑๕๐	๒	๕	๔.๒๓	.๖๗
๑๕. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทํางานให้มีประสิทธิภาพ	๑๕๐	๑	๕	๔.๔๐	.๗๒
๑๖. นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๕	.๖๘
๑๗. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๗	.๗๘
๑๘. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๓	.๗๒

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๑๙. นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	๑๕๐	๒	๕	๔.๒๙	.๗๓
๒๐. นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๙	.๗๖
ด้านการฝึกอบรม	๑๕๐	๑.๕๐	๔.๙๐	๔.๒๘	.๔๙
Valid N (listwise)	๑๕๐				
๑. นิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาดูงานของทั้งในและนอก	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๗	.๘๙
๒๒. นิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบและเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๕	.๘๑
๒๓. นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๕	.๘๑
๒๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๘	.๘๔

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
๒๕. นิสิตต้องการเพิ่มความรู้ในการดำรงชีวิต	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๙	.๗๖
๒๖. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน	๑๕๐	๑	๕	๔.๓๗	.๗๕
๒๗. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ และประสบการณ์	๑๕๐	๑	๕	๔.๑๖	.๘๒
๒๘. นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ	๑๕๐	๑	๕	๔.๔๙	.๗๘
๒๙. นิสิตต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการเรียนจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	๑๕๐	๑	๕	๔.๒๐	.๗๙
๓๐. นิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อเรียน	๑๕๐	๑	๕	๔.๔๙	.๖๖
ด้านการเรียนรู้	๑๕๐	๑.๓๐	๕.๐๐	๔.๓๑	.๕๕
Valid N (listwise)	๑๕๐				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการศึกษาต่อ	๑๕๐	๑.๘๐	๔.๘๐	๔.๒๙	.๔๗
ด้านการฝึกอบรม	๑๕๐	๑.๕๐	๔.๙๐	๔.๒๘	.๔๙
ด้านการเรียนรู้	๑๕๐	๑.๓๐	๕.๐๐	๔.๓๑	.๕๕
รวมทุกด้าน	๑๕๐	๑.๕๓	๔.๘๐	๔.๒๙	.๔๗
Valid N (listwise)	๑๕๐				

ผลการเปรียบเทียบค่า T ระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอก

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	๙๕% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
ภายใน - ภายนอก Pair ๑	.๐๒๐๐	.๓๘๗๕๖	.๐๓๑๖๔	-.๐๔๒๕๓	.๐๘๒๕๓	๖.๓๒	๑๔๙	.๕๒๘

ผลการเปรียบเทียบค่า f จำแนกตามอายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษต่อ	Between Groups	.๖๒๗	๓	.๒๐๙	.๙๕๑๒	.๔๑๑๗
	Within Groups	๓๒.๐๔๙	๑๔๖	.๒๒๐		
	Total	๓๒.๖๗๖	๑๔๙			
ด้านการฝึกอบรม	Between Groups	.๕๙๕	๓	.๑๙๘	.๘๓๓	.๔๗๘
	Within Groups	๓๔.๗๖๖	๑๔๖	.๒๓๘		
	Total	๓๕.๓๖๑	๑๔๙			
ด้านการเรียนรู้	Between Groups	๒.๑๔๔	๓	.๗๑๕	๒.๓๙๖	.๐๗๑
	Within Groups	๔๓.๕๕๒	๑๔๖	.๒๙๘		
	Total	๔๕.๖๙๖	๑๔๙			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.๘๘๒	๓	.๒๙๔	๑.๓๑๕	.๒๗๒
	Within Groups	๓๒.๖๔๑	๑๔๖	.๒๒๔		
	Total	๓๓.๕๒๒	๑๔๙			

ผลการเปรียบเทียบค่า t จำแนกตามคณะ

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (๒-tailed)
ด้าน การศึกษา ต่อ	Equal variances not assumed	๘.๓๐๗	.๐๐๕	๓.๓๖๗	๒๖.๑๕๒	.๐๐๒
	Equal variances assumed			๓.๘๕๖	๑๔๘	.๐๐๐
ด้านการ ฝึกอบรม	Equal variances not assumed	๒.๐๔๖	.๑๕๕	๓.๕๐๗	๒๙.๕๖๙	.๐๐๑
	Equal variances assumed			๓.๓๘๔	๑๔๘	.๐๐๑
ด้านการ เรียนรู้	Equal variances not assumed	.๑๔๙	.๗๐๐	๒.๑๐๙	๓๕.๑๕๗	.๐๔๒
	Equal variances assumed			๑.๗๒๗	๑๔๘	.๐๘๖
รวมทุกด้าน	Equal variances not assumed	๑.๑๑๓	.๒๙๓	๓.๓๕๗	๓๐.๙๐๔	.๐๐๒
	Equal variances assumed			๓.๐๘๖	๑๔๘	.๐๐๒

ผลการเปรียบเทียบค่า f จำแนกตามระดับชั้น

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน การศึกษา ต่อ	Between Groups	.๕๐๑	๓	.๑๖๗	.๗๕๗	.๕๒๐
	Within Groups	๓๒.๑๗๕	๑๔๖	.๒๒๐		
	Total	๓๒.๖๗๖	๑๔๙			
ด้านการ ฝึกอบรม	Between Groups	.๘๕๔	๓	.๒๘๕	๑.๒๐๕	.๓๑๐

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการ เรียนรู้	Within Groups	๓๔.๕๐๗	๑๔๖	.๒๓๖		
	Total	๓๕.๓๖๑	๑๔๙			
	Between Groups	๑.๔๕๕	๓	.๔๘๖	๑.๖๐๕	.๑๙๑
	Within Groups	๔๔.๒๓๖	๑๔๖	.๓๐๓		
รวมทุกด้าน	Total	๔๕.๖๙๖	๑๔๙			
	Between Groups	.๗๘๘	๓	.๒๖๓	๑.๑๗๓	.๓๒๒
	Within Groups	๓๒.๗๓๓	๑๔๖	.๒๒๔		
	Total	๓๓.๕๒๒	๑๔๙			

ผลการเปรียบเทียบค่า t จำแนกตามประสบการณ์

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (๒-tailed)	
ด้าน การศึกษา ต่อ	Equal variances assumed	๘.๓๐๗	.๐๐๕	๓.๘๕๖	๑๔๘	.๐๐๐	.๓๙๘๕๕๘
	Equal variances not assumed			๓.๓๖๗	๒๖.๑๕๒	.๐๐๒	.๓๙๘๕๕๘
ด้านการ ฝึกอบรม	Equal variances assumed	๒.๐๔๖	.๑๕๕	๓.๓๘๔	๑๔๘	.๐๐๑	.๓๖๗๗๖
	Equal variances not assumed			๓.๕๐๗	๒๙.๕ ๖๙	.๐๐๑	.๓๖๗๗๖
ด้านการ เรียนรู้	Equal variances assumed	.๑๔๙	.๗๐๐	๑.๗๒๗	๑๔๘	.๐๘๖	.๒๑๙๓๒

ผลการเปรียบเทียบค่า t จำแนกตามประสบการณ์ (ต่อ)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (๒-tailed)	
รวมทุกด้าน	Equal variances not assumed	๑.๑๑๓	.๒๙๓	๒.๑๐ ๙	๓๕.๑๕๗	.๐๔๒	.๒๑๙๓๒
	Equal variances assumed			๓.๐๘ ๖	๑๔๘	.๐๐๒	.๓๒๘๕๕
	Equal variances not assumed			๓.๓๕ ๗	๓๐.๙๐๔	.๐๐๒	.๓๒๘๕๕

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพุทธจิตวิทยามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้นและจะปกปิดข้อมูลไว้เป็นความลับ ดังนั้น จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความถูกต้อง และสอดคล้องกับ ความเห็นของท่านมากที่สุด

๒. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ ๓ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ ๔ แบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจาก
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. สถานภาพ

- () ๑. สามเณร () ๒. พระภิกษุ

๒. อายุ

- () ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี () ๒. ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี
 () ๓. ระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี () ๔. ๓๑ ปีขึ้นไป

๓. คณะ

- () ๑. คณะพุทธศาสตร์ () ๒. คณะมนุษยศาสตร์

๓. ระดับชั้น

- () ๑. ชั้นปีที่ ๑ () ๒. ชั้นปีที่ ๒
 () ๓. ชั้นปีที่ ๓ () ๔. ชั้นปีที่ ๔

๔. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัยหรือไม่

- () ๑. เคย () ๒. ไม่เคย

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน

ระดับความคิดเห็น ความหมาย

๕ หมายถึง มากที่สุด

๔ หมายถึง มาก

๓ หมายถึง ปานกลาง

๒ หมายถึง น้อย

๑ หมายถึง น้อยที่สุด

รายการ	ระดับแรงจูงใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
แรงจูงใจภายใน					
๑. ท่านมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ					
๒. ท่านมีระดับการศึกษาและความรู้ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย					
๓. หลังจบการศึกษาท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
๔. ลักษณะการศึกษาที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นที่พึงพอใจของท่าน ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
๕. ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
แรงจูงใจภายนอก					
๖. นโยบายการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง					
๗. การจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

รายการ	ระดับแรงจูงใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
แรงจูงใจภายนอก (ต่อ)					
๘. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เช่น ปรับอัตราการเรียนการสอน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
๙. บรรยากาศโดยรวมในที่มหาวิทยาลัย เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ และเสียง จะทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษา					
๑๐. มหาวิทยาลัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					

ตอนที่ ๓ แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามอยู่ระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง

ระดับความคิดเห็น ความหมาย

๕ หมายถึง มากที่สุด

๔ หมายถึง มาก

๓ หมายถึง ปานกลาง

๒ หมายถึง น้อย

๑ หมายถึง น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการศึกษาต่อ					
๑. นิสิตต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น					
๒. นิสิตต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการศึกษาต่อ (ต่อ)					
๓. นิสิตต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
๔. นิสิตต้องการเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
๕. นิสิตต้องการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีแก่ตนเอง ครอบครัว วงศ์ตระกูล					
๖. นิสิตต้องการรู้เรื่องการทําวินัย เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน					
๗. นิสิตความรู้ที่จบมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
๘. นิสิตต้องการปริญญาสูงขึ้น					
๙. นิสิตต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม					
๑๐. นิสิตต้องการให้หัวหน้าห้องเพื่อนร่วมห้องและบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการเรียนรู้ถึงระบบการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่					
ด้านการฝึกอบรม					
๑๑. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
๑๒. นิสิตต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การเรียน เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย					
๑๓. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำแนวทางการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ					
๑๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์การฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของนักศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการฝึกอบรม (ต่อ)					
๑๕. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
๑๖. นิสิตต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง					
๑๗. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๑๘. นิสิตต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา					
๑๙. นิสิตต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
๒๐. นิสิตท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ					
ด้านการเรียนรู้					
๒๑. นิสิตต้องการที่จะเรียนรู้การศึกษาคูงานของทั้งในและนอก					
๒๒. นิสิตต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบและเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น					
๒๓. นิสิตต้องการที่ให้เพื่อนร่วมเรียนทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาษาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการเรียน					
๒๔. นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น					
๒๕. นิสิตต้องการเพิ่มความรู้ในการดำรงชีวิต					
๒๖. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนกับเพื่อนร่วมสถาบัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการเรียนรู้ (ต่อ)					
๒๗. นิสิตต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็น กับผู้มีความรู้ และประสบการณ์					
๒๘. นิสิตต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ					
๒๙. นิสิตต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการเรียนจาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ					
๓๐. นิสิตต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่ เกี่ยวข้อง อันส่งผลกระทบต่อเรียน					

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : Thach Minh Trung
- เกิด : ๑๖ กรกฎาคม ๑๙๘๖
- สถานที่เกิด : AP HUONG PHU A, XA DA LOC, HUYEN CHAU THANH,
TINH TRA VINH, VIET NAM
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๔ สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก
: พ.ศ. ๒๕๕๕ สอบไล่ได้เปรียญธรรม สาม ประโยค
: พ.ศ. ๒๕๖๐ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี
หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต มนุษยศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประวัติการทำงาน : พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบันเป็นพระอาสาเยียวยาใจ ด้วยธรรม รุ่นที่ ๓
ของคณะสงฆ์ภาค ๑ กรุงเทพมหานคร
- สังกัด : วัด สมรโกฏิ แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดสมรโกฏิ แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
: โทรศัพท์ ๐๘๒ ๒๓๓๗ ๙๕๐