

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย มีดังนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 คำศัพท์ที่ควรรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 กระบวนการของแรงจูงใจ
- 2.4 แนวความคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ
- 2.6 ปัจจัยสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.8 นิยามและความหมายของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ
- 2.9 ประวัติความเป็นมาของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
- 2.10 คุณลักษณะของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
- 2.11 การพัฒนาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของแต่ละบุคคล
- 2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

#### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เนื่องจากแรงจูงใจสามารถเริ่มต้นได้จากทางกาย ได้จากทางจิตใจและได้จากทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม คำจำกัดความของแรงจูงใจจึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหารก็ให้คำจำกัดความไปตามที่ตนปรารถนา ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้เขียนจึงขอรวบรวมคำจำกัดความแรงจูงใจและสรุปเพื่อให้เห็นตรงกันดังต่อไปนี้

Medical Dictionary (1974) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจ คือ พลังที่อยู่ภายใน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการ เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา”

The Encyclopedia of Human Behavior (1970) ได้ให้คำจำกัดความว่า “แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไปและควบคุมกิจกรรมของอินทรีย์”

David J.Cherrington (1989) ได้กล่าวในหนังสือ Organization Behavior ของเขาว่า คำว่า “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่า to move ซึ่งแปลว่า เคลื่อนที่ เคลื่อนไหวและได้อธิบายต่อไปในความหมายของพฤติกรรมองค์การเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า แรงจูงใจต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือพลัง (Energy) แนวทางการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าและสิ่งเร้า นั้นมีความสำคัญกับตัวเขา เขาก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไป ในการใส่พลังหรือความพยายาม ลงไปนั้น ก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่จะไปสู่ (Goal directed) และตัวสุดท้ายก็คือเขาจะยืนหยัด ประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (persist in sustained activity)

Robert A. Baron (1986) เน้นว่า “แรงจูงใจ ก็เป็นเหมือนกระบวนการชุดหนึ่ง ซึ่งทำให้ พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้น ได้บรรลุเป้าหมายบางประการ”

John R.Schermerhorn, Jr., James G.Hunt, Richard N.Osborn (1985) ได้พูดถึงแรงจูงใจ เพื่องาน (Motivation to Work) ว่าเป็นตัวที่เน้นถึงพลัง (Forces) ที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการไปสู่ และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เขาทั้งสามได้เน้นด้วยว่า “คำจำกัดความนี้มุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไป ในการทำงาน (Work effort) มิใช่ผลของงานที่ทำ (Work Performance)”

จากคำนิยามทั้งหลาย ผู้เขียนใคร่ขอสรุปเป็นแนวการศึกษาทั่วไปและเพื่อ การนำไปใช้ในการ จูงใจว่า “แรงจูงใจ” ก็คือ แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา การแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมา ซึ่งความพึงพอใจ

## 2.2 คำศัพท์ที่ควรรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 Need คือความต้องการ หมายถึงการขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วต้องการให้ได้ สิ่งที่เขาคนนั้นมาตามปรารถนา เช่น ขาดอาหารก็ปรารถนาอาหาร ขาดการพักผ่อนก็ปรารถนา การพักผ่อน ขาดเงินก็ปรารถนาเงิน ขาดชื่อเสียงก็ปรารถนาให้มีชื่อเสียง ความต้องการนี้ ยังมีความละเอียดอ่อนออกไปอีก เช่น หญิงที่ไม่ได้แต่งงาน แต่มีความปรารถนาอยากได้ลูก การเอาลูกสุนัขหรือลูกแมวมาเลี้ยงก็เป็นการทดแทนกันได้บ้างเช่นกัน เป็นต้น

2.2.2 Drive คือแรงขับ หมายถึงความกังวลหรือความเครียดที่จะให้บรรลุ ความปรารถนาหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ความกังวลหรือความเครียดนี้ จะมีมากหรือน้อย ย่อมขึ้น อยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการนั้นว่ามีมากน้อยเพียงไร เช่น ต้องการจะได้ ตำแหน่งหน้าที่ อย่างมาก ความเครียดก็มีมาก แต่ในขณะที่เดียวกันเพื่อนร่วมงานอีกคนหนึ่ง

ไม่มีความต้องการ ในตำแหน่งนั้นเลย เขาผู้นั้นก็จะไม่มีความเครียดเกี่ยวกับสิ่งนั้นเลย แรงขับซึ่งก่อให้เกิดความเครียดนี้ มีทั้งส่วนดีและไม่ดี ส่วนดี คือสร้างให้เกิดความทะเยอทะยานทำให้เป็นคนมีอนาคต ส่วนไม่ดี คือถ้ามีแรงขับมากเกินไปก็จะทำให้เป็นคนมีลักษณะเครียด เป็นคนอมทุกข์ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ

**2.2.3 Actions** คือการกระทำ หมายถึงการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ (Socially accepted behavior) และพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ (Socially unaccepted behavior) ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองดังกล่าวนี้ จะแสดงออกมามากน้อยแค่ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับแรงขับที่เขาอยู่ในขณะนั้นว่ามีมากน้อยแค่ไหนด้วย พฤติกรรมที่เขาแสดงออกมาต่อสังคม เช่น ทำดีต่อทุก ๆ คน หรือก้าวร้าวคนเคี้ยวทั้งนี้ก็เพื่อจะหวังให้ได้มา ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือสิ่งที่เขาต้องการนั่นเอง หรือเรียกว่า Goal - directed Behavior พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกมา บางครั้งไม่ง่ายต่อการสังเกต โดยเฉพาะในบุคคลที่มีความต้องการหรือเป้าหมายซ่อนเร้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินไปถ้าท่านผู้อ่านจะหมั่นสังเกตการแสดงออกของเขา ทั้งภาษาคำพูด ภาษาท่าทางและสายตา

**2.2.4 Satisfaction** คือความพึงพอใจ หมายถึงความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข จะสังเกตได้จาก สายตา คำพูดและการแสดงออก ความพึงพอใจจะลดความเครียดที่มีอยู่ แต่ถ้ามืดใดความพึงพอใจนั้นไม่สามารถบรรลุได้ ความสำคัญที่มีอยู่ก็ไม่มีเวลารอคอยที่นานออกไปอาจทำให้ความเครียดนั้นยิ่งเพิ่มขึ้นได้เสมอหรือเรียกว่า อารมณ์สะสม (Accumulative Motivation)

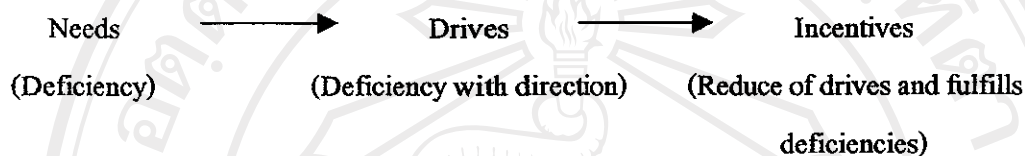
**2.2.5 Motive** คือแรงจูงใจเป็นคำลาติน คือ "Movere" ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหว จากการสั่งของอินทรีย์ ไม่ว่าจะเป็น biological motives หรือ social motives ... ก็ตาม หรืออาจจะกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ ปรารถนาจากการจูงใจหรือแรงจูงใจอันเกิดจากภายใน คนที่ไม่ต้องการจะเคลื่อนไหวหรือมีกิจกรรม

**2.2.6 Incentive** คือสิ่งเร้าใจ เป็นคำอีกคำหนึ่งที่จะพบเห็นเสมอ ๆ ถ้าพูดถึงเรื่อง การจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจที่ใช้เกี่ยวกับการค้า การผลิตหรือในจิตวิทยาอุตสาหกรรม สิ่งเร้าใจ จะถูกนำมาใช้ เพราะถ้าเราตั้งสิ่งเร้าใจให้พนักงานเกิดความ ต้องการ เช่น ถ้าพนักงานขายสามารถขายในระยะเวลา 1 เดือน ได้ 10 ล้าน เขาก็จะได้ไปเที่ยวญี่ปุ่นแน่ ๆ ถ้าเขาปรารถนาเขาก็จะพยายามทำการขายจนสุดฝีมือ นั่นคือ Incentive ที่ตั้งไว้ นั่นมีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อเขา จึงทำให้เกิดกิจกรรมหรือการกระทำซึ่งออกมาในรูปของความพยายามเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่เขาปรารถนาหรือต้องการ

### 2.3 กระบวนการของแรงจูงใจ

จากคำจำกัดความที่กล่าวมาและคำจำกัดความทั้งหลาย Fred Luthans ได้เขียนเป็นแผนภูมิกระบวนการของแรงจูงใจโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อเน้นถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1



จากแผนภูมินี้พออธิบายได้ว่า ความต้องการ (Needs) ก็คือ การที่ยังมีความบกพร่องหรือการขาดอยู่ เช่น คนต้องการน้ำหรือหิวน้ำก็คือเขาขาดหรือไม่สมดุลภายในร่างกายเกี่ยวกับน้ำ จากนั้นก็จะเกิดแรงขับ (Drives) ขึ้นว่าจะแก้ปัญหาหรือขจัดความหิวหรือขาดน้ำได้อย่างไร แน่นอนที่สุด สิ่งเร้าใจ (Incentives) ย่อมเป็นตัวบังคับบอกว่าทางไหน หรือ direction ไหนที่เขาควรจะขจัดความหิวหรือลดแรงขับ

James A.F.Stoner ได้เขียนกระบวนการของแรงจูงใจในหนังสือ "Management" ของเขา ในลักษณะของ Content Theories ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นความรู้สึกละความนึกภายในของคนว่า มีอิทธิพลทำให้เกิดการกระทำหรือการปฏิบัติ ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ตอบปัญหาว่าความต้องการอะไรที่คนพยายามให้บรรลุหรือเกิดความพึงพอใจ และอะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เขาเกิดการกระทำขึ้น จากแนวความคิดเหล่านี้ย่อมมีการตั้งสมมติฐานเอาไว้ว่า คนมีความต้องการอยู่ภายใน (Inner needs) ซึ่งทำให้เกิดแรงขับอันก่อให้เกิดการกระทำเพื่อไปสู่การลดปัญหาหรือการแก้ปัญหาอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ การจูงใจหรือตัวจูงใจอาจจะมียากหลายอย่างต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการเฉพาะอย่าง (particular need) ของแต่ละบุคคลนี้จะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติ เพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจหรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา

## 2.4 แนวความคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคลโดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้น มักจะทำให้ยากเพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบ ยกตัวอย่าง แรงกระตุ้นเพื่อความสำเร็จ (the motivation for achievement) เพียงอย่างเดียว อาจมีการกระทำได้หลายอย่างต่างกันไป เช่น บางคนอาจค้นคว้าเรียนอย่างหนักแต่ถ้าพึ่งตัวเอง หรืออีกคนอาจขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก โดยหาคนที่พอจะช่วยให้สำเร็จมาช่วยทำให้ ส่วนอีกคนอาจหาทำงานง่าย ๆ ที่มั่นใจได้ว่าจะสำเร็จ และอีกคนอาจหางานยากที่สุดทำเพื่อทดลอง

ในทางตรงกันข้าม แรงกระตุ้นที่ต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันได้ เช่น นักเรียนกลุ่มหนึ่งเลือกเรียนวิศวกรรมศาสตร์ไทยอย่างเดียวกัน แต่การเลือกวิชานี้เนื่องมาจากสิ่งกระตุ้นหรือสาเหตุต่างกัน คือ คนหนึ่งชอบเรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ที่มีแทรกอยู่ในวรรณคดี อีกคนชอบรสชาติอร่อยคำที่บรรจุไว้ในวิชานี้ บางคนลงทะเบียนเรียนวิชานี้ตามอย่างเพื่อนที่รักกัน หรืออีกคนเรียนเพราะผู้สอนวิชานี้ ให้คะแนนดี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าคนที่ทำอะไรเหมือน ๆ กัน ไม่ได้หมายความว่าเนื่องมาจากสาเหตุอย่างเดียวกันเสมอไป

แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (overt) หรืออาจถูกปิดบัง (covert) ไว้ การกระทำของคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของตน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลอง และการสังเกตจากการตรวจรักษา นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (need) และแรงขับ (drive)

ความต้องการ (need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกาย แล้วทำให้เกิดแรงขับ (drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลา และทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน ความต้องการอาหารนับเป็นความต้องการภายใน (physiological need) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสังคมนับเป็นความต้องการภายนอก (environmental need) เมื่ออยู่ในสภาพที่เกิดความขาดแคลนมาก ความต้องการจะมีกำลังบังคับสูง ทำให้เกิดสภาพการตอบสนองขึ้น เช่น ต้องการอาหารเมื่อเกิดความหิว ต้องการอยู่ในสังคม เมื่อเกิดความรู้สึกเดียวดายว่าเหว เมื่อเกิดความขาดและต้องทนทุกข์ทรมานเพราะความไม่สมดุล ทำให้เกิดการตอบโต้ (พฤติกรรม) ขึ้น

แรงขับ (drives) เป็นถึงเร้าที่เกิดขึ้นจากความต้องการ (needs) คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เองที่เรียกว่า แรงขับ (drives) ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเกิดความต้องการอาหารก็จะถูกเร้าด้วยแรงขับความหิว (hunger drive) แรงขับหรือสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนี้มาจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้นว่า ทางกาย ทางสังคม ทางสติปัญญา ฯลฯ เช่น เมื่อเกิดแรงขับความหิวจะมีอาการแสดงออกทางกายที่ต่างกั นตามการอบรมทางสังคมและเท่าที่สติปัญญาจะบงการ เป็นต้นว่า บางคนปรุงอาหารรับประทานเอง หรือบางคนซื้อมารับประทาน และบางคนอาจใช้วิธีขโมยอาหารก็ได้ คำว่า “แรงขับ” (drives) และแรงกระตุ้น (motive) นี้ มักจะใช้ควบคู่กันในความหมายอย่างเดียวกัน

## 2.5 ขั้นตอนของการเกิดแรงงูใจ

กระบวนการของแรงงูใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้ว ความต้องการ (need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนอง ซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

กระบวนการของแรงงูใจ 4 ขั้น มีดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนั้น อาจจะเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึ ก กระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. **ขั้นพฤติกรรม (behavior stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อม ๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. **ขั้นลดแรงขับ (drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

สรุปกระบวนการของแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน รวมกันจากตัวอย่าง เช่น คนขาดอาหารมักเกิดความหิว (need) ซึ่งจะมีอาการทางกายปรากฏเพียงเล็กน้อย เช่น ท้องร้อง หรืออาจมีอาการรุนแรงจนถึงแทบท้อง ปวดท้อง ปวดศีรษะ ทำให้กระวนกระวาย หงุดหงิด (drive) จึงหาอาหารเท่าที่จะพอหาได้หรือพยายามหาอาหารหลาย ๆ อย่างมารับประทาน (behavior) เมื่อรับประทานอิ่มแล้วก็หายหิว (drive reduction)

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้งเป็นต้นว่า สิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งนี้อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่ง จะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความตึงเครียดที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

## 2.6 ปัจจัยสำคัญของแรงจูงใจ

ปัจจัยทั้งหลายที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในมนุษย์ จำแนกกว้าง ๆ ได้ 4 ประเภท คือ

1. **ปัจจัยพื้นฐานทางชีวภาพ (biological factors)** เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เพศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ
2. **ปัจจัยทางอารมณ์ (emotional factors)** เช่น ความตื่นตระหนก กลัว โกรธ รัก เกลียด และอารมณ์อื่น ๆ ที่จูงใจให้คนมีพฤติกรรมตั้งแต่เอื้อเพื่อเพื่อนจนถึงการฆ่าผู้อื่น
3. **ปัจจัยทางความคิด (cognitive factors)** คนเราจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่คิดว่าเหมาะสมและเป็นไปได้ และตามความคาดหวังว่าคนอื่นจะสนองตอบการกระทำของตนอย่างไร
4. **ปัจจัยทางสังคม (social factors)** ได้แก่ จากปฏิกริยาและผลที่ผู้อื่นได้รับจากตัวอย่างในโทรทัศน์ หรือจากกฎระเบียบทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

## 2.7 ทฤษฎีแรงงูใจ

นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีเพื่ออธิบายถึงแรงงูใจของมนุษย์ เพื่อตอบคำถามว่าทำไมมนุษย์จึงทำเช่นนั้นอย่างนี้ เพราะอะไร แต่ไม่มีทฤษฎีใดที่อธิบายแรงงูใจได้ครบถ้วน ทฤษฎีที่กล่าวถึงกันมากมีอยู่ 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีสัญชาตญาณ ทฤษฎีแรงขับ ทฤษฎีการตื่นตัวและทฤษฎีสิ่งล่อใจ

### 1. ทฤษฎีสัญชาตญาณ (instinct theory)

สัญชาตญาณเป็นกระสวนของพฤติกรรมอัตโนมัติ ไม่เกิดจากการเรียนรู้ อยู่นอกเหนือการบังคับของจิตใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้จะแสดงออกมาทันทีเมื่อปรากฏถึงเร้าเฉพาะต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ปลาฉลามตัวผู้จะแสดงการก้าวร้าวพร้อมต่อสู้ทันทีที่เห็นตัวผู้ตัวอื่น พฤติกรรมนี้ไม่ต้องเรียนรู้เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ตายตัวแน่นอน ซึ่งกำหนดมาโดยกำเนิด

ปัจจุบันไม่มีใครอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสัญชาตญาณแล้ว แต่ทฤษฎีนี้ก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางชีวภาพต่อพฤติกรรม

### 2. ทฤษฎีแรงขับ (drive reduction theory)

ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของปัจจัยทางชีวภาพเหมือนทฤษฎีสัญชาตญาณ แต่มีพื้นฐานความคิดในเรื่องระบบสมดุลภายในร่างกาย หรือโฮมิโอสแตซิส (homeostasis) ระบบนี้ มีทั้งในคนและสัตว์ เป็นกลไกภายในที่รักษาระบบทางสรีระให้คงสภาพสมดุลในเรื่องต่าง ๆ ไว้เพื่อทำให้ร่างกายเป็นปกติ โดยการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใน

ทฤษฎีแรงขับอธิบายว่า เมื่อใดที่เกิดการเสียสมดุลในระบบโฮมิโอสแตซิส จะทำให้เกิดความต้องการ (need) อย่างหนึ่งขึ้น เป็นความต้องการทางชีวภาพเพื่อรักษาความอยู่ดีของชีวิต และความต้องการนี้จะทำให้เกิดแรงขับ (drive) อีกต่อหนึ่ง แรงขับเป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้ร่างกายตื่นตัว และพร้อมจะทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้กลับคืนสู่สภาพสมดุล ตัวอย่างเช่น ถ้าเราดื่มน้ำมานานเป็นระยะเวลาหนึ่ง ความสมดุลทางเคมีในเลือดจะถูกรบกวนจนเกิดความต้องการทางชีวภาพ คือต้องการเพิ่มน้ำในร่างกาย สภาพทางจิตใจหรือแรงขับที่เกิดจากความต้องการน้ำคือ ความกระหาย จะงูใจให้เราดื่มน้ำ หรือหาน้ำมาดื่ม หลังจากดื่มแล้ว ความต้องการน้ำได้รับการสนองตอบ แรงขับก็ลดลง อาจกล่าวได้ว่า แรงขับผลักดันให้คนเราตอบสนองความต้องการเสร็จแล้วทำให้แรงขับลดลง และร่างกายกลับสู่สภาพสมดุล



แรงขับ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิและแรงขับทุติยภูมิ

แรงขับปฐมภูมิ (primary drives) คือ แรงขับที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการและแรงขับประเภทนี้เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องเรียนรู้

แรงขับทุติยภูมิ (secondary drives) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (โดยกา รวางเงื่อนไขหรือวิธีการเรียนรู้แบบใด ๆ) แรงขับประเภทนี้ เมื่อเกิดแล้ว จะจูงใจคนให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ราวกับว่าความต้องการไม่เคยได้รับการสนองตอบ เช่น คนเรียนรู้ว่าเงินมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการลดแรงขับปฐมภูมิ อันเกิดจากความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ อีกมากมาย การมีเงินจึงกลายเป็นแรงขับทุติยภูมิ การมีเงินไม่เพียงพอ (คนส่วนมากคิดอย่างนี้ตลอดเวลา) จะจูงใจให้กระทำพฤติกรรมหลากหลายเพื่อให้ได้เงินมา ตั้งแต่การทำงานหนักจนถึง การปล้นธนาคาร

ทฤษฎีแรงขับ สามารถอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากกว่าทฤษฎีสัญชาตญาณ แต่ก็มีพฤติกรรมหลายอย่างที่มิได้แสดงชัดเจนว่ากระทำเพื่อลดแรงขับใด ๆ เช่น การชุกชุนและการสำรวจสิ่งรอบตัว เมื่อมีวัตถุใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในสิ่งแวดล้อมของสัตว์ทดลอง มันจะลงมือสัมผัสสิ่งนั้นโดยวิธีต่าง ๆ ถึงเป็นสัตว์ที่แสดงการอยากรู้อยากเห็นค่อนข้างมาก และมนุษย์เราก็มักมีพฤติกรรมเช่นนี้ไม่น้อยนัก อดใจไม่ได้ที่จะต้องไปดูเองหรือหารายละเอียด เมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งของใหม่เกิดขึ้น เช่น อ่านหนังสือพิมพ์ เดินทางท่องเที่ยวหรือไปห้างสรรพสินค้าและร้านอาหารเปิดใหม่

### 3. ทฤษฎีการตื่นตัว (arousal theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่าคนเรากจูงใจให้กระทำพฤติกรรมบางอย่างเพื่อรักษาระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะ (optimal level of arousal) โดยทั่วไป เมื่อระดับการตื่นตัวต่ำลงจะถูกกระตุ้นให้เพิ่มขึ้น และเมื่อระดับการตื่นตัวสูงเกินไป ก็จะถูกดึงให้ลดลง เมื่อรู้สึกเบื่อหรือเซ็ง คนเราจะแสวงหาความตื่นเต้น เมื่อเผชิญกับความตื่นเต้นเร้าใจมานานระยะหนึ่ง จะต้องการพักผ่อน เช่น หลังจากฟังบรรยายในช่วงเช้าและยังอ่านหนังสืออีกตลอดช่วงบ่าย เราคงอยากจะดูหนังบู๊โลดโผนสักเรื่องหนึ่งในตอนเย็น แต่ถ้าทั้งวันนั้นเราล่นกีฬา หรืออภิปรายโต้แย้งปัญหาทางการเมืองมาอย่างเผ็ดร้อนหรือช่วยขนของย้ายที่อยู่ให้เพื่อน เย็นวันนี้เราคงต้องการความเงียบเพื่อพักผ่อนให้สบาย แต่ถ้าเราไม่ได้คิดอย่างที่กล่าวมา แสดงว่าระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะของเราค่อนข้างสูงมาก ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว แต่ละคนก็มีระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะแตกต่างกันไป

นักทฤษฎีอธิบายว่า การตื่นตัว คือ ระดับการทำงานที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ระบบ ทางสรีระสามารถวัดระดับการทำงานนี้ได้จากคลื่นสมอง การเต้นของหัวใจ การเกร็งของกล้ามเนื้อ หรือจากสภาวะของอวัยวะต่าง ๆ ระดับการตื่นตัวต่ำที่สุดในขณะที่เราหลับสนิทและสูงสุด เมื่อเกิดความตื่นตกใจหรือตื่นเต้นสุดขีด การตื่นตัวทำให้เพิ่มขึ้นได้จากความหิว ทรายาน้ำหรือ แรงขับทางชีวภาพอื่น ๆ และจากสิ่งเร้าที่เข้มข้นแรง เหตุการณ์ใหม่ ๆ หรือไม่คาดหวังไว้ก่อน หรือจากสารกระตุ้นในกาแฟและยาบางชนิด

เมื่อมีระดับการตื่นตัวปานกลาง การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง ถ้าระดับการตื่นตัว ต่ำเกินไป ประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำลง เช่น ขณะที่เรากำลังง่วงมาก เป็นการยากที่จะ คิดเข้าใจเรื่องต่าง ๆ หรือแม้แต่ว่าเราจะทำอะไรให้ถูกต้อง ระดับการตื่นตัวที่สูงเกินไปจะรบกวน ความใส่ใจ การรับรู้ การคิด เสียสมาธิ กล้ามเนื้อทำงานประสานกันได้ยาก โดยทั่วไปคนเราทำงาน ยากมีรายละเอียดซับซ้อน ได้ดีมีประสิทธิภาพสูง เมื่อระดับการตื่นตัวต่ำ แต่ถ้าเป็นงานที่ง่าย จะทำได้ดีเมื่อระดับการตื่นตัวสูง

คนที่มีระดับการตื่นตัวสูงเป็นนิสัย มักสูบบุหรี่ ดื่มสุรา กินอาหารรสจัด ฟังดนตรี เสียงดัง มีความถี่เรื่องเพศสัมพันธ์ ชอบการเสี่ยงและลองเรื่องใหม่ ๆ ส่วนคนที่มีระดับการตื่นตัว ต่ำเป็นปกติ มักมีพฤติกรรมที่ไม่เร้าใจมากนัก ไม่ชอบการเสี่ยง ความแตกต่างในระดับพอเหมาะ ของการตื่นตัวเกิดจากพื้นฐานทางชีวภาพเป็นเรื่องหลัก และทำให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปด้วย

#### 4. ทฤษฎีสิ่งล่อใจ (incentive theory)

ทฤษฎีอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ล้วนแต่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในร่างกาย แต่ทฤษฎี สิ่งล่อใจ กลับอธิบายถึงปัจจัยภายนอกหรือจากสิ่งแวดล้อมที่จูงใจหรือดึงดูดให้คนมุ่งไปหาสิ่งนั้น โดยอธิบายว่า การกระทำทั้งหลายของคนเราล้วนเป็นการกระทำเพื่อแสวงหาสิ่งที่พอใจ (positive incentives) และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจ (negative incentives) การที่คนมีพฤติกรรม แตกต่างกันหรือพฤติกรรมของคนคนหนึ่งไม่เหมือนเดิมเมื่อเปลี่ยนสถานการณ์ไป ขึ้นอยู่กับ สิ่งล่อใจที่มีแตกต่างกัน หรือมีค่านิยมและให้คุณค่า (Values) ต่อสิ่งล่อใจไม่เหมือนกัน ถ้าคนคิดว่า การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะได้รับผลที่คุ้มค่ากับความคาดหวัง เขาก็จะมีแรงจูงใจให้กระทำ อย่างที่คิดนั้น คุณค่าของสิ่งล่อใจเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยทางชีวภาพและทางความคิด เช่น อาหารจะมี ค่าของการจูงใจต่อคนที่กำลังหิวมากกว่าต่อคนที่อิ่มแล้ว

ทฤษฎีกระบวนการปฏิบัติ (opponent – process theory) อธิบายเสริมทฤษฎีสิ่งล่อใจ และทฤษฎีการตื่นตัวในเรื่องการเปลี่ยนค่าของสิ่งล่อใจและระดับความตื่นตัวว่า 1) ปฏิกริยาตอบสนองเริ่มต้นต่อสิ่งเร้าจะมีปฏิกริยาตรงกันข้ามเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เป็นกระบวนการปฏิบัติ เช่น อาการตื่นตกใจเสียงระเบิดจะตามมาด้วยอาการโล่งใจและผ่อนคลายลง 2) หลังจากเผชิญกับสิ่งเร้าเดิมบ่อยครั้งขึ้น การตื่นตัวในระยะเริ่มต้นจะลดลง แต่กระบวนการปฏิบัติจะเร็วและเข้มข้น จึงอธิบายได้ว่าทำไมคนบางคนถึงชอบการกระทำที่ตื่นเต้นแต่เสี่ยงอันตรายสูง เช่น การดิ่งพสุธา การกระโดดหอสูง bungee – jumping และเกมทำทายอื่น ๆ เพราะในการกระทำครั้งแรก ๆ นั้น จะเกิดความรู้สึกตื่นเต้น กลัวผิดพลาด มีอันตราย สูงมาก แต่เมื่อทำได้ในแต่ละครั้ง จะมีความรู้สึกสบายใจ ภูมิใจและสนุกสนานตามมา ความกลัวก็ลดลง เป็นการเปลี่ยนแปลงค่าของสิ่งล่อใจที่เกิดขึ้นในระหว่างการกระทำนั่นเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาทั้งหมด มีส่วนที่เสริมแก่กันในการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นการเน้นปัจจัยที่ต่างกันในการเกิดแรงจูงใจ

## 2.8 นิยามและความหมายของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) นี้ มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายเช่น

Rutter (1985) ได้บรรยายถึงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมายชีวิตอย่างมีการวางแผนเป็นขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีคุณค่า (Self – Esteem) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence)
2. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนในการคิดต่อประสานงานและปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้
3. มีการสะสมความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางสังคมที่คนได้เผชิญหรือประสบพบเห็นมาอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตและมีทักษะทางสังคมสูงนั่นเอง

Kadner (1989) อธิบายว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ การรับรู้และกำหนดจิตสังคม (Psychosocial Resource) อันหลากหลาย ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นเข้าใจและเอาชนะอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศทำให้บุคคลนั้นมีอีโก้ที่เข้มแข็ง (Ego Strength) นั่นเอง

Masten และคณะ (1990 อ้างจาก Young – Eisendrath, 1996) ได้อธิบายลักษณะเด่นของบุคคลที่มีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้คือ

1. มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความเสี่ยงสูงและสามารถแก้ปัญหานั้นได้ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาดี
2. มีความทรหดและอดกลั้นได้ แม้จะอยู่ในสภาวะที่ถูกคุกคาม
3. มีความสามารถฟื้นจากสภาวะบาดเจ็บ (Trauma) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น Luthan & Zigler, 1991 : Rutter, 1987 (อ้างจาก Hunter & Chandler, 1999) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็น การที่บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัวได้ง่าย

Grotberg (1995) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับงานที่ทำได้ดี มีความสามารถในการเผชิญหน้าและเอาชนะต่อปัญหาได้ดี มีความเข้มแข็งและยืนหยัดต่อสู้กับมรสุมชีวิตจนสามารถประสบความสำเร็จได้ อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นด้วย พร้อมทั้งได้เสนอแนะว่าในสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เด็กมีการพัฒนาตามวัยอย่างเหมาะสม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของเด็ก จะมาจาก 3 แหล่งด้วยกัน คือ

1. “ฉันมี” (I Have) คนที่ดูแลช่วยเหลือ
2. “ฉันสามารถ” (I Can) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีทักษะในการแก้ปัญหา
3. “ฉันเป็น” (I Am) คนที่มีจิตใจเข้มแข็ง

Young – Eisendrath (1996) กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะสามารถเข้าใจในการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้ดีว่ามีทั้งทุกข์และสุขสลับกันไปและเข้าใจที่จะเปลี่ยนความทุกข์ให้พัฒนาไปในเชิงสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งแนวความคิดนี้เหมือนกับคำสอนในพระพุทธศาสนาที่กล่าวว่า สัตว์โลกทั้งหลายย่อมหนีไม่พ้นการเวียนว่ายตายเกิดของทุกข์ การดับทุกข์และการเกิดสุข การดับของความทุกข์ ดังนั้นชาวพุทธจึงเรียนรู้ถึงการปรับตัวเมื่อเกิดทุกข์และสุขไม่ให้มีมากจนเกินไป นั่นก็คือรู้จักเดินทางสายกลาง เป็นต้น

Howard, 1996 : Morsi, 1995 : Werner, 1992 (อ้างจาก Hunter & Chandler, 1999) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่า หมายถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขทุกช่วงอายุ ไม่ว่าจะมีความทุกข์ใด ๆ เกิดขึ้น ทั้งเหตุการณ์ที่ดีหรือไม่ดี ก็จะสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้

Jacelon (1997) ได้ตรวจสอบหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่เขียนเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ แล้วสรุปว่าคนที่มีบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศนั้นมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นคนเจ้าความคิด เมื่อเผชิญกับปัญหาจะมีความสามารถคิดหาแนวทางต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น
2. มีระดับสติปัญญาสูงกว่าค่าเฉลี่ย (Above Average Intelligence)
3. มีชีวิตที่กระฉับกระเฉง (Active Engaged Lives)
4. มีความเป็นตัวของตัวเองสูง (A Strong Sense of Self)
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Reliance)
6. ความเป็นอิสระ (Independence)
7. มีความคิดเชิงบวก (Positive Outlook)

Dacey และ Kenny (1997) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ ว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถเอาชนะกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต หรือสามารถแก้ปัญหาชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hagevik (1998) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศในอาชีพ ว่าหมายถึง ศูนย์กลางของความสำเร็จของปัจเจกบุคคลและองค์กร ในการยอมรับและเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามความคาดหมายหรือไม่ก็ตาม ซึ่งมีองค์ประกอบหลากหลาย ได้แก่ การทุ่มเท (Being Focused), การมองโลกในแง่ดี (Positive Outlook) และการยืดหยุ่น (Remaining Flexible)

Hiew (2001) กล่าวว่าคนที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ บุคคลที่สามารถยืนหยัดได้ดี ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยหรือกล่าวได้ว่าบุคคลนั้น ยังสามารถดำเนินชีวิตได้ดี แม้จะตกอยู่ภายใต้ความเครียด โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Disposition Factors or Temperament)
2. องค์ประกอบทางด้านความสามารถและความเข้มแข็งส่วนบุคคล (Personal Abilities and Strengths)
3. องค์ประกอบทางการสนับสนุนทางสังคมหรือมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ (Social Support or Environment Sources)

จากนิยามและความหมายของคำว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศที่ได้มีผู้นิยามไว้ทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนั้น เกิดขึ้นตั้งแต่บุคคลนั้นอยู่ในวัยเยาว์ โดยมีพันธุกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะมีระดับสติปัญญาสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีพัฒนาการในวัยเด็กที่เหมาะสม นั่นคือมีคนที่จะช่วยเหลือและช่วยเหลือ ทำให้มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง มองโลกในแง่ดี อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีโอกาสที่เข้มแข็ง ทำให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.9 ประวัติความเป็นมาของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) นั้น มีรากฐานมาจากการที่ผู้วิจัยทั้งหลายต้องการที่จะเข้าถึง “จุดดั้งเดิมของการมีสุขภาพที่ดี” (Salutogenetic) หรืออาจกล่าวได้ว่าต้องการที่จะศึกษาว่า “รากเหง้าของการมีสุขภาพที่ดีในมนุษย์นั้น เกิดขึ้นได้อย่างไร” ซึ่งคำว่า “Salutogenesis” นี้ Aaron Antonovsky (1979, 1987) เป็นผู้บัญญัติศัพท์คำนี้ขึ้นมา โดยนำเอาคำในภาษากรีกมาผสมกัน คือคำว่า “saluto” แปลว่า “สุขภาพ” ส่วนคำว่า “Genesis” แปลว่า “จุดดั้งเดิม” (Origin) นอกจากนี้ Antonovsky ยังเป็นผู้สร้างแบบทดสอบ ที่เรียกว่า “Sense of Coherence” ซึ่งต่อมา สมจิต หนูเจริญกุล 2532 (อ้างในรัชณี นามจันทร์ และ สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ได้แปลเป็นภาษาไทยและเรียกแบบทดสอบนี้ ว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก ในประเทศไทยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่นำเอาแบบทดสอบความเข้มแข็งในการมองโลกนี้ ไปใช้ในการวิจัย ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานในแวดวงสุขภาพและจิตวิทยา

Antonovsky (1979, 1987) ได้อธิบายบุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) ว่าหมายถึงบุคคลที่มีการมองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวด้วยความเข้าใจ (Comprehensible) สามารถจัดการได้ (Manageable) และมีความหมาย (Meaningful)

จากการศึกษาของ Antonovsky จุดประกายให้ Garmezy (1983) Werner & Smith (1982) สนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) ในเด็ก โดยพบว่าเด็กสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ (Competent) และปรับตัวได้ดี (Well - Adjusted) ถึงแม้ว่าเด็กจะเติบโตภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์ เช่น เด็กที่เกิดมาในครอบครัวที่ยากจน ครอบครัวที่แตกแยก หรือครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงในการเลี้ยงดูเด็ก แต่เด็กบางคนสามารถ ปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ดี โดยมีพลังทั้งทางร่างกายและจิตใจที่จะต่อสู้ฝ่าฟันสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคไปได้ด้วยดี ดังตัวอย่างที่ Pines (1979) ได้นำเสนอเด็กชายอายุ 10 ขวบ ซึ่งอาศัยอยู่ในห้องเช่าเล็ก ๆ

ในแหล่งสลัมของเมือง Minneapolis กับพ่อ ซึ่งเป็นผู้ร้ายที่ได้รับการปล่อยตัวจากคุกและกำลังจะตายด้วยโรคมะเร็ง ส่วนแม่ก็ไร้การศึกษา รวมทั้งมีน้องชายและน้องสาวอีก 7 คน ในจำนวนน้องทั้งหมด มี 2 คน เป็นเด็กปัญญาอ่อน แต่เมื่อให้ครอบครัวว่าเด็กชายคนนี้มีผลการเรียนอย่างไรบ้าง ครอบครัวว่าเด็กคนนี้มีความสามารถพิเศษ เรียนดีและเป็นที่รักของเพื่อน ๆ ในโรงเรียนทั้ง ๆ ที่เด็กคนนี้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย

นอกจากนั้นยังมีการศึกษาของ Garnezy (1983) และ Hartup (1983) ซึ่งศึกษาในเด็กที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของครอบครัวที่ไม่ดี เช่น ถูกพ่อแม่เลี้ยงดูอย่างทารุณ หรือทอดทิ้ง (Abused) หรือเด็กที่เติบโตในค่ายกักกัน หรือเด็กที่เติบโตในช่วงสงคราม ก็พบว่าเด็กเหล่านั้นสามารถปรับตัวได้ดี

จากการศึกษาของ Garnezy (1983), Werner & Smith (1982) และ Pines (1979) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) มีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ

1. มีทักษะในการเข้าสังคมดี
2. มีบุคลิกภาพที่สามารถเข้ากับเพื่อน ได้ง่าย (Being Friendly)
3. มักวางตัวแบบสบาย ๆ ทำให้สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกันหรือผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี

4. มีอารมณ์ดี ทำให้การคบหาสมาคมกับผู้อื่นเกิดขึ้นได้ง่าย ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว เป็นผลให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถควบคุมตนเองได้ดี นอกจากนี้พบว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะประสบความสำเร็จสูงและส่วนใหญ่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเด็กพบความประหลาดใจว่า ไม่ใช่เด็กทุกคนจะมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ เด็กบางคนไม่มีบุคลิกภาพดังกล่าวเลย ซึ่งคำตอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ น่าจะกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็นบุคลิกภาพพื้นฐานที่มีอยู่เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม (Inherited Traits) เช่น ลักษณะทางอารมณ์ที่เข้ากับคนได้ง่าย (Easy Temperament) ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดและความยุ่งเหยิงในชีวิตได้ดี (Stress and Turmoil) อีกส่วนหนึ่งที่นอกเหนือจากพฤติกรรมน่าจะเป็นประสบการณ์ของบุคคล (Experience) เด็กที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศและมีประวัติว่าพบกับความเครียดบ่อย จะไม่ยอมรับประสบการณ์อันเลวร้ายที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยปรับเปลี่ยนสิ่งที่ไม่ดีเหล่านั้นให้เป็นสิ่งที่ดี โดยใช้ความสามารถพิเศษ (Talent) หรือให้ความสนใจ (Interests) ที่จะซึมซับประสบการณ์อันเลวร้ายนั้น แล้วปรับเปลี่ยนให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อมั่น (Confidence)

ในตนเอง และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนและครู ตัวอย่างเช่น Werner (1987) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะคิดว่าโรงเรียนคือ บ้านที่แตกต่างไปจากบ้านจริงของตน เพื่อหลบหนีไปจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีภายในบ้าน และครูก็จะเป็นตัวแบบที่สำคัญ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเลือกเป็นแบบอย่าง

ดังนั้นบุคลิกภาพที่ติดตัวมา (Personality Trait) เสมือนหนึ่งเป็นความทนทาน (Hardiness) ที่ป้องกันบุคคลนั้นให้พ้นจากความเครียด ซึ่งแบบวัดความทนทานนี้ สร้างขึ้นโดย Kobas 1982 (อ้างใน ผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์, 2541) โดยมีผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์ และอุบล นิวัตชัย แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ต่อมา Safarino (1998) พบว่า ความทนทาน (Hardiness) บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) และความเข้มแข็งในการมองโลก มีพื้นฐานอันเดียวกัน

## 2.10 คุณลักษณะของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนั้น ได้มีการศึกษาวิจัยทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อนำไปใช้ในการลดความเครียด (Stress) และอุปสรรคที่แต่ละคนต้องเผชิญในการดำรงชีวิต (Rutter, 1987 : Werner, 1989) ดังนั้นถ้าครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและนักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้ที่ทำงานด้านบริการสามารถนำคุณลักษณะของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไปใช้กับเด็ก จะช่วยให้เข้าใจว่าเด็ก ๆ เหล่านั้น มีองค์ประกอบใดหรือขาดองค์ประกอบใดบ้างและช่วยส่งเสริมองค์ประกอบด้านที่ขาดให้สมบูรณ์ จะช่วยพัฒนาเด็กให้เติบโตเป็นเยาวชนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สำหรับผู้ใหญ่ นั้น ถ้าสามารถเข้าใจถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศและองค์ประกอบของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นปรับตัวให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดีได้ เมื่อบุคคลเหล่านั้น ต้องตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ

Grotberg (1995, 1999) กล่าวว่า คุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience Characteristics) สามารถสร้างให้เกิดขึ้น ได้ทั้งในเด็กเล็กและวัยรุ่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปรับตัวทางด้านการรู้คิด (Cognitive) สังคม (Social) และการเรียนรู้ในโรงเรียน (School Functioning) โดยได้เสนอแนวคิดว่าคุณคนสามารถเรียนรู้ได้หลังจากผ่านประสบการณ์ อันเลวร้ายมาแล้ว บุคคลเหล่านั้นสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาเป็นบทเรียน นำพาให้บุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้เมื่อใดขึ้น ขณะเดียวกันการรับรู้ที่ดีเกี่ยวกับตนเองของบุคคลนั้น รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวจะพัฒนาตัวตนของบุคคลนั้น จากสุขภาพจิตที่ไม่ดี และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีปัญหาไปสู่สภาพที่ดีขึ้นได้ การหาคุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนี้ Grotberg ได้ศึกษาโดยการให้คะแนนการมีปฏิริยาตอบสนองของเด็กทั้งทางวาจา



และการเขียนถึงสถานการณ์ที่ยากลำบาก และเด็กต้องเผชิญกับความเครียดเหล่านั้น รวมทั้งถามเด็กเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาของเด็กในอดีตที่ผ่านมา ว่าเมื่อเด็กพบเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคเด็กแก้ปัญหาอย่างไร จากข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนี้ Grotberg นำมาวิเคราะห์ว่าคุณลักษณะใดที่จัดเข้ากลุ่มบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งต่อมา Grotberg (1995) ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience Scale) ขึ้นจากการที่ Grotberg เป็นหัวหน้าคณะในการใช้แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศในประเทศต่าง ๆ (International Resilience Project) ถึง 30 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งการทำวิจัยในประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ Grotberg ต้องการศึกษานวนคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคำว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) จากการศึกษา พบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนี้ มีทั้งหมด 36 คุณลักษณะ ซึ่งสามารถนำทั้ง 36 คุณลักษณะนี้ มาจัดเป็นองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ องค์ประกอบ “ฉันมี” (I Have) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ, องค์ประกอบ “ฉันเป็น” (I Am) มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ และองค์ประกอบ “ฉันสามารถ” (I Can) มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดของ Resilience Scale จำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นั้น มีความหมายดังนี้คือ

1. องค์ประกอบ “ฉันมี” (I Have) หมายถึง การมีบุคคลภายนอกคอยให้ความช่วยเหลือหรือได้รับการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก ซึ่งองค์ประกอบ “ฉันมี” นั้น อาจจะมาจกหลายแหล่ง เช่น จากสมาชิกภายในครอบครัวของบุคคลนั้น หรือบุคคลสำคัญที่บุคคลนั้นนิยมชมชอบหรือนับถือ และการสนับสนุนทางสังคมของคนในชุมชนนั้น เป็นต้น

2. องค์ประกอบ “ฉันเป็น” (I Am) หมายถึง บุคคลนั้นมีความแข็งแกร่งภายในจิตใจหรือมีจิตใจที่เข้มแข็งนั่นเอง ซึ่งองค์ประกอบ “ฉันเป็น” นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ คือ

2.1 เป็นคนที่น่ารักและอารมณ์ดี

2.2 เป็นคนที่มีจิตใจเปี่ยมไปด้วยความรักใคร่หรือจงรักภักดี

2.3 เป็นคนที่สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (Empathic) และเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)

2.4 มีความภาคภูมิใจในตนเอง

2.5 ความเป็นอิสระ (Autonomous) และมีความรับผิดชอบ

2.6 มีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความหวัง ศรัทธาและเชื่อมั่น (Faith and Trust)

2.7 มีความทรงจำในทางบวก คือ จำแต่สิ่งดี ๆ (Positive Memories) เกี่ยวกับ

ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นและความเอื้ออาทรที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง

2.8 มีความนับถือตนเองและผู้อื่นรวมทั้งรับรู้การที่บุคคลอื่นนับถือและยกย่องตนเองด้วย

2.9 มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น

2.10 รู้จักแบ่งปันความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง

องค์ประกอบย่อยทั้ง 10 ประการนี้ จะช่วยให้มีการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Reliance) ซึ่งก่อให้เกิดคุณลักษณะที่ดีในตัวบุคคลนั้น

3. องค์ประกอบ “ฉันสามารถ” (I Can) หมายถึง บุคคลนั้นมีทักษะทางสังคมและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นั่นคือ บุคคลนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และมีการใช้ชีวิตในสังคมที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความสุข ซึ่ง Grotberg (1995) กล่าวว่า การที่บุคคลพัฒนาองค์ประกอบ “ฉันสามารถ” ได้ นั้น เพราะบุคคลนั้นมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

3.1 มีความสามารถที่จะแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดต่อบุคคลอื่น

3.2 มีสติปัญญาและทักษะในการแก้ปัญหา

3.3 สามารถควบคุมตนเองได้ดีไม่ให้เกิดออกต่อสิ่งที่ตนรู้สึกว่าไม่ถูกต้อง

3.4 มีความสามารถที่จะรู้ว่าเมื่อใดควรขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นและ

3.5 การขอความช่วยเหลือนั้น จะใช้วิธีการอย่างไร ในทางกลับกันก็ควรรู้จัก

ภาวะทะเลาะในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเช่นกัน

จาก 5 องค์ประกอบย่อยนี้ จะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในองค์ประกอบ “ฉันสามารถ”

Grotberg (1995) อธิบายว่าความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและความรักที่ปราศจากเงื่อนไขใด ๆ ของพ่อแม่และผู้ปกครองที่บุคคลได้รับในวัยเด็ก เป็นส่วนหนึ่งของแรงสนับสนุนจากภายนอก นอกจากนั้น โครงสร้างและกฎเกณฑ์ของครอบครัว รวมทั้งตัวแบบที่มีบทบาททางบวก (Positive Role Model) การได้รับการสนับสนุนให้ทำอะไรด้วยตนเอง การมีสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการและการบริหารด้านความมั่นคงที่ดี ล้วนเป็นการสนับสนุนจากภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวและเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี โดยปรับเปลี่ยนมรสุมแห่งชีวิตนั้น ไปสู่แนวทางที่สร้างสรรค์และพัฒนาไปในทิศทางที่ทำให้ชีวิตเป็นสุข

## 2.11 การพัฒนาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของแต่ละบุคคล

ได้มีการศึกษาองค์ประกอบที่เอื้อให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศขึ้นมาได้ว่าเกิดมาจากสาเหตุใดบ้าง พบว่ามีการศึกษาของหลายคนด้วยกัน เช่น Rutter (1985) ซึ่งระบุว่าการศึกษาที่บุคคลจะพัฒนาองค์ประกอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นได้นั้นประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ที่มั่นคงอบอุ่นในวัยเด็ก
2. ประสบการณ์ที่บุคคลนั้น รู้ดีกว่าตนประสบความสำเร็จในโรงเรียน

ต่อมา Wagnild และ Young (1990 อ้างจาก Wagnild & Young 1993) ได้ทำการศึกษาในหญิงชราอายุระหว่าง 67 – 92 ปีที่สามารถปรับตัวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตมาได้จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่ามี 5 คุณลักษณะที่สำคัญในการสร้างเสริมให้บุคคลมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

1. การมีขันติ รู้จักสงบจิตใจ (Equanimity)
2. การมีความเพียร พยายามและอดสาหัส (Perseverance)
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Reliance)
4. มีความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นและหนักแน่น (Meaningfulness)
5. สามารถมีชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ (Existential Aloneness)

จากการศึกษาในหญิงชรา 24 คนนี้ พบว่าผู้ที่ได้คะแนนบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสูง มีความสัมพันธ์กับความมีศีลธรรมสูง (High Morale) มีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีสุขภาพทางร่างกายดีและมีความเข้มแข็งทางจิตใจต่ำ

ส่วน Dyer และ Mc Guinness (1996) ได้ชี้แนะว่าองค์ประกอบสำคัญที่เป็นคุณสมบัติของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

1. ความสามารถกลับมาใช้ชีวิตเหมือนเดิมได้ (Rebounding) หลังจากพบกับมรสุมชีวิตมาแล้ว
2. มีความเป็นตัวของตัวเอง (A Sense of Self) คือ สามารถใช้ประสบการณ์ปรับเปลี่ยนเป้าหมายของชีวิตได้ และสามารถมีแนวทางชีวิตของตนเองได้ แม้จะมีสภาพชีวิตที่ไม่เหมือนคนอื่น
3. มีความตั้งใจจริง (Determination) ในการทำงานให้ลุล่วง หรือมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

4. มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม (Prosocial Attitude) คือ เป็นคนที่อ่อนหวาน มีไมตรีจิต มีทัศนคติที่ดี มีเมตตากรุณาและมีความกล้าที่จะผูกมิตรกับผู้อื่น มีจิตใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและยินดีรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อเจอกับมรสุมชีวิต

## 2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการเล่นกีฬาและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

### 2.12.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ศุภิต สุขประเสริฐ (2539) ศึกษาเทคนิคจิตวิทยาการกีฬาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเล่นกีฬาของกีฬาประเภทมวยไทย จากกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น นักมวยไทยสมัครเล่นและนักมวยไทยอาชีพ จำนวน 71, 40 และ 82 คน ตามลำดับ ช่วงอายุระหว่าง 18 – 24 ปี พบว่าแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการเป็นนักมวยไทย คือ การเข้าใจเหตุผล การชนะตนเองด้านสมรรถภาพทางกาย และสุขภาพ การชั่งน้ำหนักเองและด้านแบบแผนการดำเนินชีวิต ส่วนแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อการเป็นนักมวยไทย คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เด่นชัด ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการแข่งขัน ด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความเห็นชอบจากสังคม แรงจูงใจโดยรวมที่ส่งผลต่อการเป็นนักมวยไทย คือ ด้านการเข้าใจเหตุผล การชนะตนเอง ด้านสมรรถภาพทางกายและสุขภาพ สิ่งตอบแทนที่เด่นชัดและด้านการเป็นที่ยอมรับ

พีรเจต รุ่งทอง (2537) ศึกษาเทคนิคจิตวิทยาการกีฬาเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 21 ในปี พ.ศ. 2536 จากกลุ่มนักกีฬาประเภทบุคคลและประเภททีม จากนักกีฬาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 4,569 คน เป็นนักกีฬาประเภทบุคคลและประเภททีม ประเภทละ 400 คน รวมเป็น 800 คน พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับความสนใจ ความเชี่ยวชาญ ความคิดในการตัดสินใจและบรรทัดฐานของนักกีฬาประเภทบุคคลและนักกีฬาประเภททีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขันมีแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก นักกีฬาประเภทบุคคลและนักกีฬาประเภททีม พบว่ามีความแตกต่างกันของแรงจูงใจเกี่ยวกับความท้าทาย ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ ความคิดในการตัดสินใจและกฎเกณฑ์บรรทัดฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วัชรระ คำเที่ยง (2537) ศึกษาเทคนิคจิตวิทยาการกีฬาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักกีฬาอาชีพ ในกีฬามวยไทย จากกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงกับกลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำ ของนักกีฬามวยไทยในอดีตกับนักมวยไทยในปัจจุบัน เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยกับสถานภาพของนักมวยไทยจำนวนทั้งสิ้น 60 คน เป็นนักมวยไทยในอดีต 30 คน และนักมวยไทยในปัจจุบัน 30 คน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างนักมวยไทยในอดีตและนักมวยไทยในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของนักมวยไทยกับสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ฉัฐพล อัญริยาภรณ์ (2545) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพ กับภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพ ได้แก่ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ บุคลิกภาพความทนทานและความเข้มแข็งในการมองโลกกับภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางบุคลิกภาพ ได้แก่ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ บุคลิกภาพความทนทานและความเข้มแข็งในการมองโลกที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัด 5 ชนิด คือ (1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (2) แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (3) แบบวัดบุคลิกภาพความทนทาน (4) แบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลกและ (5) แบบทดสอบภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

พบผลการวิจัยดังนี้

1. การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ บุคลิกภาพความทนทานและความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ บุคลิกภาพความทนทานและความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราภรณ์ ถิมไพบูลย์ (2545) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่และเพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ศึกษา คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 183 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือ 5 ชนิด คือ แบบสอบถามข้อมูลทางประชากรของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ แบบทดสอบภาวะผู้นำ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศและแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 .85 .84 และ .82 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ และขอให้กลุ่มประชากรส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยโดยตรง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ และความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ และความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

วลัยลักษณ์ ปฐมรังษิยังกุล (2545) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประปาเขต 9 เชียงใหม่” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประปาเขต 9 เชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประปาเขต 9 เชียงใหม่

ประชากร คือ พนักงานสังกัดสำนักงานประเภท 9 เชียงใหม่ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 แบบวัด ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม และแบบวัดความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าแบบวัดย่อยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัย เนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้

3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศสองแบบวัดย่อย สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน 14 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและความพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการหยุดงานตามเทศกาล ความพึงพอใจในงานต่อความมั่นคงของครอบครัว ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในงานและความพึงพอใจต่อความท้าทายของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศทั้งสองแบบวัดย่อย คือ บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พบว่าสามองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน ด้านสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในคุณภาพของงานและความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อผู้ที่มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวและบุคลิกภาพการปรับตัว

เพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ศุภนารี เกษมมาลา (2545) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “การเปรียบเทียบความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะ” โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความห่างเหินทางสังคม บุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะที่แตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์และการทำงานของตัวแปร ความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 161 คน โดยให้ตอบแบบสอบถามต่อไปนี้คือ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบสอบถามความห่างเหินทางสังคม แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะที่แตกต่างกัน จะมีความห่างเหินทางสังคม บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความห่างเหินทางสังคม และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความห่างเหินทางสังคม และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความห่างเหินทางสังคม และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานผลการปฏิบัติงานในพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานระบบกะ

พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะเช้าและกะบ่ายมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพยาบาลที่ทำงานในกะดึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พยาบาลที่ทำงานในระบบกะเช้ามีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับพยาบาลที่ทำงานในระบบกะบ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สุภาวดี ทวีพิริยะ (2545) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในอาชีพและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษ และ (2) เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันในอาชีพ ที่มีต่อการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 291 คน ในจังหวัดเชียงใหม่ การเก็บข้อมูลทำโดยให้ครูสอนภาษาอังกฤษทำแบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในอาชีพและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งแบบวัดทั้งหมดมีข้อคำถามทั้งสิ้น 70 ข้อ ผู้วิจัยได้รับแบบวัดคืน จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.60 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่ามัธยเลขคณิต ความถี่ ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศทั้งสองแบบวัดคือ State – Trait ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน

2. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศทั้งสองแบบวัดคือ State – Trait และ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลางและเล็ก รับรู้ความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากรายงานการวิจัยทั้ง 5 เรื่องนั้น พบว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศทั้งสองแบบวัดคือ State - Trait สามารถนำไปใช้ในการทำนายภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานได้ดี นอกจากนี้ยังพบว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพความทนทาน ความเข้มแข็งในการมองโลก ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ การรับรู้ความสำเร็จในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน แต่พบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางลบกับความห่างเหินทางสังคม เป็นต้น

อาษฐ์บารมี ฤปะติวงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคมกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคม กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ รวมทั้งศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคมที่มีต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ และเปรียบเทียบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคมและความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ แยกตามระดับชั้นและสาขางาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 283 คน จากสาขางานป้องกันปราบปราม สาขางานสืบสวนและสาขางานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยให้ตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ คือ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ แบบทดสอบบุคลิกภาพความวิตกกังวลทางสังคม และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การแปรปรวนทางเดียวและความแปรปรวนสองทาง

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.333$ )

2. ความวิตกกังวลทางสังคมกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.234$ )

3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคม สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สายงานและระดับชั้นต่างกัน มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สายงานต่างกัน มีความวิตกกังวลทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ระดับชั้นต่างกัน มีความวิตกกังวลทางสังคมไม่แตกต่างกัน
7. ความวิตกกังวลทางสังคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความแตกต่างในผลปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสายงานและระดับชั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
8. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สายงานและระดับชั้นต่างกัน ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแยกตามสายงานและระดับชั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05