

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า
5. แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง
 - 6.1 มิติด้านภูมิหลังของนักศึกษา
 - 6.2 มิติด้านอาจารย์ผู้สอน
 - 6.3 มิติด้านมหาวิทยาลัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอการพัฒนา ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

คำว่า “การพัฒนา” (Development) มีผู้รู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

การพัฒนาที่มีความหมายในหลายนัยซึ่งอาจจำแนกได้ ดังนี้ (ติน ประชัญพทุทธิ์ 2549, น. 174 - 177)

1. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ๆ ของสังคมจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่มีคุณค่ามากกว่าหรือดีกว่า มองในแง่นี้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงด้านหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดของสังคม แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่วัดผลได้อย่างชัดเจน

2. การพัฒนา หมายถึง การยกระดับความเป็นอิสระของระบบและปัจเจกบุคคล ที่จะใช้ดุลพินิจในการเลือกทางเลือก (Alternatives) หลาย ๆ ทาง โดยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้ อิทธิพลหรือผลกระทบของสภาพแวดล้อมแต่เพียงฝ่ายเดียวหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนา รวมถึงความสามารถของระบบ และปัจเจกบุคคลที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมให้เป็นไปในทิศทางที่ ตนต้องการ การปรับตัวให้เข้ากับและควบคุมสภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนา

3. การพัฒนาเป็นแนวความคิดเชิงปทัสฐาน ซึ่งเทียบได้กับการปรับปรุงให้ดีขึ้น การปรับปรุงดังกล่าวนี้ รวมถึงการปรับปรุงสภาพการณ์ที่จำเป็นที่จะสนองตอบความต้องการของ มนุษย์ทั้งนี้รวมถึงการมีรายได้ขั้นต่ำที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้หรือการจัดความยากจน การมีงานทำ การมีโอกาสในชีวิตและทรัพย์สิน และการลดความไม่เสมอภาคให้น้อยลง นอกจากนี้ การพัฒนายังรวมถึงการให้การศึกษาเพื่อให้ประชาชนสามารถอ่านออกเขียนได้ การมีส่วนร่วมใน การปกครอง การบริหาร และความปราศจากการกดขี่ทางเพศและมลพิษต่าง ๆ

4. การพัฒนา หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงและการแปลงรูปของสังคมที่เป็น ขั้นตอนและมีความต่อเนื่องในอันที่จะสนองตอบข้อเรียกร้องของปัจเจกบุคคล องค์กร ชาติ (และกลุ่มย่อยต่าง ๆ ในชาติ) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงการพัฒนาจึงต้องเกี่ยวข้องถึงการศึกษาถึงความ ปราศรณาเป้าหมาย ความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน และการรับรู้ของบุคคลและหน่วยการปกครอง การ บริหารของชาติ (Polity) หรือชุมชน

5. องค์กรสหประชาชาติได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนปี 1914 การพัฒนา หมายถึง การสร้างรัฐสมัยใหม่ที่มีพื้นฐานอยู่บนวัฒนธรรมเครื่องจักร การแบ่งงานกันทำ ซึ่งรวมถึงการแบ่งแยกโครงสร้างและการกิจที่เฉพาะเจาะจง มีการตั้งบริษัท

โรงงาน ระบบราชการ การมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในการเพิ่มรายได้ประชาชาติต่อหัว การมีทุนนิยมภายใต้ระบบเศรษฐกิจเสรี มีการปกครอง การบริหารแบบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญและการมีผู้แทนที่นำไปสู่ปัจเจกชนนิยม ส่วนระยะหลังปี ค.ศ.1914 การพัฒนาหมายถึง การพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านเทคนิค เทคโนโลยีการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปรากฏการณ์จากปัจเจกชนนิยมไปเป็นคตินิยมส่วนรวมหรือส่วนรวมนิยม (Collectivism) ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบสังคมนิยมในสหภาพโซเวียตในปี ค.ศ.1917 และจีนในปี ค.ศ.1949 อิทธิพลของความรู้สึกเกี่ยวกับความเสมอภาคในการแจกจ่ายความมั่งคั่งและรายได้ และอิทธิพลของแนวความคิดรัฐสวัสดิการ เป็นต้น

6. การพัฒนา (โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในประเทศโลกที่สาม) หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ มหาตมคานธี เรียกว่า “การตระหนักถึงศักยภาพของมนุษย์” (Realization of the Human Potential) นั่นก็คือ การเพิ่มความสามารถของคนที่จะเป็นผู้กำหนดชะตากรรมของตนเอง

7. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ และหลายมิติของโครงสร้างทางสังคม ทักษะของคนทั่ว ๆ ไป สถาบันแห่งชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อขจัดความยากจนและลดความไม่เสมอภาคทางสังคมให้น้อยลง

8. การพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความเป็นสมัยใหม่ และการทำให้เป็นอุตสาหกรรม กล่าวคือ การทำให้เป็นอุตสาหกรรม เป็นเพียงแง่มุมหนึ่งของการเป็นสมัยใหม่และการเป็นสมัยใหม่เป็นเพียงแง่มุมหนึ่งของการพัฒนา

9. การพัฒนา (ในระดับปัจเจกบุคคล) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของทักษะและความสามารถ การมีความเป็นอิสระมากขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตนเอง การมีความรับผิดชอบ และความอยู่ดีกินดี

10. การพัฒนา (ในระดับปัจเจกบุคคล) หมายถึง ความผูกพันทางด้านค่านิยมที่บุคคลมีต่อเป้าหมายทางสังคม ความผูกพันด้านค่านิยมดังกล่าวนี้รวมไปถึงความผูกพันที่บุคคลมีต่อความเปลี่ยนแปลง ความกล้าเสี่ยงตัดสินใจ การพัฒนาเศรษฐกิจ ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ การยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การหลีกเลี่ยงการขัดแย้ง ความหวังโยในชาติ และความ เสียสละ

11. การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจผนวกกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากหรือเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

จากความหมายข้างต้นของการพัฒนาจะพบว่าอาจมองการพัฒนาได้ในหลายระดับ ความหมายเป็นนามธรรมของแนวคิด (Level of Abstraction of Concept) คือ ระดับระบบ (โลก - รัฐ - ชาติ - องค์กร - กลุ่ม) และระดับปัจเจกบุคคล นอกจากนี้การพัฒนายังรวมถึงการเปลี่ยนแปลง และการแปลงรูป (Transformation) ทั้งทางด้านกายภาพและจิตวิทยาด้วย

การพัฒนาไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เพียงชั่วข้ามคืน แต่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นและคลี่คลายมาเป็นลำดับในช่วงเวลาของประวัติศาสตร์ มาตรฐานที่เคยใช้เป็นเกณฑ์หรือดัชนีในการอธิบายหรือตัดสินการพัฒนาในอดีตที่ผ่านมา อาจนำมาใช้ไม่ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน มาตรฐานการพัฒนาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญการพัฒนาไม่ใช่สิ่งที่จะลอกเลียนหรือเป็นแบบอย่างสำเร็จรูปเสมอไป อีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่มีแบบจำลองการพัฒนาแบบใดที่ถือเป็นสากล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2545, น. 9)

ยิ่งยง เรื่องทอง (2545, น. 1) การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายไว้ ซึ่งผลการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นผลดีสำหรับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชน

พัฒน์ สุจางง (2546, น. 12) ให้ความหมาย การพัฒนาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือดีกว่าที่เป็นอยู่

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546, น. 18) นิยามว่าการพัฒนา (Development) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น ทางการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีการพัฒนาสูงขึ้น และสรุปการพัฒนาออกมาเป็น 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลง ที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนา และถูกพัฒนา

ประการที่สอง เป้าหมายสุดคอกของการพัฒนาอยู่ที่ คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดีด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาในบริบทของไทย

ในบริบทของไทยอาจจำแนกความหมายของการพัฒนาได้ดังนี้ (สมพร เทพสิทธิ์า 2550, น. 4 - 6)

1. ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 คำว่า “พัฒนา” หมายถึง “ทำให้เจริญ”

2. พระบาทสมเด็จพระอยู่หัวได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ในโอกาสที่เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ในวันที่ 14 ตุลาคม 2512 มีข้อความตอนหนึ่งว่า “คำว่า พัฒนาคือ อย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า “พัฒนา” คือ มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า คือ มุ่งให้คนมีความสุขสบาย ดังนั้น ทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา” จากพระบรมราโชวาทที่อัญเชิญมาแสดงให้เห็นว่า การพัฒนา คือ การทำให้ทุกคนมีความสุขเจริญก้าวหน้า มีความสุขสบาย และการพัฒนานั้นเป็นหน้าที่ของทุกคน

3. ในเอกสารเรื่อง “การพัฒนาตน” ของพระธรรมปิฎก ได้อธิบายคำว่า “พัฒนา” แปลว่า เจริญหรือทำให้เจริญ ซึ่งตรงกับศัพท์ในพระพุทธศาสนาว่า “ภาวนา” คำว่า “ภาวนา” นอกจากแปลว่า เจริญ แล้วยังแปลว่า ทำให้เกิดมีขึ้น เช่น เมตตาภาวนา ทำให้เกิดมีเมตตา สมถภาวนา ทำให้เกิดความสงบทางใจ วิปัสสนาภาวนา ทำให้เกิดปัญญารอบรู้ คำว่า ภาวนาในพระพุทธศาสนายังหมายถึง “การฝึกอบรม” การฝึกอบรมจึงมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับการพัฒนา พระพุทธศาสนาถือว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมดีแล้ว เรียกว่า อุตตทนโต คือผู้ที่ฝึกตนแล้ว พระบรมศาสดาได้ยกย่องผู้ที่ฝึกอบรมตนว่า “ในบรรดามนุษย์ทั้งหลาย ผู้ที่ฝึกอบรมตนแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด”

4. สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช ได้ประทานพระดำรัส เรื่อง “ศาสนธรรมเพื่อการพัฒนาชีวิตและสังคม” เนื่องในสัปดาห์ส่งเสริมศาสนาและจริยธรรม ในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ในวันที่ 1 ธันวาคม 2532 มีข้อความตอนหนึ่งว่า “การสร้างสรรคที่เรียกได้ว่าเป็นการพัฒนานั้น ควรเป็นการสร้างสรรคที่ทำให้ชีวิตและสังคมดีขึ้น เป็นต้นว่า มีความสงบสุขมากขึ้น มีความปลอดภัยมากขึ้น มีปัญหาและความทุกข์ยากต่าง ๆ ลดน้อยลงจนถึงหมดสิ้นไป เพราะฉะนั้นการกระทำใด ๆ ก็ตาม หากไม่ก่อให้เกิดผลดีดังกล่าวแก่ชีวิตและสังคมแล้ว ก็กล่าวไม่ได้ว่าเป็นการพัฒนาตามความหมายอันแท้จริงของคำว่า พัฒนา แม้ว่ามนุษย์จะสามารถสร้างสรรคสิ่งต่าง ๆ ในทางวัตถุได้อย่างวิจิตรพิสดารมากขึ้น มีเครื่องใช้ไม่สอยสะควกสบายและรวดเร็วขึ้น แต่ถ้าชีวิตและสังคมกลับมีความสงบสุขและความปลอดภัยเป็นต้นน้อยลง ก็กล่าวไม่ได้ว่าชีวิตและสังคมนั้นพัฒนา คือ ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น”

จากความหมายข้างต้น พอสรุปความหมายของการพัฒนาได้ว่า การวางแผนและดำเนินการโดยกลุ่มคน เพื่อยกระดับขีดความสามารถ หรือศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลของการพัฒนาจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการนั้น ๆ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการพัฒนา

เบื้องหลัง “การพัฒนา” จะมีสิ่งที่เรียกว่า “แนวคิดทฤษฎีการพัฒนา” อยู่ เพราะการดำเนินการพัฒนาที่ผ่านมามีแล้วแต่ใช้ทฤษฎีการพัฒนาเป็นแนวทางทั้งสิ้น ฉะนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการวิพากษ์วิจารณ์กระบวนการพัฒนาที่ดำเนินอยู่ในแต่ละสังคม

สำหรับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาที่เป็นหลักในกระบวนการพัฒนาที่ผ่านมานั้น มีพัฒนาการมาตามช่วงเวลาที่ยาวนานออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก นับตั้งแต่กลางทศวรรษ 1940 - ปลายทศวรรษ 1960 เรียกว่า “กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการเศรษฐกิจดั้งเดิม” หรือ “แนวคิดการพัฒนากระแสหลัก” ซึ่งเน้นที่ความเจริญทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยทฤษฎีว่าด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามลำดับขั้น ทฤษฎีความทันสมัย และทฤษฎีว่าด้วยการค่อยพัฒนา และการพึ่งพา ช่วงหลังนับตั้งแต่ทศวรรษ 1970 - ปัจจุบัน เรียกว่า “กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการเศรษฐกิจรูปแบบใหม่” ซึ่งเน้นการเติบโตและความเสมอภาค ประกอบด้วยทฤษฎีการเติบโตและความเสมอภาค และแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (วิวัฒน์ชัย อัครถาวร, 2545, น. 8 - 12)

ทฤษฎีว่าด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามลำดับขั้น (The Stages of Economic Growth)

ทฤษฎีนี้ได้เริ่มก่อตัวขึ้นตั้งแต่กลางทศวรรษ 1940 และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบในทศวรรษ 1950 ต่อมาในทศวรรษ 1960 ได้มีผลงานเผยแพร่อย่างกว้างขวาง โดยเจ้าของทฤษฎีนี้คือ Rostow นักประวัติศาสตร์เศรษฐกิจชาวอเมริกัน เป็นทฤษฎีที่เน้นหนักไปในทางการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการผลิต การขยายตัวด้านการผลิตและการกระจายผลผลิต โดยเชื่อว่าจะทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า อันเป็นกรอบแนวคิดเดียวกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo - classic) ทั้งนี้ Rostow ได้ใช้ระบบเศรษฐกิจของยุโรปตะวันตกภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นตัวแบบในการศึกษาโดย แนวความคิดของ Rostow เชื่อว่าทุกสังคมจะต้องผ่านกระบวนการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ ขั้นระบบเศรษฐกิจแบบสังคมดั้งเดิม (Traditional Society Stage) ขั้นสภาวะก่อนระบบเศรษฐกิจทะยานขึ้น (Pre - conditions for Take-off Stage) ขั้นทะยานขึ้น (Take - off Stage) ขั้นขับเคลือนสู่ความมีวุฒิภาวะ (Drive to Maturity Stage) และขั้นเหลือกินเหลือใช้ (High Mass Consumption Stage)

1. ขั้นระบบเศรษฐกิจแบบสังคมดั้งเดิม (Traditional Society Stage)

เป็นระบบเศรษฐกิจที่ผูกพันอยู่กับจารีตประเพณีเป็นสำคัญ สังคมยังมีการแบ่งชนชั้นระดับต่าง ๆ การขยายตัวทางเศรษฐกิจมีน้อย เพราะอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม ยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีมากนัก ผลผลิตจึงยังน้อย ครอบครัวยังเป็นหน่วยทางสังคมที่สำคัญที่สุด ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค

2. ขั้นสภาวะก่อนระบบเศรษฐกิจทะยานขึ้น (Pre - conditions for Take - off Stage)

เป็นระยะที่สังคมได้มีการติดต่อกับสังคมภายนอกมากขึ้น เพราะการคมนาคมติดต่อกันสะดวกสบายมากขึ้น สถาบันสังคมเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันอย่างชัดเจน มีการขยายตัวทางการตลาดและเงินทุนไปสู่ภาคอุตสาหกรรม มีการขยายตัวเพื่อเพิ่มคุณภาพการผลิต ผลผลิตกลายเป็นการผลิตเพื่อการค้ามากขึ้น มีการนำเทคนิควิธีใหม่ ๆ มาใช้มากขึ้น รวมทั้งมีการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง Rostow ให้ความสำคัญการพัฒนาขั้นนี้เป็นพิเศษ

3. ขั้นทะยานขึ้น (Take - off Stage)

คือ ขั้นที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนา เป็นระยะที่มีการลงทุนทุกสาขาทั้งด้านการเกษตร พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การศึกษา โดยภาคอุตสาหกรรมได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สังคมเมืองเกิดและขยายตัวอย่างรวดเร็ว

4. ขั้นขับเคลื่อนสู่ความมีวุฒิภาวะ (Drive to Maturity Stage)

เป็นขั้นที่เข้าสู่เศรษฐกิจเติบโตเต็มที่อันเป็นผลจากขั้นที่สาม เมื่อเศรษฐกิจในสังคมขยายตัว ทำให้ความเป็นอยู่ของสมาชิกในสังคมมีความสะดวกสบายมากขึ้น เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีมากขึ้น มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีการใช้เครื่องทุนแรงแทนแรงงานคนมาก สถานภาพของคนในสังคมส่วนใหญ่อยู่ในช่วงที่ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้นกว่า

5. ขั้นเหลือกินเหลือใช้ (High Mass Consumption Stage)

เป็นระยะที่มีการบริโภคอย่างอุดมสมบูรณ์ สมาชิกในสังคมมีมาตรฐานการครองชีพสูงมาก มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพสูงคอยอำนวยความสะดวก วิถีชีวิตส่วนใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ประชาชนมีการบริโภคที่สมบูรณ์โดยทั่วหน้ากัน มีการจ้างงานเต็มที่ ประชาชนจะมีความรู้สึกมั่นคง ดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.1.4 ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนา ตามทฤษฎีของพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับ คำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญองกาม ถึงอย่างไรก็ตาม คำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็น คำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ (จันงค์ อธิวัฒน์สิทธิ์, 2545, น. 163 - 164)

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (Physical Development) เป็นกระบวนการสร้างความเจริญองกามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติ ต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญองกามและกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คือ อารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง 5 อย่างนี้ อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral Development) เป็นกระบวนการฝึก อบรม บุคคลให้มีศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจ หรือทางด้านอารมณ์ (Spiritual or Emotional Development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์

4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual Development) เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้ง โลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหา เหนือความขัดแย้ง และพัฒนาส่วนรวมให้มีความสงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ

หลักการพัฒนาตนเอง คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อ บกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมี อยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลด

น้อยลงหรือควรจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการ และวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่า

บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ตามแผนภาพ (ปราณี งามสูตร และจรัส ดั่งสุวรรณ, 2545, น. 123 - 125)

นอกจากนี้ Taft (1985 , อ้างถึงใน พรารณา ซ่อนแก้ว, 2542, น. 17 - 18) ได้กล่าวถึงประเภทของการเห็นคุณค่าในตนเองว่ามี 2 ประเภท ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าตนเองภายใน (Inner Self - Esteem) คือ การที่บุคคลมีความสามารถ มีสมรรถนะและกระทำในสิ่งที่ตนต้องต้องการ แล้วได้ผลตามที่ตนเองปรารถนา การเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้ จะเกิดจากการกระทำกิจกรรมและกำลังความสามารถของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลรู้จักตนเองและประเมินตนเองจากการกระทำกิจกรรม ว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความพยายามพากเพียร สิ่งนี้จะเป็นพื้นฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self - Efficacy) และการเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ต่าง ๆ ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self - Esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้ เกิดขึ้นจากการประเมินสภาพการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้ จึงเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ที่ตนเองเกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ ขึ้นอยู่กับการคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา การเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้มีความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเองประเภทที่ 1 เพราะถ้าการเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้ลดลง บุคคลจะแสดงออกถึงความหมองมัว หมดแรง อ่อนล้า มีพฤติกรรมที่ผิดปกติไปจาก

นอกจากนี้ Coopersmith (1981, pp. 118 – 119 , อ้างถึงใน ประรณนา ช้อนแก้ว, 2542, น. 21 – 25) ได้กล่าวถึงรายละเอียดขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 อย่าง คือ องค์ประกอบภายในซึ่งเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบภายนอก ซึ่งบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องและได้รับการเห็นคุณค่าจากสังคมและบุคคลอื่น ๆ

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มสูงขึ้น หรือเอื้ออำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จกับการดำเนินกิจกรรมดังเช่น รูปร่าง ความงาม ความแข็งแรงของร่างกาย ความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดีจะมีความพอใจและเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพด้อยกว่า

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและการกระทำ จะมีความสัมพันธ์และช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง สมรรถภาพและผลงานที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในสิ่งที่แต่ละบุคคลกระทำอยู่ทั้งในโรงเรียนและในสังคม โดยเฉพาะในวัยเรียนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนจะมีผลต่อการเห็นคุณค่า ในตนเอง ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรับรู้ มองตนในด้านดี มีความพอใจในตนเอง มีการประเมินคุณค่าในตนเองสูง แต่ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำจะมีความรู้สึกตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา (จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล, 2532, น. 21)

1.3 สภาพจิตใจและภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึก ภาวะทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพอใจ ความรู้สึกเป็นสุข ความวิตกกังวลของบุคคล ที่เกิดจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมทั่วไป แล้วส่งผลต่อการประเมินตนเอง ถ้าบุคคลประเมินตนเองในด้านบวก ก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดความรู้สึกชื่นชมตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น แต่ถ้าหากบุคคลประเมินตนเองในด้านลบ ก็จะเห็นว่าตนเองไม่มีความสามารถ มีปมด้อย วิตกกังวล และไม่สามารถที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

1.4 ค่านิยมส่วนบุคคล บุคคลจะประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล จะผันแปรไปตามค่านิยมและการให้คุณค่า ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญแตกต่างกัน ถ้าค่านิยมส่วนตัวมี

ความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่านิยมส่วนตัวไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมทำให้บุคคลนั้นเห็นคุณค่าในตนเองน้อยลง (สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2537, น. 41) ดังเช่น บุคคลที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากประสบความสำเร็จแล้วก็จะเกิดความล้าชวย การเห็นคุณค่าในตนเองก็จะลดลง หากประสบความสำเร็จก็จะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

1.5 ระดับความมุ่งหวัง ทะเยอทะยาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระดับความมุ่งหวังที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งหวังด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการทำกิจกรรมอื่น บุคคลมักจะตัดสินคุณค่าของตนเอง โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานและความสามารถของตนกับระดับมาตรฐานของเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ถ้าบุคคลนั้นมีผลงานหรือความสามารถตรงตามเกณฑ์หรือดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น แต่หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้รู้สึกที่ตนเองล้าชวย ส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง อย่างไรก็ตาม หากบุคคลใดมีความมุ่งหวังเกินความสามารถหรือเกินความเป็นจริง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ก็ย่อมจะมีน้อย

2. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์กับบิดามารดา Coopersmith (1981, อ้างถึงใน นุชลดา โรจนประภาพรรณ, 2540, น. 34 - 35) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อเด็กในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ สัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาโดยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม ดังนี้ คือ

2.1.1 การที่บิดามารดายอมรับบุตรทั้งหมด หรือเก็บเกี่ยวทั้งหมด เกี่ยวกับความคิดความรู้สึกและคุณค่าอย่างที่เป็นอยู่

2.1.2 การที่บิดามารดา กำหนดขอบเขตการกระทำไว้อย่างชัดเจน และดูแลให้บุตรทำตาม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย

2.1.3 การที่บิดามารดาให้ความนับถือ ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่บุตรในขอบเขตการกระทำที่กำหนดให้และเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ สอดคล้องกับ Rubin and Mcneil (1981, p. 317) กล่าวว่า ครอบครัวที่มี บิดามารดา มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจ ในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตรโดยการแสดงการยอมรับในตัวบุตร เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรัก เอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้กว้าง ๆ ไม่ใช้อำนาจขู่บังคับ ตลอดจนให้ความสนใจ สนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมตัวบุตร เช่น เพื่อน กิจกรรมที่บุตรกระทำ สิ่งเหล่านี้ ทำให้มีลักษณะ เป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคง และมีการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2 สถาบันการศึกษาและการศึกษา สถาบันการศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นต่อจากทางบ้าน ควรให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบที่วางไว้ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจตนเองสามารถเป็นที่พึ่งของตนได้ ครู อาจารย์เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังที่ Good (1973 , อ้างถึงใน จงกลณี ต้อยเจริญ, 2540, น. 42) ศึกษาพบว่า ความสนใจและความเอาใจใส่ที่ครูอาจารย์มีต่อศิษย์ สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของเด็กที่มีต่อตนเองไปในทางที่ดีซึ่งมีผล ต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคมและกลุ่มเพื่อน บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงมีแนวโน้มที่จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำ นอกจากนี้ Rosenberg (1965, p. 158 , อ้างถึงใน สุพรรณณี จันทรวีเศษ, 2539, น. 18) กล่าวว่า สังคมและกลุ่มเพื่อนมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากความภาคภูมิใจ ในตนเองเกิดจากการรับรู้ในการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเอง ว่าจะจะเป็นด้านทักษะความสามารถ ความถนัด เนื่องจากตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนจะช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล บุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ไม่เป็นที่ประทับใจหรือไม่อยู่ในความสนใจของเพื่อน จะเกิดความรู้สึกว่าไม่มีใครชอบหรือ นับถือตนเองเลย และบุคคลที่เปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วมีความสำเร็จต่ำ มีแนวโน้มว่าจะมีการ เห็นคุณค่าในตนเองน้อยเช่นกัน

2.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม กิจกรรมของผู้เรียนที่โรงเรียนได้จัดขึ้น ควรจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การเสริมแรงแก่ผู้เรียนเมื่อทำถูกต้อง เหมาะสม ตลอดจนบุคลิกภาพของครู เช่น ลักษณะทางกายภาพอารมณ์ ความสนใจผู้เรียน ความเชื่อและเจตคติของครูที่มีต่อผู้เรียน ล้วนมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน (Sarokon, 1986, pp. 1 - 5) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกล้วนส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียน การที่จะพัฒนา ปรับปรุงองค์ประกอบเพียงประการใดประการหนึ่ง เพื่อสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นนั้นอาจไม่เพียงพอ จึงควรได้มีการร่วมมือกันในการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้มองเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จทางการเรียนรู้ การอยู่ในสังคม และการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขในอนาคตต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981, pp. 118 - 119) เป็นแนวทางในการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภายใน แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ด้านภาพลักษณ์หรือลักษณะทางกายภาพของตนเอง เช่น รูปร่างหน้าตา ความแข็งแรง ความคล่องแคล่ว

1.2 ด้านมุมมองโดยทั่วไป เช่น ความสามารถโดยทั่วไป สมรรถภาพ การประสบความสำเร็จ การรู้สึกชื่นชมตนเอง

2. องค์ประกอบภายนอก แบ่งได้ดังนี้

2.1 ด้านครอบครัว คือ ความสัมพันธ์กับบิดามารดา หรือบุคคลในครอบครัว

2.2 ด้านการศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับครู และความพึงพอใจในสถานศึกษาและผลการเรียน

2.3 ด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน คือ ความสัมพันธ์ในฐานะของการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

แนวคิดการพัฒนารูปร่างหน้าตาในตนเอง บุคคลที่มีการพัฒนาจากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ พัฒนาการดังกล่าวส่งผลให้ บุคคลก้าวออกสู่สังคมภายนอกมากขึ้น มีประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้มุมมองที่บุคคลมีต่อตนเองเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งส่งผลต่อ การเห็นคุณค่าในตนเองของเขา ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดทุกช่วงของชีวิต นักจิตวิทยาได้เสนอแนวทางการพัฒนารูปร่างหน้าตาในตนเองพอสรุปได้ดังนี้

นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า การให้บุคคลได้จัดบันทึกเกี่ยวกับความสำเร็จที่ได้กระทำ การใช้คำพูดชมเชยตนเอง การให้สิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง เมื่อได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิธีการดังกล่าวเป็นการพัฒนาให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Sasse, 1987, p. 48) นอกจากนี้การฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก็เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนารูปร่างหน้าตาในตนเอง โดยการให้บุคคลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก พร้อมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตนเองจะช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองซึ่งส่งผลต่อการพัฒนารูปร่างหน้าตาในตนเองของเขา (Alberti and Emmons, 1978, p. 27) บุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าในตนเองแต่ก็มีบุคคลจำนวนมากที่ไม่ได้ตระหนักถึง คุณค่าที่ตนเองมีอยู่ อย่างไรก็ตามบุคคลเหล่านี้สามารถตระหนักถึงคุณค่าของตนเองได้ ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการใช้กระบวนการกลุ่มหรือการปรึกษา

เชิงจิตวิทยา ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้มีบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกกลุ่มยอมรับกันและกัน จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้นและมีความรู้สึกพึงพอใจซึ่งกันและกัน ดังที่ Roger (1970, pp. 121 – 122 , อ้างถึงใน ทศพร มณีศรีขำ, 2539, น. 129) ที่ได้อ้างถึงผลการศึกษากิบบ์ (Gibb) ที่พบว่า กิจกรรมกลุ่มให้ผลส่งเสริม สร้างสรรค์ทางจิตวิทยามาก นั่นคือ จะมีการเปลี่ยนแปลงด้าน การรับรู้ ด้านความรู้สึก มีการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ตลอดจนเปิดเผย ความรู้สึก ความจริงใจและเป็นไปอย่างธรรมชาติ มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการควบคุม ความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเอง แสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึกของตนเอง มีการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเจตคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับด้วยความจริงใจจากสมาชิกในกลุ่ม ก็จะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และสิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง นั่นคือ การพัฒนาเจตคติเชิงบวกต่อตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว

1. เจตคติเชิงบวก (Positive Attitude) เจตคติเชิงบวกคือ การแสดงออกอย่างชัดเจนของจิตใจ ที่อยู่บนพื้นฐานปัจจัยต่าง ๆ ด้านบวก (Positive Matters) เป็นสภาพจิตใจที่เต็มไปด้วยกิจกรรมที่สร้างสรรค์ รั้นรมย์ มีความหวัง มากกว่าที่จะอยู่ในสภาพที่น่าเบื่อหน่าย โศกเศร้าและดูไร้ค่า การรักษาสภาพจิตใจที่มีเจตคติเชิงบวก เอาไว้ให้ได้ นั้น ต้องอาศัยความพยายามอย่างมีสติ (conscious effort) เมื่อตกอยู่ในสภาพที่สมอง ต้องเผชิญสภาพเชิงลบ บุคคลที่มีเจตคติเชิงบวกจะรู้สภาพนั้น และสามารถที่จะจัดสภาพเชิงลบนั้น ออกไปได้ โดยการหาวิธีการมาใช้ในการจัดการสภาพเชิงลบนั้นขึ้นมา นอกจากนี้การมีเจตคติ เชิงบวกยังทำให้จิตใจคิดได้อย่างอิสระ ความคิดและวิธีการแก้ไขต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นมา ส่วนเจตคติ เชิงลบจะเป็นตัวขัดขวาง ทำลายความคิดสร้างสรรค์ Chapman (1995, pp. 14 - 23) ได้กล่าวถึงเจตคติเชิงบวกมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เจตคติของแต่ละบุคคล คือลักษณะนิสัยที่บุคคลส่งผ่านไปสู่อื่นและเป็นรูปแบบที่บุคคลมองสิ่งต่าง ๆ โดยจิตภายในของแต่ละบุคคล

1.2 เมื่อสามารถพุ่งความสนใจอยู่กับองค์ประกอบเชิงบวกต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้มากเท่าไร ก็จะสามารถรักษาเจตคติเชิงบวกไว้ได้ง่ายขึ้นเท่านั้น

1.3 เมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ดึงเจตคติไปในทางลบ เจตคติก็จะเปลี่ยนไปในเชิงลบด้วยจึงต้องพยายามใช้เทคนิคในการจัดการเจตคติ เพื่อจัดเจตคติเชิงลบออกไปอย่างรวดเร็ว เป็นการรักษาเจตคติเชิงบวกเอาไว้

1.4 เจตคติเชิงบวกสามารถสร้างระดับพลังให้สูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ที่ยอดเยี่ยมมากขึ้น และพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้นได้

1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลบางอย่างจะเพิ่มมากขึ้น ถ้ามีเจตคติเชิงบวก

1.6 เจตคติเชิงบวกจะช่วยขยายเครือข่าย (Network) ของแต่ละบุคคลออกไป เพราะเจตคติเชิงบวกจะส่งผ่านมิตรภาพไปสู่บุคคลอื่น ๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับอยู่นอกจากนี้เจตคติเชิงบวกยังมีผลถึงการทำงานและการประสพผลสำเร็จในการประกอบอาชีพอีกด้วยนั่นคือ

1.6.1 การประสพผลสำเร็จในอาชีพขึ้นกับองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ทักษะในการทำงานและความสามารถในการเชิงมนุษยสัมพันธ์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องเริ่มจากเจตคติเชิงบวก

1.6.2 บุคคลที่เข้าใจถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะมีความได้เปรียบในการประกอบอาชีพ

1.6.3 เมื่อบุคคลประสพผลสำเร็จในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานเชิงบวก ก็สามารถรักษาเจตคติเชิงบวกของตนเองเอาไว้ได้ด้วยการติดต่อกับบุคคลอื่นมนุษย์เราให้ความใส่ใจกับบุคคลอื่น ๆ ใน 3 ลักษณะ คือ

1.6.3.1 ในเชิงบวก โดยวิธีการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ ยิ้ม กอด

1.6.3.2 ในเชิงลบ โดยการแสดงความโกรธ วิพากษ์วิจารณ์ ถากถางเหน็บแนม กล่าวร้าย มองด้วยสายตารังเกียจ

1.6.3.3 ละเลยไม่ใส่ใจบุคคลนั้นไปเลย ดังนั้น เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเอาใจใส่ในเชิงบวก (Positive Attention) บุคคลนั้นก็กลับไปหาการใส่ใจในเชิงลบ (Negative Attention) เพราะฉะนั้น จึงไม่ควรละเลยพฤติกรรมดี ๆ ที่บุคคลอื่นได้ประพฤติปฏิบัติ การให้คำยกย่องชมเชย (Compliment and Praise) จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่ดี (Podesta, 2001, p. 15 - 28) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ห้องเรียนซึ่งถือว่าเป็นสถานที่ปฏิบัติการสำหรับผู้เรียนในการพัฒนาและค้นพบตนเอง รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ห้องเรียนจึงควรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เชิงบวก เพื่อพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติอันกว้างต่อสังคมที่ผู้เรียนพบปะและอาศัยอยู่ โดยให้ผู้เรียนได้ตระหนักและรับรู้ว่า ตนเองได้รับการยอมรับที่เต็มไปด้วยความรักใคร่ชอบพอซึ่งกันและกัน ไปพร้อมกับการพัฒนาความรู้ความสามารถการรู้จักแก้ปัญหา การเลือก การตัดสินใจ การรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ และการจัดการเรียนการสอนต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในการพัฒนาลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าสามารถพัฒนาตนเองได้ช่วยเหลือตนเองได้ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, น. 45)

2. กระบวนการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง Bradshaw (1981 , อ้างถึงใน นภาพร พุ่มพฤษย์, 2529, น. 19) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาบุคคลให้เห็นคุณค่าในตนเองจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ในด้านใดด้านหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งด้าน จากแหล่งสำคัญต่อไปนี้

2.1 การได้รับผลสำเร็จด้านวิชาการและการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความคาดหวังจะเป็นของตนเอง

2.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับการเห็นคุณค่าและความเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง

2.3 การได้รับ โอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น

2.4 ประสบการณ์ที่จะทำให้บุคคลมีอำนาจเพิ่มขึ้น หรือการมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์และบุคคลที่มีความสำคัญต่อเรา เช่น เสียงของทารกที่ร้องเมื่อต้องการอาหาร หรือความอบอุ่น เป็นอำนาจส่วนบุคคลที่สามารถเรียกร้องความเอาใจใส่จากแม่ได้ ในวัยผู้ใหญ่สิ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นการ ได้รับตำแหน่งในกลุ่มองค์กรหรือการมีตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น

ประสบการณ์ในแต่ละวัยที่บุคคลได้รับเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้โดยการสร้างเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อตนเองดังที่ Neal (1981, p. 598) ได้เสนอองค์ประกอบ 6 ประการที่ส่งเสริมบรรยากาศในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ มีบรรยากาศที่ท้าทายความสามารถเด็ก มีความเป็นอิสระ มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความอบอุ่น มีการควบคุม สามารถสร้างผลสำเร็จได้

3. วิธีการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง Sasse (1978, p. 48) ได้เสนอวิธีการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองดังนี้

3.1 สร้างความมั่นใจ โดยคำนึงถึงความสำเร็จข้างหน้าของชีวิต

3.2 ระลึกถึงตนเองเมื่อสามารถทำงานลุล่วงไปด้วยดี โดยให้รางวัลตนเอง โดยอาจจะชมเชยตนเอง หรือให้สิ่งที่มีความหมาย สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เราเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่เราทำมากขึ้น ซึ่งแน่นอนที่สุดย่อมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.3 สะสมบันทึกความสำเร็จ หาสมุดบันทึกเพื่อเขียนบันทึกความสำเร็จที่เราได้รับสิ่งที่เราทำได้ดีเป็นเวลาติดต่อกันหลาย ๆ สัปดาห์ หรือหลายเดือนโดยอาจจะเป็นความสำเร็จในโครงการต่าง ๆ ที่มีความสำคัญสำหรับตน

นอกจากนี้ ไพร์และแพร์รี่ (2528, น. 8 - 255) กล่าวถึงวิธีช่วยให้เด็กมีการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยสามารถที่จะประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวมาใช้ในการกิจกรรมสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียนได้ดังนี้

1. จัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนมีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จมากเท่าใดก็เป็นการสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้ผู้เรียนได้มากเท่านั้น อย่าให้ผู้เรียนประสบกับความล้มเหลวหรือทางตันครั้งแล้วครั้งเล่า

2. กระตุ้นปัญหาของผู้เรียน เพราะการที่ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีเนื่องจากผู้เรียนสามารถแสดงปัญหาได้ดี หรือ ผู้เรียนแสดงปัญหาได้ดีเนื่องจากผู้เรียนมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้นครูจึงควรมีวิธีการที่ถูกต้องในการกระตุ้นปัญหาของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีภาพที่ดีต่อตัวเองและช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้น โดย

2.1 ใช้บทเรียนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน

2.2 เมื่อผู้เรียนมีคำถามต้องให้คำตอบหรือหาแนวทางให้ผู้เรียนกระจ่าง เมื่อผู้เรียนต้องการรายละเอียดในเรื่องนั้น ๆ

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเห็นว่า การเรียนรู้เป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้น

2.4 ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อน ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจว่าความรู้และการเรียนรู้ในโลกมีอยู่มากมายและกว้างใหญ่

3. “ผู้เรียนเกร” ครูต้องรักษาความสุภาพและการพูดที่สุภาพเอาไว้ จะช่วยแก้ไขและสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับผู้เรียน

4. “กฎ ระเบียบ” ที่สร้างขึ้นต้องเป็นที่เข้าใจกัน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเขียนกฎระเบียบด้วยภาษาของตนเอง

5. ให้ความสำคัญกับการพูดคุยถ่ายทอดความรู้สึกของผู้เรียน

6. ให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยการให้อภัยในความผิดพลาดของผู้เรียน เรียนรู้ถึงพฤติกรรมด้านดีของผู้เรียน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความสำคัญและเป็นคนที่มีคุณค่า

7. เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกัน

8. ถ้าอยากให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองจะต้องสอนให้ผู้เรียนมีความอดกลั้น เนื่องจากการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นไม่สามารถแสวงหาความร่วมมือได้เสมอไป การระงับใจตนเองจะช่วยให้ชีวิตของผู้เรียนดีขึ้น เนื่องจากความอดกลั้นเป็นการควบคุมตนเองอย่างหนึ่งถ้าผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องนี้ จะให้ผลดี 2 ประการ คือ

8.1 ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

8.2 ได้รับการยอมรับในตนเอง ซึ่งหมายความว่าผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีขึ้น

ต่อคุณลักษณะของตนเอง

9. ฝึกให้มีความรับผิดชอบ ซึ่งหมายรวมไปถึงระเบียบในชีวิตด้วยตั้งแต่เรื่องการทำการบ้าน งานบ้าน หรือการไม่ทำเลอะเทอะต่าง ๆ คุญแจสำคัญสำหรับการสอนให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบก็คือ การให้คำชมเชย ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่าอะไรคือสิ่งที่คาดหวังและพยายามให้สิ่งที่คาดหวังนั้นเป็นรูปธรรมมองเห็นจับต้องได้ชัดเจน

10. กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน

11. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ

12. ต้องมีความสม่ำเสมอในการรักษากฎระเบียบหรือต่อการแก้ไขพฤติกรรม

นั้น

13. หลีกเลี่ยงระบบคนโปรด เนื่องจาก

13.1 ผู้เรียนที่ไม่ใช่คนโปรดจะสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากไม่มีความสำคัญเท่าคนอื่น ๆ

13.2 ผู้เรียนที่เป็นคนโปรดจะมองเห็นความแตกต่างและให้คุณค่าของตนเองโดยเปรียบเทียบกับคนอื่น ไม่ได้เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง

14. สอนให้ผู้เรียนมีความร่วมมือ ร่วมทำงานกับผู้อื่น จะทำให้มีความมั่นใจ และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ การช่วยให้ผู้เรียนเป็นคนมีมิตรภาพ สามารถทำได้โดย

14.1 ยอมรับบุคคลอื่นก่อน

14.2 รู้จักทำเพื่อบุคคลอื่นจะได้เรียนรู้ทักษะของบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยให้การคบเพื่อนเป็นไปได้ง่ายขึ้น

14.3 ต้องใช้ความพยายามในการสร้างมิตรภาพ

15. สอนให้ผู้เรียนมีความยุติธรรม โดยการฝึกให้ผู้เรียนเอาใจเขามาใส่ใจเรา

16. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจการตัดสินใจ

17. สอนให้ผู้เรียนยอมรับในเรื่องความแตกต่างในการใช้ชีวิตของผู้เรียน สามารถพิจารณาถึงความแตกต่างในกลุ่มผู้เรียน ผู้เรียนกับครู แล้วหากิจกรรมที่ทุกคนสามารถทำร่วมกันได้เพื่อสร้างให้ทุกคนยอมรับความแตกต่างเหล่านั้นด้วยความจริงใจ

18. ให้ผู้เรียนได้ร่วมหาทางออกในปัญหาขัดแย้ง เป็นการสร้างให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีค่า ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตัวเองมีค่าด้วย การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียนก็จะงอกงามขึ้น

19. จัดขั้นตอนการปรับพฤติกรรมให้ถูกต้องเหมาะสมจากหลักการและแนวคิดที่กล่าว นับว่าเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการหาวิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียนต่อไป

2.1.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

คำจำกัดความของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525) จากความหมายของศัพท์ดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลาย ๆ คนมักจะมีคำถามกับคำว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)" มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่าง ๆ ในองค์กรอย่างไร ดังนี้

Swanson (1995) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

Rothwell and Sredl (1992) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

มนุษย์ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมมีความสำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้สังคมดำเนินไปในแนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ การปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคม จึงเป็นลักษณะที่สำคัญยิ่งของบทบาทที่บุคคลแสดงอยู่ และเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น เพื่อให้สังคมดำเนินไปตามวิถีทางที่พึงปรารถนา สมาชิกของสังคมจึงจำเป็นต้องเรียนรู้บทบาทของกันและกันว่า ควรจะแสดงบทบาทอย่างไรให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่ และบุคคล ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมบทบาท (Gilmer, 1990, p. 405) ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความหมายของบทบาท ประเภทของบทบาท ดังนี้

2.2.1 ความหมายของบทบาท

ความหมายของ “บทบาท (Role)” ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมสำหรับนักศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด (Oxford's Advanced Learner's Dictionary) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท (Role) คือ การแสดงบทของนักแสดงละครหรือภาพยนตร์ เป็นต้น หรือหน้าที่ที่บุคคลหนึ่งหรือสิ่งต่าง ๆ มีอยู่และได้รับการแต่งตั้ง

อุทัย หิรัญโต (2546, น. 199) อธิบายว่า บทบาทคือ หน้าที่หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมบางกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติของบุคคลในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2547, น. 50) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลตามตำแหน่งและสถานภาพในสังคมนั้น ๆ ถ้าตำแหน่งหรือสถานภาพเปลี่ยนไปบทบาทก็จะเปลี่ยนไปด้วย และถ้าบุคคลใดในสังคมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมมากขึ้นเท่าใด บทบาทก็จะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

ภิญโญ สาธร (2547, น. 56 , อ้างถึงใน ลัญจกร สกุลคง, 2548, น. 35) ให้ความหมายบทบาทว่า สิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งถูกผู้อื่นคาดหวังให้กระทำ ที่เรียกว่า “บทบาทหน้าที่” ซึ่งกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งซึ่งบุคคลผู้นั้นครองอยู่หรือหมายถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำ

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2548, น. 112, อ้างถึงใน ลัญจกร สกุลคง, 2548, น. 35) ได้อธิบายความหมายของคำว่าบทบาทไว้ว่า บทบาทโดยทั่วไปจะพิจารณาไว้สองนัย คือ นัยแรกพิจารณาโครงสร้างสังคมที่มีชื่อเสียงแตกต่างกันไป ซึ่งแสดงคุณลักษณะและกิจกรรมของบุคคลที่ครอง

ตำแหน่งนั้น และอีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บทบาท จะหมายถึง ผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ แห่งปฏิสัมพันธ์นั้น บทบาทตามนัยแรกเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลที่อยู่ในสังคม ซึ่งถูกจำแนก โดยคุณสมบัติและพฤติกรรมของเขามีปทัสถาน ตามนัยหลังบทบาทเป็นวิธีแสดงพฤติกรรมของ บุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไรหรือคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติต่อตนอย่างไร บทบาทของบุคคลจึง แตกต่างกันไปตามลักษณะสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ การ อบรม ความพอใจ

มาโนช ตัณวนิช (2549, น. 11) ได้ให้คำจำกัดความบทบาท คือ บทบาทที่ปรากฏจริง และบทบาทที่

1. บทบาทที่ปรากฏเป็นจริง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่บุคคลครองตำแหน่ง ต่าง ๆ หรือสถานภาพทางสังคมประพฤติปฏิบัติปรากฏให้เห็นในบทบาท
2. บทบาทที่สังคมคาดหวัง หมายถึง การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมหรือ องค์กรกำหนดหรือตนเองได้รับการคาดหวัง ตามปทัสถานทางสังคมที่มีอยู่ให้ผู้ที่ดำรงหรือครอง ตำแหน่งนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน

พระอริการประวัติ กัณหะคุณ (2550, น. 11) บทบาท คือ การปฏิบัติตนให้สอดคล้อง ตามหน้าที่ที่แต่ละบุคคลมีอยู่โดยธรรมชาติ เช่น บทบาทของพ่อแม่ลูก และหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง เช่น บทบาทของครู ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้นเอง

Broom and Seiznick (1993, p. 16) อธิบายว่า บทบาทบางครั้งเรียกว่า บทบาททาง สังคมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคมซึ่งบอกให้รู้ ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อหรือเป็นครูและเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้อง แสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้

Gross and Mceachen (1995, p. 60) ได้ให้คำอธิบายว่าบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่ง หนึ่งนั้นเป็นเรื่องของการคาดหวังที่จะให้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติโดยยึดบทบาทเป็นมาตรการใน การตรวจสอบที่จะเห็นได้ว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะปฏิบัติอย่างไรภายในขอบเขตแห่งฐานะ ของตน

สรุปแล้ว นิยามของบทบาท คือ การแสดงออกผ่านจิตสำนึกรวมกับหน้าที่ที่พึงกระทำ ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันไปแล้วแต่สถานการณ์ สิ่งที่จะแสดงออกจะมี กระบวนการและขั้นตอนคอยควบคุม

2.2.2 ทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาทถือว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถอธิบายได้โดยการอ้างอิงบทบาทและความคาดหวังของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การที่บุคคลจะแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการแสดงบทบาทนั้น ๆ แต่ถ้การแสดงบทบาทแตกต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ โดยให้เป็นไปแบบกว้าง ๆ มีขอบเขตหรือให้แสดงบทบาทอื่นแบบเปิดกว้างทันทีทันใด ย่อมทำให้การแสดงของบุคคลนั้นขลุ่ยหลักไม่คล่องแคล่วเช่นกับบทบาทที่แสดงตามปกติ อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลสามารถประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาททั้งหมดที่เคยผ่านมาแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทใหม่ ก็ย่อมจะทำให้บทบาทใหม่เป็นไปอย่างเหมาะสมและราบรื่นตลอดไป เกี่ยวกับพฤติกรรมบทบาทนี้ Mead (1995, p. 46) ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติต่อกันและกัน จะต้องมิชอบเขตในการแสดงออกซึ่งบทบาทนั้น ๆ ซึ่งโดยสรุปการแสดงบทบาทของบุคคลไม่ว่าบทบาทใด ๆ จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตน การกระทำอื่นที่เกี่ยวข้องและเกิดขึ้นมาก่อนจะเป็นตัวชี้แนวทางของการกระทำขั้นต่อไปการแสดงบทบาทต่าง ๆ ย่อมสามารถประเมินได้ทั้งด้วยตนเองและผู้อื่น นักวิชาการหลายสาขาได้นำแนวคิดเรื่องบทบาทดังกล่าวไปเป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล เช่น นักมานุษยวิทยาอย่าง Linton นักจิตวิทยาอย่าง Newcomb นักสังคมวิทยาอย่าง Parsons และผู้เชี่ยวชาญทางจิตอย่าง Berne ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้น นอกจากทักษะและความสามารถเฉพาะด้านแล้ว การแสดงบทบาทในสถานะของตนเองก็มีความสำคัญไม่น้อยเช่นเดียวกัน

2.2.3 บทบาทของนักศึกษา

บทบาทของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หากจะมองในภาพรวมแล้ว มี 2 บทบาทคือ การเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลัก นักศึกษาจะต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ชีวิต และเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะต้องเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อออกมารับใช้สังคมตามสาขาวิชาที่ตนศึกษา อีกประการหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่รอง คือ งานอาสาสมัคร เป็นงานเสริมที่ทำทลายความสามารถของนักศึกษา เป็นการฝึกการทำงานร่วมกัน ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่น การเป็นผู้นำ ประธานสภานักศึกษา เป็นการฝึกการทำงานร่วมกัน ประธานชมรม ฯลฯ งานดังกล่าวจะหล่อหลอมให้นักศึกษาเกิดความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ฝึกการทำงานในระบอบประชาธิปไตย ทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานที่โปร่งใสตามหลักของการบริหารบ้านเมืองหลักของธรรมาภิบาล (หลักธรรมรัฐ 6 ประการ เช่น หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า) นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิต ซึ่งแต่ละสถาบันมีรูปแบบของการจัดที่แตกต่างกันออกไป เช่น สโมสรนักศึกษา

ประจำคณะฯ ชมรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นศูนย์กลางการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษาและเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงาน กิจกรรมดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการกิจการนักศึกษา (ธวัชชัย ชินวงศ์, 2551, น. 16)

บทบาทและหน้าที่ของเยาวชนที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ สมาชิกทุกคนในสังคมย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพของตน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป แต่ในหลักใหญ่และรายละเอียดจะเหมือนกัน ถ้าสมาชิกทุกคนในสังคมได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องก็จะได้ ชื่อว่าเป็น "พลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ" และยิ่งส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น สมาชิกในสังคมทุกคน โดยเฉพาะเยาวชนที่ถือว่าเป็นอนาคตของชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อช่วยนำพาประเทศชาติให้พัฒนาสืบไป

2.2.4 เยาวชนกับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

เยาวชน หมายถึง คนหนุ่มสาวที่มีพลังอันสำคัญที่จะสามารถช่วยกันเสริมสร้างกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ดังนั้น เยาวชนที่ดีควรตระหนักในคุณค่าของตนเอง และร่วมแรงร่วมใจ สามัคคี และเสียสละเพื่อส่วนรวม

ลักษณะของเยาวชนที่ดีเยาวชนที่ดีควรจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือจะต้องมีธรรมะในการดำเนินชีวิต ได้แก่

1. การเสียสละต่อส่วนรวม เป็นคุณธรรมที่ช่วยในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า เพราะถ้าสมาชิกในสังคมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน จะทำให้สังคมพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง

2. การมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นคุณธรรมที่ช่วยให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข เพราะถ้าสมาชิกในสังคมยึดมั่นในระเบียบวินัย รู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด สังคมนั้นก็จะมีแต่ความสุข เช่น ข้าราชการทำหน้าที่บริการประชาชนอย่างดีที่สุด ก็ย่อมทำให้เป็นที่ประทับใจรักใคร่ของประชาชนผู้มารับบริการ

3. ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญ เพราะหากสมาชิกในสังคมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ไม่ลักทรัพย์ ไม่เบียดเบียนทรัพย์สินของผู้อื่นหรือของประเทศชาติมาเป็นของตน รวมทั้งผู้นำประเทศมีความซื่อสัตย์สุจริต ก็จะทำให้สังคมมีแต่ความเจริญ ประชาชนมีแต่ความสุข

4. ความสามัคคี ความรักใคร่กลมเกลียวปรองดองและร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะทำให้ สังคมเป็นสังคมที่เข้มแข็ง แต่หากคนในสังคมเกิดความแตกแยก ทั้งทางความคิดและการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน จะทำให้สังคมอ่อนแอและล่มสลายในที่สุด

5. ความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว ถ้าสมาชิกในสังคมมีhiri โต้ปปะ มีความเกรงกลัวและละเอียดในการทำชั่ว สังคมก็จะอยู่กันอย่างสงบสุข เช่น นักการเมืองจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่โกงกิน ไม่เห็นแก่ประโยชน์พวกพ้อง โดยต้องเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ประเทศชาติก็จะสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงความสำคัญของการเป็นเยาวชนที่ดีการเป็นเยาวชนที่ดีมีความสำคัญต่อตนเองและประเทศชาติ ดังนี้

5.1 ความสำคัญต่อตนเอง เยาวชนที่ดีต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต คิดดี ทำดีเพื่อตนเองและเพื่อส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและกัน เป็นที่รักของคนรอบข้าง

5.2 ความสำคัญต่อส่วนรวม เมื่อเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้เป็นเยาวชนที่ดีแล้ว ก็จะเป็นพลเมืองที่ดีในอนาคต และถ้าประเทศชาติมีพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบกติกาของสังคม และนำหลักประชาธิปไตยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตน ก็ย่อมทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข

5.3 ความสำคัญต่อประเทศชาติ เมื่อสังคมมีเยาวชนที่ดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ย่อมเป็นพื้นฐานทำให้เกิดพลเมืองดีในอนาคต และเมื่อสังคมมีพลเมืองที่ดี ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติตนเป็นเยาวชนที่ดีตามสถานภาพและบทบาท

5.3.1 เยาวชนกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว เยาวชนในสถานภาพของการเป็นบุตรควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 5.3.1.1 เคารพเชื่อฟังบิดามารดา
- 5.3.1.2 ช่วยเหลือบิดามารดาในทุกโอกาสที่ทำได้
- 5.3.1.3 ใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย สุรุษสุร่าย
- 5.3.1.4 มีความรักใคร่ปรองดองในหมู่พี่น้อง
- 5.3.1.5 ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน
- 5.3.1.6 ประพฤติตนให้สมกับเป็นผู้ดำรงวงศ์ตระกูล

5.3.2 เยาวชนกับการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน เยาวชนในฐานะนักเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

5.3.2.1 รับผิดชอบในหน้าที่ของนักเรียน คือ ตั้งใจเล่าเรียนประพฤติตนเป็นคนดี

5.3.2.2 เชื่อฟังคำสั่งสอนอบรมของครูอาจารย์

5.3.2.3 กตัญญูรู้คุณของครูอาจารย์

5.3.2.4 รักใคร่ป้องกันในหมู่เพื่อนนักเรียน

5.3.2.5 ส่งเสริมเพื่อนในทางที่ถูกที่ควร

5.3.3 เยาวชนกับการเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ชุมชนคือสังคมขนาดเล็ก เช่น หมู่บ้านหรือกลุ่มคนโดยเยาวชนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ จึงต้องมีบทบาทหน้าที่ต่อชุมชน ดังนี้

5.3.3.1 รักษาสุขภาพลักษณะของชุมชน เช่น การทิ้งขยะให้เป็นที่ช่วยกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ เป็นต้น

5.3.3.2 อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น ไม่ขีดเขียนทำลายโบราณวัตถุในชุมชน ช่วยกันดูแลสาธารณสมบัติ

5.3.3.3 มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชน

5.3.4 เยาวชนกับการเป็นสมาชิกที่ดีของประเทศชาติ

5.3.4.1 เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

5.3.4.2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.3.4.3 ใช้สิทธิในการเลือกตั้ง

5.3.4.4 ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5.3.4.5 สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

5.3.4.6 ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดขึ้น

5.3.4.7 ประกอบอาชีพสุจริตด้วยความขยันหมั่นเพียร

5.3.4.8 ประหยัดและอดออม

จากบทบาทของนักศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า นักศึกษานอกจากบทบาทด้านการทำหน้าที่ศึกษาเล่าเรียนแล้ว ยังต้องหากิจกรรมเสริม เช่น กิจกรรมพัฒนาตนเอง กิจกรรมต่อสังคม กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้พร้อมต่อการออกสู่สังคมหลังจากสำเร็จการศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดเวลา ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล สิ่งแวดล้อมและสังคมรอบ ๆ ด้าน โดยมีจุดเริ่มต้นจากภายในครอบครัว การเห็นคุณค่าในตนเองไม่ใช่สภาพตายตัวที่ติดตัวบุคคล แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับและความรู้สึกที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองน้อยส่วนมากเกิดจากปฏิกิริยาทางอารมณ์เชิงลบ ซึ่งในปัจจุบันเป็นเรื่องลาบากที่เด็ก ๆ จะเจริญเติบโตเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ด้วยความรู้สึกที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงเนื่องจากองค์ประกอบในโลกมีความหลากหลายซับซ้อน โดยเฉพาะเด็ก ๆ ที่ต้องเผชิญกับผู้ใหญ่เพื่อน ๆ สภาพแวดล้อม สื่อต่าง ๆ สภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมหรือสภาพสังคมโดยทั่วไป (Palladino, 1994, p. 4)

2.3.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนเอง

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนเอง หรือ Self Esteem ในความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า การรับรู้คุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลจะมีความเคารพตนเอง มองเห็นตนเองเป็นคนมีค่า มีความสามารถ และมีสมรรถภาพที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ (Maslow, 1970 , Roger, 1979 and Rosemberg, 1979) กล่าวว่าการรับรู้คุณค่าในตนเองที่ครอบคลุมถึงการยอมรับ การเข้าใจและตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยไม่ได้มองว่าเป็นปมด้อย แต่สามารถคาดหวังได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างไรบ้างมีความสามารถและบุคคลรับรู้คุณค่าในตนเองได้โดยที่ไม่จำเป็นต้องไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีหรือเลวกว่ากัน และการรับรู้คุณค่าในตนเองจะเป็นผลมาจากการประเมินตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการประเมินโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งเป็นการตัดสินใจจากคนอื่นที่ตนให้ความสำคัญด้วย (Coopersmith, 1981 อ้างถึงใน นุชจิรา สุมณฑา, 2549, น. 11)

2.3.2 องค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง

Gates (1978 อ้างถึงใน เสาวภา วิชิตวาทย์, 2534, น. 43) ได้แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกเห็นคุณค่าต่อร่างกายตนเอง (The Body Self) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The Interpersonal Self) 3) ความสำเร็จของตนเอง (The Achieving Self) 4) ความเป็นเอกลักษณ์ของตน (The Identification)

การรับรู้คุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self - Respect) และ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self - Efficacy) จนกลายเป็น ภาพแห่งตน (Self - Image)

1. การตระหนักถึงคุณค่าตนเอง เป็นความเชื่อว่า ตนเองมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมผู้อื่น มีสิทธิ มีโอกาสที่จะสำเร็จ ได้รับสิ่งที่มุ่งหวัง มีสุขได้ เช่นเดียวกับผู้อื่น ชีวิตมีค่าสมควรได้รับการดูแลปกป้องให้ดี การได้รับการยอมรับจากคนอื่น

2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจเรียนรู้ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ ไว้วางใจตนเอง ว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้

2.3.3 ลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง

Novabizz (2011) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงและต่ำ โดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมความสำเร็จ ดังนี้

ตารางที่ 2.1

ลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงและต่ำโดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมความสำเร็จ

พฤติกรรมความสำเร็จ	Self-Esteem สูง	Self-Esteem ต่ำ
แรงจูงใจและความกระตือรือร้น	กระตือรือร้น ต้อนรับความท้าทาย แสวงโอกาส ใช้โอกาสมีแรงจูงใจ มีพลัง มีเป้าหมาย	หลีกเลี่ยง ไม่มั่นใจ อยู่จำเจ ไม่กล้าเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าก้าวไปข้างหน้า ไม่รู้จะเรียนไปทำไม ขาดความรับผิดชอบ เหนื่อยหา ขอยู่ไปวัน ๆ
ความอยากเรียนรู้	อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้สึกดีที่ได้เรียนรู้	ไม่อยากเรียนรู้
ความพยายาม	พยายามสูง เชื่อว่าตนเองทำได้	แล้วแต่เหตุการณ์จะพาไป ดูถูกตนเอง ไม่เชื่อตัวเองว่าจะทำได้
ความกล้าหาญ	กล้า ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันความคิดตนเอง แม้ว่าแตกต่างจากคนอื่น ใช้ศักยภาพตนเองเต็มที่ ประสบความสำเร็จได้ง่าย	ขี้กลัว หลีกเลี่ยงสิ่งแปลกใหม่ กลัวสิ่งที่ไม่รู้จัก ไม่กล้าคิดแตกต่างไปจากคนอื่น ปราศจากความคิดสร้างสรรค์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พฤติกรรมความสำเร็จ	Self-Esteem สูง	Self-Esteem ต่ำ
ความคาดหวังในตนเอง	คิดเชิงบวกคาดว่าประสบ ความสำเร็จ สร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ มีแรงผลักดัน มี ความสุขกระตือรือร้น	ไม่คาดหวัง เฉื่อยชา ล้มเหลว บางคนคาดหวังเกินตัวจน เป็นไปไม่ได้ บางทีก็ต่ำ เกินไป เสี่ยงต่อความ ล้มเหลว
ล้มแล้วลุกได้เร็ว	ปรับตัวได้เร็ว มีพลังที่จะชนะ ความยากลำบากได้ ล้มแล้ว ลุกได้เร็ว	ล้มเหลวนิดเดียวก็ล้มเหลวไป ทั้งชีวิต ซึมเศร้า พลาดวิชา เดียว ก็พังไปทุกวิชา
ความอดทน	อดทนสูง พยายามทำงานให้ สำเร็จ ไม่ว่าจะยากแค่ไหน	ล้มเลิกง่าย ขอมแพ้ง่าย โอกาส สำเร็จน้อย

จากองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยได้สรุปและจัดเป็นองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง โดยยึดตามองค์ประกอบของ Gates (1978 , อ้างถึงใน เสาวภา วิชิตวาทย์, 2534, น. 43) และปรับองค์ประกอบให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูง และลักษณะของนักศึกษาพยาบาลและการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยแบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

1. การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านสังคม เป็นความคิด ความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อตนเองในฐานะเพื่อนของผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่มเพื่อน การเป็นที่ต้องการของกลุ่มเพื่อน
2. การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการศึกษา เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อความสามารถในการเรียนรู้ ความสำเร็จทางการเรียนของตนเอง
3. การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านครอบครัว เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อตนเองว่ามีคุณค่าต่อครอบครัว การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว
4. การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อลักษณะทางกายภาพและศักยภาพที่ตนเองสามารถแสดงออกมา
5. การรับรู้คุณค่าในตนเองโดยรวม เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อตนเองโดยภาพรวม ที่แสดงให้เห็นถึงความคิดความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่มีต่อตนเอง

2.3.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคคลซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน และการแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองบางครั้งจะใช้คำว่า การปกป้องตนเอง การยอมรับตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง (โสภิต สุวรรณเวลา, 2537, น. 27) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง (สุวรรณณี พุทธิศรีและ ชัชวาลย์ ศิลปกิจ, 2541, น. 358) ซึ่งความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้มากมาย ดังนี้

ซูซีฟ อ่อน โคนสูง (2552) ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง คือ ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และความพึงพอใจในตนเอง คือ ความรู้สึกปลอดภัยทางกาย ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีเอกลักษณ์ ความเป็นเจ้าของ และความสามารถ ความสามารถนี้จำแนกออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. ความสามารถทางวิชาการ
2. ความสามารถทางกีฬา
3. ความสามารถที่ทำให้สังคมยอมรับ
4. ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติ
5. ความสามารถทางกายภาพที่ปรากฏ เช่น รูปร่าง หน้าตา ลักษณะท่าทางและอื่น ๆ

เป็นต้น

การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล จำต้องได้รับการพัฒนามาตั้งแต่เด็ก ๆ โดยทำให้เด็กรู้สึกปลอดภัย ให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ให้สามารถค้นพบเอกลักษณ์ของตนเองปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักความอบอุ่น เชื่อหรือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนทำให้เด็กได้มีโอกาสกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่เด็กมีความสามารถ เพื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำซึ่งเด็กจะรู้สึกเชื่อมั่นและพึงพอใจในตนเอง คือ เห็นคุณค่าในตนเองได้ในที่สุด

ปรีชา ธรรมมา (2547, น. 153) กล่าวถึง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็นความสำคัญและคุณค่าของตัวเอง เห็นว่าคุณค่าของตนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เกิดความรู้สึกที่ดีงามต่อตนเอง

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548, น. 293) กล่าวถึง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าเป็นความต้องการของมนุษย์ทุก ๆ คน ที่เกิดจากการประเมินคุณค่าของตนเอง เป็นความรู้สึกรับรู้ในคุณค่าและความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองอย่างที่เป็นจริงและสามารถควบคุมตนเองได้

Rosenberg (1965, p. 3) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ว่า เป็นทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง และคิดว่าตนเองมีค่า

Coopersmith (1967, pp. 4 - 5) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้น คือการประเมินตนเองของแต่ละบุคคล และเป็นการแสดงการยึดมั่นตามขนบธรรมเนียมด้วยการตัดสินใจของตนเองอย่างนับถือตนเองแสดงให้เห็นถึงทฤษฎีในการยอมรับ (approval) หรือการไม่ยอมรับ (Disapproval) รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อของแต่ละบุคคลว่า ตนมีความสามารถ มีความสำคัญ มีความสำเร็จ และมีคุณค่า การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการตัดสินใจของบุคคลต่อคุณค่าของตนเอง พร้อมทั้งแสดงถึงเจตคติที่บุคคลนั้นยึดถืออยู่ด้วย

Calhoun (1977, p. 321) ให้ความหมายว่า เป็นความพึงพอใจภายในที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีต่ออัตมโนทัศน์ของตนเอง แบรินเดน (Brandenm, 1981, p. 110 - 125) มีความเห็นสอดคล้องและเสริมว่า เป็นความเชื่อมั่นและการมีความนับถือตนเองอันเกิดจากควมมีคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จได้ตามความปรารถนา

Sasse (1978, p. 48) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือโดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับ นับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง

Richmond and Stewart (1986, p. 116) กล่าวว่า เป็นทัศนะของบุคคลที่มองเห็นตัวเองในเชิงคุณค่าโดยรวม ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และวัดสมรรถนะของตนเองทางลบแทบ ทุกด้าน ไม่ว่าจะพยายามมากเพียงใดมักจะคิดว่าตนเองล้มเหลว เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมักจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหวาดหวั่นในการสนทนาโต้ตอบ มักตกอยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น และมีการควบคุมตนเองไม่ค่อยได้ ดังนั้นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะยอมและคล้อยตามกลุ่ม การที่ยอมรับความเห็นของผู้อื่นโดยง่ายก็เพราะมักจะคิดว่าความเห็นของตนมีค่าน้อยกว่าในขณะที่ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมักจะเป็นผู้นำในการสนทนา มีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จที่จะได้รับเป็นอย่างดี หากนำผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันมาทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นผู้ที่ผูกขาดการสนทนาแต่ผู้เดียว

Lawrence (1987, p. 4) ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองถึงความแตกต่างระหว่างตนที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับตนที่อยากจะเป็น (Ideal Self) ซึ่งเป็นกระบวนการทางด้านอารมณ์ที่วัดได้จากการที่บุคคลเอาใจใส่ต่อความแตกต่างนี้ บุคคลซึ่งมีความแตกต่างในการประเมินมากจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ถ้าหากมีความแตกต่างน้อยจะมี

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

Podesta (2001, p. 3) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าของตนเองเป็นความพึงพอใจในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง รวมทั้งมีบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับของตนเอง รับผิดชอบการกระทำของตนเองต่อบุคคลอื่น

ดังนั้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จึงหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับความมีคุณค่า ความสำคัญ ความสามารถ การประสบความสำเร็จความรู้สึกรักตนเอง ความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ มีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคม การที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองหรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งพิจารณาจากการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าของตนเอง รวมทั้งการสามารถยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ของแต่ละบุคคล เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่มีต่อตนเอง หรืออัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ในบางแห่งจึงมีการใช้คำทั้งสองร่วมกัน

2.3.5 องค์ประกอบที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นผลมาจากองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล เช่น การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นต้น

องค์ประกอบภายในตัวบุคคล เช่น ลักษณะทางร่างกาย สภาพจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ การงาน ค่านิยมส่วนตนหรือระดับความมุ่งหวังในชีวิต เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลเกิดจากตัวบุคคลเองและจากผู้อื่นเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากภายในครอบครัว (กันยา สุวรรณแสง, 2533, น. 328) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะเพิ่มขึ้นตามอายุ เช่นมารดาหลังคลอดด้วยผู้ใหญ่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่ามารดาหลังคลอดด้วยรุ่น (Veighc and Smith, 2000, p. Abstract) ถ้าเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในชีวิตของบุคคลดำเนินไปด้วยดี ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ได้กระทำหรือมุ่งหวังแล้ว จะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลประสบเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตนเองหมดความสามารถ ไร้ประโยชน์ สูญเสียอำนาจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้นก็ลดลง (Taylor, 1982, p. 129) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล มีความสำคัญและเป็นแหล่งประโยชน์อันดับแรกซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล (วิชัย สุขวนวัฒน์, 2541, น. 25) กล่าวว่า

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญสำหรับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วยความคาดหวังในความสำเร็จ แรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมาย การริเริ่มและความสามารถในการเผชิญกับความเครียด โดยมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดที่จะเผชิญกับความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จำเป็นต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองระดับสูง สอดคล้องกับรอย (ชนพร วงษ์จันทร์, 2543 : 55) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความเชื่อมั่นและมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ พร้อมทั้งช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สามารถจัดการกับความขัดแย้ง ความตึงเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีมาสโลว์ (ปรีชา ธรรมมา, 2547, น. 155) พบว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงนับว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพื้นฐานเพียงพอสำหรับการพัฒนาตนให้ก้าวไปสู่ขั้นสูงสุดได้ คือ การบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดแห่งตน (Self Actualization) บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองระดับปานกลาง จะมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือ มีการพึ่งพาในระดับที่สังคมยอมรับ มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาการยอมรับจากสังคมและยังมีความไม่แน่นอนในความสามารถและคุณค่าของตนเองมากนัก ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองระดับต่ำ จะมีความรู้สึกต่อตนเองในด้านลบซึ่งจะขัดขวางความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Roy, 1999, p. 399) มักจะมีลักษณะที่ไม่ค่อยกล้า ซึมเศร้า แยกตัวเองมองโลกในแง่ร้าย รู้สึกไม่มีค่า มีความยุ่งยากค่อนข้างมากในการแสดงออกหรือมีลักษณะปกป้องตัวเอง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง Maslow (1970 , อ้างถึงใน วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537, น. 32) ได้กล่าวถึงขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (Basic Physical Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เรื่องเพศ ซึ่งบุคคลทุกคนต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้ก่อน จึงจะเกิดความต้องการขั้นที่สูงกว่า
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพและการมีรายได้ด้วย
3. ความต้องการสัมพันธภาพ (Relation / Social Needs) เป็นความต้องการเพื่อนคนรัก คนที่ไว้ใจ

4. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) เป็นความรู้สึกยอมรับในคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเอง (Self - Respect) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ทุกคนยังต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการเหล่านี้จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน และการเลื่อนสถานภาพของแต่ละบุคคลด้วย

5. ความต้องการพัฒนาตนเอง (Self - Actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจและรู้จักตนเอง อยากรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง อยากรู้ว่าตนเองมีความสามารถแค่ไหน มีคุณสมบัติต่าง ๆ แค่ไหน อย่างไร และมีวิธีการอย่างไรบ้างที่จะนำมาใช้พัฒนาตนเอง บุคคลที่สามารถ พัฒนาจนถึงขั้นนี้จะเป็นบุคคลที่รับรู้เกี่ยวกับความจริง ความดีงาม ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถตระหนักในความเป็นมนุษย์และพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ Maslow (1970, p. 45 - 46) ได้จัดลำดับของการเห็นคุณค่าในตนเองรองลงมา

จากความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นขั้นสูงสุด การเห็นคุณค่าในตนเองนั้น เกิดขึ้นจากการที่ผู้อื่นให้การยอมรับ โดยดูจากการตอบสนองของพ่อแม่ ญาติพี่น้อง และเพื่อนรุ่นเดียวกัน ซึ่งจะนำความเชี่ยวชาญหรือความสามารถบางอย่างของบุคคลนั้นมาพิจารณาด้วย การประเมินการเห็นคุณค่าในตนเองจะอยู่ในลักษณะเจตคติหรือความเชื่อว่าตนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ต้องใช้ความพยายามมากแค่ไหน รวมทั้งจะเสียใจหรือไม่ถ้าเกิดความล้มเหลวหากประเมินแล้วอยู่ในด้านบวก ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน มีความเข้มแข็งและความสามารถเพียงพอที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อโลก ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตนเองไม่ได้ โดยปกติแล้วบุคคลทั่วไปต้องการที่จะมีความมั่นคง มีการประเมินคุณค่าในตนเองสูง นับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่นด้วย

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองต่างมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ดังนี้ (จารุวรรณ ชูปวา, 2541, น. 22)

1. มีผลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลคิด พูด หรือกระทำ
2. มีผลต่อการประเมิน และการกระทำของผู้อื่นต่อบุคคลนั้น ๆ
3. มีผลต่อการตัดสินใจเลือกของบุคคลในการที่จะเกี่ยวข้องหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น
4. มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการที่จะรับหรือให้ความรัก

5. เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะกระทำการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการจะเปลี่ยน

สำหรับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลเช่นเดียวกัน โดยจะก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าของชีวิต เมื่อบุคคลให้ความสำคัญกับคุณค่าของชีวิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นก็จะเห็นคุณค่าของการมีภาวะสุขภาพดีและมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางของการสร้างเสริมและพัฒนาสุขภาพ ส่วนบุคคลที่ไม่เห็นคุณค่าของชีวิตก็จะปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปอย่างไร จมู่มงหมายขาดความสนใจตัวเอง ละเลยต่อการดูแลสุขภาพ ท้อแท้ สิ้นหวัง กลายเป็นความเครียด มองโลกในแง่ร้าย ซึ่งจะนำไปสู่ความคิดที่มู่มงร้าย มีพฤติกรรมทำลายตนเองในที่สุด (จินดา บุญช่วย เกื้อกุล, 2542, น. 64)

Coppersmith (1981, p. 97) แบ่งองค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. อำนาจ (Power) ได้แก่ ความสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การได้รับการยอมรับและการมีคุณค่า
3. ความสามารถ (Competence) ได้แก่ ความสามารถในการกระทำในสิ่งที่ต้องการทำได้จนบรรลุผลสำเร็จตามมู่มงหมาย
4. คุณธรรม (Virtue) ได้แก่ การปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จริยธรรมความเชื่อ และค่านิยมที่เป็นปทัสถานของสังคม

คุณค่าแห่งตนของบุคคล เป็นการประเมินอัตมโนทัศน์ของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตนที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าแห่งตน การพัฒนาคุณค่าแห่งตนในเด็กนั้น เราควรที่จะให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการส่งเสริมคุณค่าแห่งตนเป็นอย่างมาก จึงจะทำให้ส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาตนของเด็ก

จากการศึกษาของ Lindenfield (2000, p. 4) พบว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีความหวัง มองโลกในแง่ดี มีการตัดสินใจและการกระทำเป็นไปในทางบวก และสามารถกระทำการต่าง ๆ เพื่อดำรงรักษาสุขภาพของตนไว้ ขณะที่บุคคลที่มีความรู้สึกในคุณค่าตนเองต่ำ จะมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่บริโภคอาหารไม่เหมาะสม

2.3.6 การประเมินความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

Taft (n.d. , อ้างถึงใน โสภิต สุวรรณเวลา, 2537, น. 27 - 28) กล่าวว่า การที่บุคคลจะรับรู้ว่าเป็น

ตนเองมีคุณค่านั้น มีกระบวนการอยู่ 2 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินเจตคติของบุคคลในสังคมที่มีต่อตนเอง กระบวนการนี้มีรากฐานมาจากแนวความคิดมองตนเองของคูเลย์ (Cooley) ที่ว่าบุคคลสามารถรู้จักตนเองได้โดยอาศัย “กระจกมองตนเอง” (Looking Glass Self) เป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองที่มีรากฐานมาจากการประเมินและการยอมรับของผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่ได้รับจากภายนอกต่อคุณค่าของตน (Outer Self Esteem)

2. ความรู้สึกของบุคคลต่อความสามารถในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อม และผลที่ตนได้รับกระบวนการนี้เป็นความรู้สึกภายในต่อคุณค่าของตน (Inner Self - Esteem) เป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริงของปัจเจกบุคคลในสังคมและผลกระทบของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม นั่นคือ เป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในของตนเองตามความสามารถในการปฏิบัติเพื่อควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งอำนาจที่ช่วยให้สามารถกระทำหรือควบคุมสิ่งต่าง ๆ เกิดจากความรู้ ทักษะ รายได้ และสถานภาพของบุคคล การประเมินความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลกระทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อตนเอง อย่างไรก็ตามได้มีผู้สร้างแบบวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้หลายฉบับ อาทิ Rosenberg's Self - Esteem scale, Coopersmith's Self - Esteem inventory และ Robin's Self - Esteem Scale

2.3.7 การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับเด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการยึดถือศักดิ์ศรีและการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน เพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของวัยรุ่นที่ดีที่สุด คือ การทำให้เขารู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอย่างแท้จริง ตระหนักในศักดิ์ศรีที่มาจาก การค้นพบคุณค่าภายในตัวบุคคล เพราะการเห็นคุณค่าแท้ในตนเองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ (Brander, 1985, p. 89)

การพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถปฏิบัติได้ 2 วิธีการหลัก ๆ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในการสำรวจหรือสังเกตความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนว่าเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นกระบวนการของภาวะตื่นอยู่เสมอ

1.1 การฟังตนเอง โดยการสำรวจหรือสังเกตความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนว่าเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นกระบวนการของภาวะตื่นอยู่เสมอ

1.2 การฟังคนอื่น เป็นการศึกษาตนเองโดยอาศัยการสังเกตปฏิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อตน ทำให้ทราบว่าคนอื่นมองตนเองอย่างไร

1.3 การบอกคนอื่นเกี่ยวกับตนเอง เป็นการเปิดเผยตนเอง ซึ่งเป็นขั้นแรกของการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง

2. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relationships) ซึ่งครอบครัวมักจะเป็นแหล่งแรก และแหล่งสุดท้ายที่จะทำให้บทสอนเกี่ยวกับความตระหนักรู้ในตนเอง โดยการเรียนรู้นี้จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตรวมถึงสัมพันธภาพที่ตนมีกับครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

การพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองมีลักษณะและวิธีการที่สามารถฝึกปฏิบัติได้ ดังนั้นถ้ามีการฝึกหรือปฏิบัติ ไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตามจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตก็จะสามารถสร้างความสมดุลให้กับตัวเอง มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเอง การได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะและสะสมประสบการณ์ในการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กระบวนการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถฝึกปฏิบัติได้จากขั้นตอนและกิจกรรมต่อไปนี้ (กรมอนามัย, 2539, น. 14 - 16)

1. ขั้นตอนการสร้างความรู้สึกร่วม ประกอบด้วยการใช้สื่อทำให้เกิดความรู้สึก เช่น วีดีโอ เทป และกิจกรรมโดยใช้เกม

2. ขั้นตอนการจัดระบบความคิดความเชื่อ ประกอบด้วยกิจกรรมที่เป็นกระบวนการกลุ่ม เช่น การอภิปรายกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ และการประยุกต์ความคิด

2.3.8 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปรับตัวทางอารมณ์สังคมและการเรียนรู้สำหรับเด็ก การเห็นคุณค่าในตนเองนับว่ามีคุณค่าสูงยิ่งเพราะเป็นพื้นฐานของการมองชีวิต สมรรถนะทางด้านสังคมและอารมณ์เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตสามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความกล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีความสุขสามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนาได้อย่างดี Qubein (1983 , อ้างถึงใน จันทรฉาย พิทักษ์ศิริกุล, 2532, น. 3) นอกจากนี้พบว่าผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพลังในการหลีกเลี่ยงปัญหาารุนแรงในอนาคตได้เป็นอย่างดี American Psychiatric Association (1987 , อ้างถึงใน Pope and others, 1988, p. 5) การเห็นคุณค่าในตนเองนี้

เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองตามความเป็นจริงและมีความถ่อมตน Brun (1983 , อ้างถึงใน จันทรฉาย พิทักษ์ศิริกุล, 2532, น. 22) การเห็นคุณค่าในตนเองนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนซึ่งมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่ก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่าคนที่มีความสัมพันธ์ทางการเรียนสูงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงด้วย

เท่าที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สมควรได้รับการส่งเสริมตั้งแต่เยาว์วัย

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง คือ การที่บุคคลมีเจตคติเชิงบวกต่อตนเองและประเมินตนเองตามความรู้สึกที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ พึงพอใจในตนเอง และการยอมรับจากสังคมมองตนเองมีค่า ทำให้เกิดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นที่จะประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เหมาะสมถูกต้อง ตามความมุ่งหมายของตน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า

2.4.1 คำจำกัดความของผู้มีความคิดก้าวหน้า

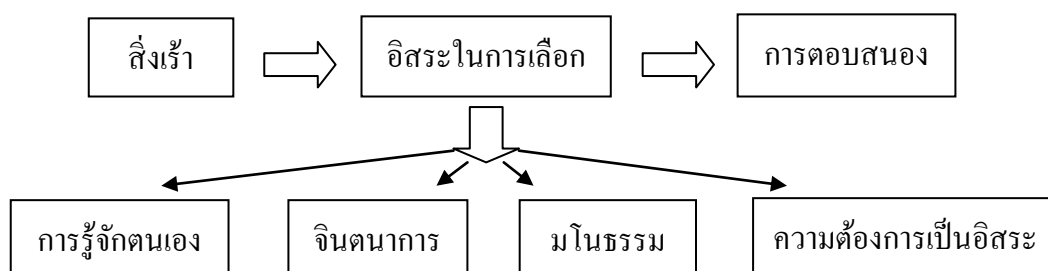
การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าในความหมายของ Covey (1989) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการเลือกทางของตน เป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมและไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด ๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขตและขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้

2.4.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้มีความคิดก้าวหน้า

ความคิดก้าวหน้าเป็นหนึ่งใน 7 อุปนิสัยเพื่อความสำเร็จของบุคคล (The Seven Habits of Highly Effective People) ซึ่ง Covey ได้กำหนดให้การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive) เป็นอุปนิสัยแรก โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

Covey ได้แนวคิดความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้ามาจาก Frankl (1989) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคิดและตัดสินใจเลือกของบุคคลจากการใช้แนวคิดของ Frankle นั้น Covey อธิบายว่า เมื่อมีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นบุคคลจะพิจารณาอย่างรอบคอบ คิดถึงวิธีที่จะตอบสนองไปอย่างมีสติ และคำนึงถึงหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมในการเลือกตอบสนองมากกว่าที่จะตอบสนอง

ออกไปแบบตั้งรับด้วยอารมณ์หรือความรู้สึก การที่บุคคลสามารถคิดพิจารณาหาทางเลือกในการตอบสนองออกไปนี้มีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติพื้นฐานประจำตัวบุคคลสี่ประการ คือ การรู้จักตนเอง การจินตนาการ มโนธรรมและความต้องการเป็นอิสระ การรู้จักตนเองเป็นการสังเกตตนเองของบุคคลเพื่อพิจารณาตนเองให้รับรู้ว่าคุณค่าตนเองกำลังคิดอะไร รู้สึกอย่างไร การจินตนาการเป็นการคิดถึงเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คิดในสิ่งที่นอกเหนือจากความเป็นจริงที่อยู่ในปัจจุบัน มโนธรรมเป็นการคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมของความคิดและการกระทำกับหลักการต่าง ๆ รวมถึงความเป็นเหตุเป็นผลของทั้งความคิดและการกระทำด้วยการตระหนักอยู่เสมอว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรควร อะไรไม่ควร และความต้องการเป็นอิสระเป็นเจตนาหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยตัวเองโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะจากบุคคลอื่น และความต้องการเป็นอิสระนี้มีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลรู้จักตนเอง



ภาพที่ 2.1 แนวคิดการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าตามทฤษฎีของ Covey. ปรับปรุงจาก *Municipal Labour Relations in Canada, Montreal, The Canadian Federation of Mayors and Municipalities and the Industrial Relations Centre, McGill University*. By Frankel, S.J., 1989, New York : McGraw-Hill.

จากการผสมผสานคุณสมบัติประจำตัวของบุคคล 4 ประการนี้ ทำให้บุคคลมีความคิดอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขใด ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ Covey เรียกว่า เป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive)

ความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าของบุคคลนั้นแสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ ครอบคลุมสิ่งเร้า อิสระในการเลือก การตอบสนองการรู้จักตนเอง จินตนาการ มโนธรรม ความต้องการเป็นอิสระ การกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขตและขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้ คือ การที่บุคคลมีความคิดว่าสามารถเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้อะไรเกิดขึ้นก่อนด้วยการคิดหาวิธีการหรือเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ

อีกทั้งมองเห็น โอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหาด้วยการมอง ปัญหาให้เป็นโอกาสในการกระทำ มีแนวคิดของการกระทำในสิ่งที่เป็นอยู่นั้นให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เช่น คิดว่าอุปกรณ์ในที่ทำงานแม้จะมีอยู่อย่าง จำกัดก็สามารถนำมาใช้ให้งานประสบความสำเร็จได้ สามารถมองเห็นและเสนอแนะปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานก่อนผู้อื่นและคิดวิธีการใหม่ ๆ หลาย ๆ วิธีในการแก้ไขปัญหาโดยคิดว่าทุก ปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขหรือบรรเทาได้ซึ่งการคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นต้องพิจารณา ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าส่วนหนึ่งมาจากการกระทำหรือข้อผิดพลาดของตนเองหรือไม่ถ้าใช่จะใช้ แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน และก่อนที่จะกระทำการใด ๆ จะนึกถึงผลที่จะเกิดตามมาเสมอ และเมื่อลงมือกระทำจะเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ใช่ เพราะสถานการณ์รอบข้างบีบบังคับให้ทำหรือเพราะผู้อื่นบอกหรือขอร้องให้ทำ หรือทำเพราะไม่มี ทางเลือกอื่น ไม่ทำเพราะต้องการทำอย่างผู้อื่น ซึ่งในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำนี้จะลงมือทำใน สิ่งที่ตนเองคิด ตัดสินใจเลือกเอง โดยไม่จำเป็นต้องถามความเห็นจากบุคคลอื่นหรือไม่ได้ทำเพื่อให้ ผู้อื่นพอใจ อีกทั้งไม่ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพอากาศแบบไหนก็ไม่ทำให้เกิดความ แตกต่างในการกระทำ ซึ่งการลงมือกระทำนี้ยึดถือในหลักการและคุณค่าของสิ่งที่ทำ ไม่ยึดถือ อารมณ์หรือความรู้สึกเป็นที่ตั้ง มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองกระทำ ไม่ท้อถอยเมื่อมีอุปสรรคหรือ เมื่อเกิดปัญหา ไม่ปล่อยให้ชีวิตเป็นไปตามโชคชะตา เช่น คิดว่าการที่ชีวิตของตนเป็นแบบนี้เป็น เพราะกรรมหรือโชคชะตากำหนด แต่จะพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง ด้วยการแก้ไขด้วยตัวเอง

2.4.3 ลักษณะของผู้ที่มีความคิดก้าวหน้า

จากแนวคิดความเป็นผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าของ Covey (1989) สามารถบอกถึง ลักษณะโดยทั่วไปของบุคคลที่มีความเป็นผู้คิดก้าวหน้า ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองโดยรู้จักหรือตระหนัก ในความรับผิดชอบของตน ไม่โทษสิ่งแวดล้อม สถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ พฤติกรรมหรือการ กระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากการเลือก การไตร่ตรองอย่างมีสติรอบคอบ คำนึงถึงคุณค่าของ ทางเลือกที่จะตอบสนองในสิ่งที่ตนเลือกกระทำมากกว่าผลผลิตที่จะได้รับหรือความรู้สึกที่มี
2. เป็นคนรู้จักตนเอง รู้ว่าตัวเองคิดและต้องการอะไร รู้ว่าตัวเองมีพลังอำนาจและ ความสามารถในการทำอะไรได้มากน้อยเพียงใด และรู้ซึ่งถึงคุณค่าของตัวเอง เวลาที่มีใคร วิพากษ์วิจารณ์หรือยกย่องสามารถรับฟังได้โดยไม่คล้อยตามไปทั้งหมดแต่รับฟังด้วยเหตุผล
3. เป็นคนมีสติสัมปชัญญะ คือ รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรและทำ ไปเพื่ออะไร รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก คำนึงถึงความถูกต้องและมีศีลธรรม

4. เป็นคนที่มีความเป็นตัวของตัวเอง มองโลกตามที่เป็นอยู่จริงจากมุมมองที่ตัวเองเห็น เป็นคนที่ยอมรับในความแตกต่าง มีความเคารพในศักดิ์ศรีและความคิดเห็นของคนอื่น ยอมรับในธรรมชาติของคนอื่น สามารถพิจารณาจุดอ่อนของคนอื่นด้วยเมตตาธรรม
5. เป็นคนที่ทำงานในเชิงรุกมากกว่ารับ ริเริ่มกระทำโดยไม่จำเป็นต้องรอให้อะไรเกิดขึ้นก่อนและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำไป
6. เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นและทำในสิ่งที่มากกว่าที่คนอื่นคาดหวังไว้
7. สามารถทำงานกับทุกคนได้อย่างไม่มีปัญหา ไม่ทำตัวให้เป็นปัญหาเสียเอง หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา สามารถแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนแปลงจากตัวเองก่อนด้วยการเลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้ ในสิ่งที่ตัวเองเป็นอยู่ และทำในสิ่งที่ตัวเองสามารถทำได้
8. สามารถหาวิธีจัดการสิ่งที่เป็นปัญหาด้วยการประเมินความสามารถที่ตัวเองมีอยู่แล้วคิดหาวิธีหรือแนวทางเลือกที่เป็นไปได้มาจัดการกับสิ่งที่เป็นปัญหานั้น สำหรับปัญหาหรือสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ก็สามารถอยู่กับสิ่งนั้นได้อย่างมีความสุขด้วยการยอมรับและเรียนรู้ที่จะอยู่กับสิ่งนั้น
9. เป็นคนที่มีอิสรภาพทางใจ คือเป็นเจ้าของตัวเองอย่างสมบูรณ์ สามารถดำเนินชีวิตและเลือกใช้ชีวิตกรรมตามที่ตัวเองกำหนด คนอื่นไม่สามารถมาแทรกแซงหรือบิดเบือนเป้าหมายที่ตนเองต้องการได้ และไม่ยึดถือผู้อื่นเป็นที่พึ่งทางใจ
10. เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นก็จะยอมรับผิดแล้วเรียนรู้ที่จะแก้ไขทันที
11. เป็นคนที่รักษาสัญญา ทั้งที่สัญญากับตัวเองและที่สัญญากับผู้อื่น

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง การกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็ก สามารถทำได้โดยผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนพฤติกรรมที่ดีของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้ทดลองทำสิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระตามความต้องการและความสนใจของเด็ก ภายใต้อาการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ใหญ่อย่างเหมาะสม

2.5.1 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

สังคมในปัจจุบันมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ

การสื่อสารที่ไร้พรมแดน หรือเรียกอีกอย่างว่า กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้เด็กต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เด็ก ๆ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาและฝึกฝนให้เด็กมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาไปสู่ความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น พัฒนาการทางสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การยอมรับประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น การเป็นผู้มุ่งอนาคตมากกว่าอดีต เป็นต้น ดังนั้น ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ที่ควรเสริมสร้างให้มีในตัวเด็กที่อยู่ร่วมกันในสังคม แต่การที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กให้ได้ดีและสำเร็จเพียงใดนั้น ปัจจัยพื้นฐานสำคัญย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ ที่เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และการได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนในช่วงวัยแรกเริ่มหรือระดับปฐมวัย ดังที่อนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้กล่าวว่า “ช่วงอายุปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดสำหรับพัฒนาการของชีวิต ประสบการณ์และการเรียนรู้ที่เด็กได้รับในช่วง 6 ปีแรกของชีวิต จะมีผลต่อการวางรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ที่จะส่งผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อการส่งเสริมพัฒนาการและบุคลิกภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงมีความสำคัญยิ่ง” อีริกสัน (Erikson) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กที่ควรตระหนักว่า ถ้าเด็กมีโอกาสดำเนินการต่าง ๆ และได้รับการยอมรับ ให้อิสระแก่เด็กในการเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้ใหญ่ให้โอกาสเด็กในการซักถามปัญหา เปิดโอกาสให้เด็กทดลองทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ย่อมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กได้ ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ใหญ่ไปสกัดกั้นความอยากรู้อยากเห็นของเด็ก หรือไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกและทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระตามความต้องการและความสนใจของเขาแล้ว ก็จะเป็นการสกัดกั้นความเชื่อมั่นในตนเองของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองนั้น สามารถปลูกฝังให้เกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ ต้องการให้คนอื่นยอมรับกับความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเด็ก บุคคลที่อยู่แวดล้อมเด็กเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็ก ซึ่งได้แก่ พ่อแม่ ผู้ใกล้ชิด ครู เพื่อน และบุคคลที่เด็กรู้จัก นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมทางบ้าน สิ่งแวดล้อมทางโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ก็เป็นปัจจัยในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ของเด็กด้วยเช่นกัน ในแต่ละวันเด็กจะใช้เวลาในการเรียนในโรงเรียนวันละประมาณ 5 - 6 ชั่วโมง และใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง สถาบันครอบครัวจึงเป็นผู้เสริมสร้างบุคลิกภาพ หรือสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กเป็นขั้นแรก จากการศึกษารายงานการวิจัยของ (แจ่มจันทร์ เกียรติกุล, 2531, น. 29) ที่ได้ศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกัน พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล จะมีความเชื่อมั่นสูงกว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทางบ้าน โดยเฉพาะการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กเป็นอย่างมาก ต่อมาเมื่อเด็กเข้าสู่โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเพื่อนที่ใกล้ชิดเด็ก มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นของเด็กในวัยนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะครู ซึ่งถือว่าเป็นพ่อแม่คนที่สองของเด็ก เมื่อเด็กมาโรงเรียน เด็กจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับครู ซึ่งรับช่วงมาจากพ่อแม่ ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็ก การส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กสำหรับครูในระยะเริ่มแรกก็คือ การสร้างบรรยากาศที่ช่วยให้เด็กทุกคนรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่กับครู ด้วยการแสดงความเป็นมิตรกับเด็ก พูดคุยกับเด็กอย่างเป็นกันเอง อดทนที่จะฟังคำพูดของเด็กอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกอย่างเต็มที่ และยอมรับความสามารถของเด็กที่มีแตกต่างกัน โดยไม่เอาความสามารถของเด็กที่แตกต่างกันมาเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่น ๆ ครูควรส่งเสริมและพัฒนาควบคุมอารมณ์ตนเองโดยใช้กลวิธีแนะแนวทาง ประสบการณ์ที่จัดให้ ควรเปิดกว้างให้เด็กได้ทำกิจกรรมอย่างมีความสุข การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับวัย ความสนใจ และวุฒิภาวะของเด็ก โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้เด็กแสดงออกทางความคิดจนสามารถพัฒนาไปสู่การยอมรับนับถือตนเองและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้นกับเด็กทุกคน

2.5.2 ประโยชน์ของความเชื่อมั่นในตนเอง

คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิตในแต่ละวัน เช่น การกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า มีจิตใจมั่นคง มีความภาคภูมิใจในตนเองมีความมั่นใจ ในความคิดของตนเอง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าตัดสินใจโดยไม่ลังเล ไม่มีความวิตกกังวล กล้าเผชิญต่อความจริง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความเชื่อมั่นในตนเอง จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อเด็กดังนี้

1. ทำให้เด็กมีมโนคติที่ดีต่อตนเอง (Self Concept) การส่งเสริมให้เด็กประสบความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ การได้รับการตอบสนองในทางบวก จะทำให้เด็กมีกำลังใจในการทำ

กิจกรรมนั้น ๆ ต่อไป การตอบสนองที่เป็นการให้แรงเสริมทางบวกย่อมทำให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีมโนคติที่ดีต่อตนเอง ทำให้เด็กรับรู้ว่าคุณค่า และจะก่อให้เกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ

2. ทำให้เด็กมีความกล้าในการแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ความเชื่อมั่นในตนเองถือเป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลและสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นความต้องการของตนเองกับกลุ่มเพื่อนหรือครู เด็กจะมีความกล้าที่จะพูดว่า เขาต้องการอะไร ต้องการทำอะไร ไม่อยากทำอะไร พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะแสดงออกโดยการสื่อสารด้วยการใช้ภาษาหรือสัญลักษณ์

3. ทำให้เด็กเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่มี ความวิตกกังวล และทำได้ด้วยตนเอง เช่น การกล้าที่จะแสดงบทบาทสมมติ กล้าที่จะเดินไปเข้าห้องน้ำตามลำพัง โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นไปเป็นเพื่อนด้วย และเมื่อเกิดมีสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถหาวิธีแก้ได้ด้วยตนเอง เช่น เมื่อเด็กทำน้ำหกบนพื้น เด็กสามารถหาวิธีแก้ปัญหาด้วยการไปหาผ้ามาเช็ดน้ำบนพื้น หรือเมื่อเด็กมีปัญหาความขัดแย้งในการเล่น เด็กจะสามารถแก้ปัญหการเล่นได้ด้วยการปรองดอง และการผลัดกันเล่นของเล่น โดยไม่ทะเลาะกัน

4. ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือการที่บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องของการกล้าที่จะแสดงหรือกระทำการต่าง ๆ ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคคลกล้าที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่และไม่กังวลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มารบกวน

5. ทำให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากเด็กจะมีสังคมในครอบครัวแล้ว เมื่อเด็กเข้าสู่ระบบโรงเรียน สังคมโรงเรียน เป็นอีกก้าวหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับเพื่อน ครู และผู้ใหญ่ องค์ประกอบหนึ่งของความเชื่อมั่น คือการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม นั่นคือ ความสามารถในการร่วมกิจกรรมกับครูและเพื่อนด้วยความเป็นมิตร รู้จักช่วยเหลือ ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และปฏิบัติตามกฎกติกาการเล่น

6. ทำให้เด็กมีความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน จากการสังเกตบุคคลที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงานและการเรียนพบว่า บุคคลเหล่านี้จะได้รับการอบรมเลี้ยงดู และมีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่อบอุ่น พ่อแม่ให้ความรักความเข้าใจ และการใช้เหตุผลในการเลี้ยงดู ให้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการและความสนใจของตนเองอย่างเหมาะสม จึงทำให้มีความมั่นใจในสิ่งที่ได้กระทำ และถูกส่งเสริมที่ละเล็กทีละน้อยจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ และส่งผลให้เป็นบุคคลที่มี

ความสำเร็จในชีวิตทางด้านต่าง ๆ ดังที่ วารุณี เจริญรัตนโชติ (2543, น. 34) กล่าวว่า "ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม เนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะประสบความสำเร็จในด้านการเรียน การทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเมื่อบุคคลมีความสุข จะส่งผลดีต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ" อีกทั้ง Bowman and Mathews (อ้างถึงใน สิริมา ภิญโญนนตพงษ์, 2545, น. 33) สรุปตรงกันว่า "ลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับเด็กที่ประสบความสำเร็จในการเรียน คือ การที่เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเอง"

7. ทำให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นความสามารถที่มีอยู่ในบุคคลใด ย่อมทำให้บุคคลคนนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยความมั่นใจ กล่าวที่จะแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการกระทำ จึงทำให้สามารถเผยความสามารถของตนเองออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความสามารถทางสมองหรือสติปัญญา จะปรากฏให้เห็นได้จากพฤติกรรมการกระทำ และผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้มากที่สุด

8. ช่วยพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่ม บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสดงออก และการใช้ภาษาในการสื่อสาร กล่าวพูดติดต่อกับคนอื่นโดยไม่ประหม่า เคอะเจิน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้อย่างดี และเป็นที่รักของสมาชิกในกลุ่ม ดังที่ Custav Jung (อ้างถึงใน ลักษณ์า สิริวัฒน์, 2544, น. 37) กล่าวว่า "บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extrovert) จะมีลักษณะเป็นผู้ที่สนใจสิ่งแวดล้อม ชอบเข้าสังคมเปิดเผย มีเพื่อนมาก ไม่ชอบเก็บความทุกข์ และสนใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก"

9. ช่วยพัฒนาเด็กให้มีบุคลิกภาพที่ดี พฤติกรรมกล้าแสดงออก การเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผลจากการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ทำให้เป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะบุคลิกภาพภายใน เช่น อารมณ์ ความคิดจินตนาการ ความซื่อสัตย์ ความมั่นใจในตนเอง ฯลฯ

2.5.3 อาจารย์ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้กับนักศึกษา

ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กนั้น ครูปฐมวัยมีการศึกษาหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยในแต่ละช่วงอายุว่า มีลักษณะอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่จะส่งเสริมเด็กให้มีความเชื่อมั่นในตนเองได้ เช่น การศึกษาทฤษฎีการพัฒนบุคลิกภาพของ Erikson (1975, p. 54) ที่ได้กล่าวว่า เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่เรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่แปลกใหม่และน่าตื่นเต้นสำหรับเด็ก

บุคลิกภาพจะสามารถพัฒนาได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า แต่ละช่วงวัยของเด็กจะประสบความสำเร็จตามขั้นตอนพัฒนาการต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ถ้าเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาพึงพอใจในช่วงอายุนั้น เด็กก็จะมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งในช่วงวัย 3 - 5 ปี เด็กจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพในขั้น การริเริ่มหรือการรู้สึกผิด (Initiative and Guilt) เด็กมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเอง เด็กจะมีการเลียนแบบผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรือสิ่งแวดล้อมที่ตนรับรู้ เด็กเริ่มเรียนรู้ และยอมรับค่านิยมของครอบครัวและสิ่งที่ถ่ายทอดสู่เด็ก ถ้าเด็กไม่มีอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่เขาต้องการ ก็จะเกิดความคับข้องใจ ไม่สามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อจิตใจของเด็กและความรู้สึกผิดติดตัว ทำให้ไม่กล้าคิดหรือทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไป หรือทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow (1954, p. 85) ที่เชื่อว่ามนุษย์มีคุณภาพ เนื่องมาจากความคิด ความรู้สึก ความตระหนักรู้และการแสวงหาสิ่งที่ดีงาม ค้นหาเป้าหมายของชีวิตให้ได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ ที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งในเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความต้องการในขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิ การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น

1. ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคง การได้รับการปกป้อง ความมั่นคงจากครอบครัว ความปลอดภัยจากความวิตกกังวล การหลีกเลี่ยงอันตราย ความเจ็บป่วยต่าง ๆ การได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย เป็นต้น

2. ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ได้แก่ การต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รัก และได้รับการยอมรับ ตั้งแต่ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานเหล่านี้ ครูจึงนำมาพิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย กิจกรรมที่ครูมักนำมาจัดเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น. 42) มีตัวอย่างดังนี้

1. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย อย่างอิสระตามเสียง เพลง จังหวะ ทำนอง ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนากล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ แสดงออกในด้านจินตนาการและความ คิดสร้างสรรค์ การที่จะส่งเสริมความเชื่อมั่นจากการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ครูจะเปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมด้วยตนเองอย่างทั่วถึง และพยายามส่งเสริมให้เด็กสามารถรับรู้ศักยภาพแห่งตนจากกิจกรรมนี้ให้มากที่สุด เช่น กิจกรรมการเคลื่อนไหวแบบผู้นำ - ผู้ตาม เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กออกมาแสดงท่าทางตามจังหวะและเสียงเพลง และให้เพื่อนทำตามทำทางนั้น กิจกรรมลักษณะนี้เป็นวิธีการที่ช่วยให้เด็กได้มีความกล้าในการที่จะแสดงออกได้เป็นอย่างดี และพัฒนาต่อไปเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง หรือการเคลื่อนไหวตามเรื่องราวหรือนิทานที่ครูเล่า จะทำให้เด็กกล้าที่จะแสดงออกถึง

ท่าทาง สีหน้าตามบทบาทของตัวละครที่ครูเล่าได้ด้วยความมั่นใจ ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ ครูจะสังเกตพฤติกรรมเด็กอย่างใกล้ชิด และให้โอกาสเด็กที่ไม่ค่อยกล้าแสดงออก มาทำกิจกรรม ให้เป็นผู้นำในการเคลื่อนไหว อีกทั้งยังได้รับการชื่นชม หรือให้แรงเสริมทางบวก เพื่อให้เด็กรับรู้ความสามารถและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง

2. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ / กิจกรรมในวงกลม เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กได้เกิดความคิดรวบยอดในสิ่งที่เรียนรู้ ผ่านการจัดกิจกรรมบูรณาการอย่างเหมาะสม และการเน้นลงมือปฏิบัติจริง ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย เช่น การสนทนาอภิปราย การสาธิต การทดลอง การประกอบอาหาร การศึกษานอกสถานที่ การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์จะเน้นให้เด็กทำกิจกรรมร่วมกัน อาทิ การทำโครงการเป็นกลุ่ม การทดลองเป็นกลุ่ม การศึกษานอกสถานที่เป็นกลุ่ม ซึ่งกิจกรรมกลุ่มที่มีความสัมพันธ์จะส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสารระหว่างสมาชิก เกิดการแบ่งหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม สร้างความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม ทำให้ทุกคนต้องแสดงบทบาทในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้น การที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมด้านการแสดงออก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กได้ นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง ต้องมีการสรุปและนำเสนอผลงานของกลุ่ม เด็กก็จะมีโอกาสในการนำเสนอผลงานด้วยการพูด อธิบายสิ่งที่ทำให้เพื่อนรับรู้ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวนี้ก็เป็นส่งเสริมให้เด็กกล้าแสดงออก และเป็นการสร้างความรู้สึกและการรับรู้คุณค่าในตนเองด้วย

3. กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เด็กแสดงออกทางด้านความรู้สึก จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ผ่านสื่อ วัสดุอุปกรณ์อย่างหลากหลายด้วยการใช้ศิลปะเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ เช่น การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพ การฉีก พับ ตัด ปะ กระดาษ การเล่นและทดลองด้วยสี การปั้น การประดิษฐ์จากเศษวัสดุ ฯลฯ กิจกรรมสร้างสรรค์จะเน้นในเรื่องการแสดงออกอย่างอิสระในด้านศิลปะ เพื่อให้เด็กสามารถถ่ายทอดความรู้สึก การคิดจินตนาการออกมา ให้เด็กรับรู้และชื่นชมทางด้านศิลปะ อีกทั้งยังให้รู้จักชื่นชมผลงานของตนเองและผลงานผู้อื่น หลักการสำคัญของกิจกรรมสร้างสรรค์นี้คือ การส่งเสริมให้เด็กริเริ่มกิจกรรมอย่างอิสระ (Child Initiate) ได้มีโอกาสเลือกกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งลักษณะของการริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเอง จะทำให้เด็กได้วางแผน ปฏิบัติกิจกรรมและทบทวนสิ่งที่ได้วางแผนหรือเลือก เป็นการส่งเสริมเด็กให้รู้จักการกำกับตนเองด้วย (Self Regulation) กิจกรรมสร้างสรรค์ยังมุ่งให้เด็กได้ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติกิจกรรมในทุกครั้ง ดังนั้นการที่เด็กได้รับความสำเร็จ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เด็กจะรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กิจกรรมเสรี/เล่นตามมุม เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นอย่างอิสระ โดยส่งเสริมให้เด็กรู้จักเลือก ตัดสินใจ และแก้ปัญหาจากการเล่นของตนเอง และการเล่นกับผู้อื่น กิจกรรมเสรีเป็นกิจกรรมที่เด็กมีโอกาสเล่นเป็นรายบุคคล หรือการเล่นร่วมกับเพื่อนในมุมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดไว้ และมีวัสดุอุปกรณ์ประจํามุมอย่างหลากหลาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมการเล่นตามมุมนี้ เด็กมีโอกาสที่แสดงออกอย่างเสรีได้มากที่สุด สังเกตได้ว่ากิจกรรมการเล่นตามมุม เด็กส่วนใหญ่จะนำประสบการณ์การเล่นที่ได้เรียนรู้มาก่อนมาใช้เล่นตามมุมที่โรงเรียน เช่น การเล่นหม้อข้าวหม้อแกง การเลียนแบบชีวิตในครอบครัว การแสดงบทบาทเป็นพ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว หรือเลียนแบบอาชีพต่าง ๆ เช่น หมอ ตำรวจ ชาวนา ในบาง ครั้งเมื่อเด็กได้มีโอกาสเล่นตามมุมกับเพื่อน เขาจะกล้าแสดงออกได้มากกว่าการที่ครูจะร่วมเล่นหรืออยู่ด้วย เด็กจะร่วมกันวางแผนการเล่นในมุมบทบาทสมมติ มีการสร้างเรื่องราวที่จะเล่นหรือแสดง และเป็นสิ่งที่น่าประทับใจมาก กิจกรรมนี้สามารถทำให้เด็กที่ไม่กล้าแสดงออก สามารถที่จะเรียนรู้ทักษะทางสังคมและพฤติกรรมชอบสังคมได้เป็นอย่างดี

5. กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่ และการแสดงออกด้วยการเล่นนอกห้องเรียน อาจจะเป็นสนามเด็กเล่น หน้าห้องเรียน หรือสถานที่ในร่มก็ได้ กิจกรรมกลางแจ้งมีรูปแบบการจัดได้ในหลายลักษณะ เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนามอิสระ การเล่นเกมทั่วไป การเล่นเกมพื้นบ้านแบบไทย การเล่นเกมพลศึกษา การเล่นน้ำ เล่นทราย เป็นต้น การส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองจากการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ด้วยการเปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นและเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นขณะเล่น เช่น การเล่นเกมไทย งูกินหาง กาปักไข่ เป็นกิจกรรมการเล่นที่เด็กจะต้องมีการตกลงกันว่า ใครจะทำหน้าที่อะไร ใครเป็นพ่องู ใครเป็นแม่งู หรือใครเป็นกา การเรียนรู้ที่จะปรับตัวจึงเกิดขึ้นในช่วง เวลาของการเล่น ซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง

6. เกมการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเด็กให้มีความคิดรวบยอด รู้จักสังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ การคิดแก้ปัญหา การพัฒนาสติปัญญาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กจะเกิดขึ้นได้ จากการที่ครูให้โอกาสเด็กได้เล่นเกมประเภทต่าง ๆ อย่างอิสระ เด็กได้คิดแก้ปัญหาจากการเล่น ประสบความสำเร็จในการเล่น ทำให้เด็กมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และพัฒนาไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเอง กิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยตามตารางกิจกรรมประจำวัน สามารถพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองได้ทุกกิจกรรม แต่การที่เด็กจะพัฒนาได้มากน้อยหรือช้าเร็ว ขึ้นอยู่กับบทบาทของครู ที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ด้วยการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาของเด็กในแต่ละวัยได้อย่างเหมาะสม

4. พ่อแม่ ผู้ปกครองควรส่งเสริมให้ลูกมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเด็ก นอกจากครูซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถช่วยพัฒนาเด็กให้มีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมทางบ้านก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็กได้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะพ่อแม่ ผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็ก และรู้จักเด็กได้ดีกว่าคนอื่น เด็กจะมีความเชื่อมั่นในตนเองได้ก็ต่อเมื่อได้รับความรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ และความสนใจจากพ่อแม่ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการตัดสินใจ จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทย พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้วยการใช้เหตุผล ให้อิสระแก่เด็กและรับฟังความคิดเห็นของเด็ก เมื่อเด็กโตขึ้นจะมีบุคลิกภาพที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในทางกลับกัน พ่อแม่ที่อบรมเลี้ยงดูเด็กแบบใช้อำนาจหรือเผด็จการ ให้เด็กทำตามความต้องการทุกอย่าง เด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตขึ้นมา จะเป็นผู้ที่มีความคับข้องใจ ก้าวร้าว และมีลักษณะของการพึ่งพาผู้อื่นขาดความกล้าที่จะตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2544, น. 35) กล่าวว่า พ่อแม่ทำหน้าที่เป็นพระพรหมของลูก หน้าที่ของพระพรหมคือ การแสดงโลกนี้แก่ลูกหรือการนำเสนอโลกนี้แก่ลูก เด็กจะเห็นโลกอย่างไร มีทำอย่างไร โดยมากพ่อแม่จะเป็นผู้ชักนำ โดยรู้ตัวบ้าง ไม่รู้ตัวบ้าง การแสดงโลกนี้แก่ลูก พ่อแม่ต้องเริ่มที่ตัวเอง โดยเป็นตัว แทนที่ดีของมนุษยชาติ โดยมีเมตตา กรุณา มุทิตา ต่อไปเด็กจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยมองสิ่งทั้งหลายในแง่ที่เป็นสิ่งน่ารู้ น่าศึกษา เมื่อเด็กอยากรู้ พ่อแม่ก็สนองตอบ ให้ความรู้ สอนให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง คือมีอุเบกขา พ่อแม่จึงมีบทบาทในการสอนให้ลูกรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ ให้มีความรู้สึกและทำที่ที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม มองโลกเป็นสิ่งที่สวยงามและธรรมชาติที่น่าชื่นชม มีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าน่าจะเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคม ซึ่งลักษณะการสอนของพ่อแม่ในทำนองนี้ จะทำให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก และพัฒนาการไปสู่การสร้าง ความภาคภูมิใจในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองให้กับลูก ดังนั้น เทคนิควิธีการที่ช่วยให้พ่อแม่สามารถสอนลูกให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูก ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของลูกอย่างสม่ำเสมอ
2. สร้างปฏิสัมพันธ์สร้างสรรค์ต่อลูก เช่น การยิ้ม การโอบกอด การให้การเสริมแรงทางบวก
3. ้วย เช่น การช่วยงานบ้าน การรดน้ำต้นไม้ การทำความสะอาด อาบน้ำ การช่วยงานของพ่อแม่ในส่วนที่สามารถทำได้ เนื่องจากเมื่อเด็กมีความรับผิดชอบ และเขาทำได้สำเร็จ จะเกิดความมั่นใจในการทำงานที่ยากขึ้นต่อไป

4. ปล่อยให้ลูกใช้ความถนัดของตนเองในทางสร้างสรรค์ เช่น เด็กบางคนอาจมีความสามารถในด้านดนตรี การร้องเพลง หรือศิลปะ พ่อแม่ควรสนับสนุนความสามารถเด่นของเด็ก เพื่อให้เขาได้รับความสำเร็จจากกิจกรรมที่เขาถนัด เพราะเด็กจะทำได้ในสิ่งที่ถนัดและมั่นใจในตนเอง

5. พ่อแม่ควรเป็นแบบอย่างในการแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติตนด้วยความมั่นใจเพื่อให้ลูกสามารถเลียนแบบและซึมซับพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญยิ่งในการที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เนื่องจากเป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองตามสภาพความเป็นจริงของชีวิต และเป็นพื้นฐานการมองชีวิตให้ดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า เสริมสร้างให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจ หาแนวทางแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างดี ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทุกคนควรมี แต่หากบุคคลไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจในตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็จะไม่มี ความมั่นใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนและก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

แนวทางการพัฒนาความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง ได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

2.6.1 มิติด้านภูมิหลังของนักศึกษา

2.6.1.1 แนวคิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้คนในชุมชนเกิดลักษณะจิตอาสา นำไปสู่การสร้างคุณประโยชน์ให้กับผู้อื่น สำหรับการขัดเกลาทางสังคมจะมีลักษณะของการถ่ายทอดและการอบรมให้บุคคลได้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ดี สามารถเลือกสิ่งที่ถูกสอนไปประพฤติตนได้อย่างเหมาะสมในชุมชนและต่อสังคม ซึ่งกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในแต่ละสถาบันก็ได้มีบทบาทในแต่ละด้านของการให้ความรู้และการปลูกฝังให้คนในชุมชนเป็นคนดี และมีการวางตัวให้เหมาะสม โดยมีสถาบันการขัดเกลาที่สำคัญได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ศาสนา สถาบันการศึกษา และสื่อมวลชน ทั้งนี้ด้านการรับรู้ของผู้ที่ถูกขัดเกลามีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว เช่น สภาพทางครอบครัว รวมถึงการได้รับอิทธิพลในกลุ่มที่ตนสังกัดหรือชุมชนที่อยู่อาศัยอยู่ สิ่งเหล่านี้ต่างเป็นตัวเอื้อให้ปัจจัยของแต่ละสถาบัน จากการที่ได้

ศึกษารวบรวมความหมายเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคมและการอบรมสั่งสอน ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของนักวิชาการหลายท่านมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้ดังนี้

1) ความหมายของการขัดเกลาทางสังคม

ความหมายในลักษณะของนักวิชาการในปัจจุบัน ได้นิยามกระบวนการขัดเกลาทางสังคมสามารถสรุปได้ดังนี้

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2553, น. 85) ได้ให้ความหมายของการขัดเกลาทางสังคมไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งและเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้เป็นไปตามที่ความต้องการของสังคม ตลอดจนเป็นการสร้างความเป็นตัวตนให้กับตนเอง เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันกับความหมายของ ชัดติยาภรณ์สุต, รัชญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, เสาวนิจ รัตนวิจิตร และขวัญรัก สุขสมฤทัย (2547, น. 44 - 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือกระบวนการทำให้คนเรียนรู้และยอมรับบทบาทของแต่ละฐานะ ตำแหน่งหมายถึงการสั่งสอนอบรมบ่มเพาะให้คนซึ่งเป็นสัตว์สังคม ได้เรียนรู้กฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อที่จะได้อยู่ร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมของตนเองได้อย่างสอดคล้องและในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมแล้วยังต้องปฏิบัติตนใหม่พฤติกรรมคล้ายคลึงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่บุคคลในสังคมได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสังคมให้สมาชิกรุ่นต่อ ๆ ไปได้ประพฤติปฏิบัติ

กับทางจิตวิทยาที่มีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกตามแนวทางที่สังคมต้องการ เด็กที่เกิดมาจะต้องได้รับการอบรมสั่งสอนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รู้จักและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมได้อย่างเหมาะสม

2) ความจำเป็นของการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมเป็นการอบรม ปลูกฝัง สั่งสอนให้มนุษย์ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดบุคลิกภาพของคนให้อยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมได้ การขัดเกลาทางสังคมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับความเป็นมนุษย์ คือ

1. ช่วยปลูกฝังลักษณะนิสัยในตัวบุคคล ลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้สิ่งนั้น ๆ อยู่เป็นประจำจนเกิดความเคยชิน ดังนั้นการที่บุคคลได้รับการอบรมสั่งสอนให้เป็นคนขยัน ตั้งใจอยู่เป็นประจำตั้งแต่เด็ก ก็จะทำให้เป็นผู้ที่ไม่นิ่งดูดาย และตื่นนอนเช้า เป็นต้น

2. ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้มาจากการเรียนรู้ทั้งบุคคลอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง จากนั้นก็ก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาอันจะนำไปสู่การคิดพิจารณาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความเหมาะสม เช่น ครอบครัวสอนลูกให้ทำอาหารต่าง ๆ การเรียนรู้นั้นจะทำให้ลูกเข้าใจถึงวิธีการปรุงส่วนประกอบอาหารแต่ละประเภท ซึ่งจะนำไปสู่การคิดแปลงเป็นอาหารอย่างอื่นได้อีก

3. เป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมในสังคม การขัดเกลาทางสังคมจะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในทางที่สังคมต้องการ เช่น คนไทยถูกอบรมสั่งสอนจากทุกสถาบันทางสังคมให้เป็นผู้ที่กตัญญูต่อพ่อแม่ เช่น เคารพเชื่อฟัง ดูแลยามท่านชรา การปฏิบัติต่อ ๆ มาของคนไทย ทำให้กลายเป็นพฤติกรรมที่คนไทยรุ่นต่อ ๆ ไปจะต้องปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้ที่สังคมยอมรับว่ามีความกตัญญูต่อบุพการี

มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการขัดเกลาทางสังคมเพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพ เช่นเดียวกับมนุษย์ผู้อื่น และรู้จักระเบียบของสังคมหรือวัฒนธรรม มิฉะนั้นจะมีพฤติกรรมเหมือนสัตว์และไม่สามารถเข้าสังคมมนุษย์ได้

3) วิธีการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมถือเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้เกิดกับสมาชิกรุ่นต่อ ๆ ไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพตามที่สังคมต้องการ วิธีการที่สังคมขัดเกลาสมาชิกมีอยู่ 2 วิธี คือ

3.1) การขัดเกลาโดยตรง (Direct Socialization) เป็นการอบรมสั่งสอนในลักษณะที่ต้องการให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่สังคมนั้น ๆ กำหนดไว้ เป็นการอบรมสั่งสอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจปฏิบัติได้ถูกต้อง เพราะเป็นการบอก ว่าสิ่งใดควรทำ ไม่ควรทำ สิ่งใดผิด สิ่งใดถูก อันส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ทำให้มี กิริยาที่ถูกต้อง เหมาะสม มีมารยาทที่ดีงาม ฯลฯ ลักษณะการอบรมโดยตรงนี้จะทำได้ดีคือ ครอบครัว โรงเรียน วัด กลุ่มเพื่อน เป็นต้น เพราะในสังคมเหล่านี้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษ หรือยกย่องชมเชย ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว เช่น พ่อแม่สอนให้ลูกกราบไหว้ ญาติผู้ใหญ่ รู้จักช่วยทำงานบ้าน ไม่ว่าจะเลี่ยนนึ่ง ทำอาหาร รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ ดื่นตรง เวลา ไปโรงเรียนให้ทัน ทำการบ้าน ฯลฯ

3.2) การขัดเกลาโดยอ้อม (Indirect Socialization) คือ การอบรมสั่งสอนหรือปลูกฝังโดยไม่เจตนา แต่ผู้ได้รับการขัดเกลาจะ "ได้รู้" ได้เห็นจนเกิดความเคยชิน และนำไปปฏิบัติหรือเรียนแบบลักษณะต่าง ๆ เพราะเกิดความสนใจ การขัดเกลาทางสังคมโดยวิธีนี้ บางครั้งเป็นผลเสีย เพราะผู้เรียนแบบหรือปฏิบัติตามแบบที่เคยเห็นจนเคยชินนั้นทำไปโดย

ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสมบางครั้งอาจไม่ทราบว่าสิ่งนั้นไม่ดี ไม่เหมาะสมอย่างไร เช่น ลูกที่ได้ยินพ่อแม่พูดไม่สุภาพทะเลาะกันเสมอ ก็จะมีพฤติกรรมตามอย่างคือพูดไม่สุภาพ มีพฤติกรรมก้าวร้าว เพราะเห็นว่าสิ่งที่ทำนี้ถูกต้องแล้วในเมื่อพ่อ แม่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ พ่อ แม่ ไม่ได้อบรมสั่งสอนโดยตรง แต่พฤติกรรมของพ่อแม่ได้สอนลูกโดยอ้อม เป็นต้น

4) สถาบันที่ทำหน้าที่ขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ตลอดเวลา ตั้งแต่เกิดจนตายต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต และปรับตัวให้เข้าไปตามสภาพสังคมที่เป็นอยู่ ซึ่งสถาบันสังคมที่มีหน้าที่อบรมขัดเกลาให้กับสมาชิกทุกคนได้แก่

4.1) ครอบครัว สถาบันที่ใกล้ชิดและให้การอบรม ดูแลมนุษย์ได้มากที่สุดคือครอบครัว สังคมจะได้สมาชิกมีบุคลิกลักษณะแบบใด มีแนวคิดและพฤติกรรมอย่างไร เป็นผลมาจากครอบครัวมากที่สุด เพราะการขัดเกลาสังคมจากครอบครัวในช่วงวัยเด็กมีความสำคัญ ต่อพัฒนาการทางอารมณ์มากที่สุดและบุคลิกภาพ หากบุคคลใดในครอบครัวที่อบอุ่น ใช้เหตุผล รับผิดชอบ ฟังความคิดเห็นของกันและกัน พูดจาไพเราะ ที่อยู่อาศัยจัดเป็นระเบียบ รักษาความสะอาด บุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่มีเหตุผล พูดจาไพเราะและมีระเบียบในตัวเอง แต่ถ้าบุคคลใดได้รับความกดดันทางอารมณ์ในวัยเด็กมาก ถูกดูค่าง่าแล้ว และห้ามปรามไม่ให้ประพฤติปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ก็จะกลายเป็นผู้ที่มีอารมณ์รุนแรง ก้าวร้าว หรือผู้ที่ครอบครัวเอาใจ ตามใจทุกอย่าง ก็จะกลายเป็นผู้ที่เอาแต่ใจตนเองอยู่ร่วมกับผู้อื่นลำบาก

สถาบันครอบครัวจะมีวิธีการขัดเกลาทางสังคมกับสมาชิกทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ดีกว่าสถาบันอื่น ดังนั้นครอบครัวจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้การอบรมสั่งสอนในสิ่งที่ถูกต้องให้มากที่สุดบางครั้งพ่อแม่ผู้ปกครองหรือญาติผู้ใหญ่ไม่คิดว่า ความคิดหรือพฤติกรรมที่เสียหายของตัวเองจะไม่ไปสู่ลูกหลาน เพราะไม่ได้สั่งสอนอบรมให้ทำ แต่การสอนด้วยพฤติกรรมของผู้ใหญ่ก็ทำให้เด็กทำตามได้ดีว่าการสอนด้วยวาจา

4.2) โรงเรียน สถาบันทางการศึกษาจะทำให้ความรู้และทักษะความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพแก่บุคคล เมื่อบุคคลมีวัยพอที่จะได้รับความรู้ที่จะต้องเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนและได้ใช้เวลากับการศึกษายาวนาน โรงเรียนหรือสถานศึกษาต่าง ๆ จึงเป็นสถานที่ขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคคลได้มากรองจากครอบครัว เพราะนอกจากความรู้ทางวิชาการแล้วบุคคลจะได้รับการปลูกฝังทางด้านกฎ ศีลธรรม จรรยา และมารยาทสังคม การสอนในโรงเรียนจะทำให้บุคคลรู้จักใช้ชีวิตในสังคมกับกลุ่มเพื่อน ทำความคุ้นเคยกับกฎเกณฑ์ของสังคมคือกฎระเบียบของโรงเรียน รู้จักการแสดงความคิดเห็นเคารพบุคคลต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกระบวนการขัดเกลาทาง

สังคมที่บุคคลได้รับในสถาบันการศึกษาทั้งสิ้น โดยจะเน้นพื้นฐานการนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปในอนาคต

4.3) วัด สมัยก่อนสถาบันทางศาสนา คือ วัดมีอิทธิพลต่อการขัดเกลาทางสังคมแก่บุคคลมาก เพราะวัดทำหน้าที่เป็นทั้งสถานที่ให้การศึกษา เป็นศูนย์กลางของการพบปะพูดคุยและทำกิจกรรมร่วมกันของคนในสังคม เช่น เป็นสถานที่ประชุมลูกบ้านเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ เป็นสถานที่ฝึกฝนวิชาความรู้ อาชีพ พระสงฆ์เป็นผู้ที่ประชาชนเคารพศรัทธา ยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติสิ่งที่ดีงาม

แม้ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของสังคมจะทำให้บทบาทของวัดลดลง แต่ความสำคัญทางจิตใจก็ยังคงมีอยู่ ความเชื่อในบาปบุญ และการประพฤติดชอบยังทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ยึดถือเป็นเงื่อนไขที่จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ วัดนี้ยังคงเป็นสถานที่เพาะบ่มจิตใจของบุคคล เป็นศูนย์กลางการรวมการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา ยังเป็นสถานที่ที่ประชาชนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติสืบทอดประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่ตลอดไป

นอกจากสถาบันที่กล่าวมาแล้ว ยังมีองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการขัดเกลาทางสังคมอยู่อีกหลายอย่าง และยังมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้แก่

1. สื่อมวลชน สื่อมวลชนทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ และสื่อเอกสารต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการขัดเกลาทางสังคมทั้งสิ้น ปัจจุบันเยาวชนไทยมีลักษณะนิสัย นิยมวัตถุ ฟุ้งเฟ้อ แต่งกายแปลก ๆ ตามแฟชั่น กิริยามารยาทแตกต่างจากเยาวชนไทยในอดีต ใช้ภาษาไทยไม่ถูกต้อง ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนได้รับมาจากสื่อมวลชนเหล่านี้ทั้งสิ้น

2. กลุ่มเพื่อน มนุษย์ทุกคนต้องมีเพื่อน ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อนจึงมีอิทธิพลต่อการขัดเกลาทางสังคม เพราะจะเกิดการปฏิบัติตนของบุคคลตามการยอมรับของเพื่อน บางครั้งกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะนิสัยของบุคคลได้ เช่น กลุ่มเพื่อนที่ชอบเที่ยวชอบหนีโรงเรียน หรือชอบแต่งตัวผิดระเบียบ สามารถที่จะจูงใจ หรือชักนำให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่ยังไม่เคยมีพฤติกรรมดังกล่าวปฏิบัติตามได้ เป็นต้น

5) ปัจจัยที่มีผลต่อการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาทางสังคม เป็นการอบรมสั่งสอน และปลูกฝังความเป็นคนดี มีคุณธรรม ตามประเพณีของสังคมให้กับสมาชิกในสังคมนั้น ๆ เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า และรักษาวัฒนธรรมให้สืบไป

จากตัวอย่างดังกล่าว จะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่

1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การปฏิบัติตนของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้ใหญ่ และผู้ที่สังคมยกย่องนับถือ เป็นแบบอย่างของความประพฤติที่เยาวชนและคนในสังคมจะถือปฏิบัติ และเลียนแบบดังนั้น บุคคลดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตนในทางที่เหมาะสม
2. การอบรมสั่งสอน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ส่วนหนึ่งได้รับมาจากการอบรม สั่งสอน ให้ได้รับรู้ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งการสั่งสอนนั้นเกิดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พ่อแม่สอนเรื่องมารยาทให้ลูก เด็กได้รับความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายและการวางตัวจากรายการทางโทรทัศน์ ซึ่งถือเป็นการสอนแบบไม่เป็นทางการ
3. กางลงโทษ การขัดเกลามนุษย์นั้นบางครั้งจะต้องมีลักษณะการลงโทษบ้างเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ ซึ่งการลงโทษนั้นไม่ได้หมายถึงการใช้กำลัง หรือทำร้ายร่างกาย อาจจะเป็นการว่ากล่าวตักเตือน การพูดคุยให้ยอมรับความเป็นจริง หรือการให้เกิดความสำนึกในความผิดเพราะการลงโทษถือเป็นการขัดเกลาที่ทำให้เห็นความแตกต่างของเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน

6) การปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีตามประเพณีไทย

ทุกสังคมต้องการมีสมาชิกที่ดี เพราะสมาชิกที่ดีจะนำมาซึ่งความเจริญ สังคมไทยก็เช่นกันเนื่องจากตระหนักดีว่า การมีสมาชิกที่ดีมีคุณภาพเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในรากฐานของสังคม และเกิดการพัฒนายั่งยืน

ด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทันบนพื้นฐานของความเป็นไทยและการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ อีกทั้งมีจิตสำนึกยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสามัคคีและความรักชาติ

การเป็นคนดีของสังคมนั้นวัดกันได้ที่จิตใจ ถ้าจิตใจดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ยึดมั่นในคุณงามความดีก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มองเห็นได้ สังคมไทยตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันได้อบรมสั่งสอนสมาชิกให้เป็นคนดี ยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีมาอย่างเหนียวแน่นและทุกสถาบันทางสังคมต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะอบรมสั่งสอนให้สมาชิกทุกคนเป็นคนที่มีคุณภาพของสังคม เช่น สถาบันครอบครัว

ซึ่งเป็นสถาบันแรกในการอบรมขัดเกลามนุษย์ ก็มีวัฒนธรรมสี่บทที่ใช้อบรมสั่งสอนลูกชายลูกสาว ซึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวมาจนถึงปัจจุบัน ให้มีลักษณะดังนี้

- 1) มีสัมมาคารวะตามลำดับอาวุโสหรือต่อผู้มีคุณธรรมสูง
- 2) รู้คุณผู้มีอุปการะ
- 3) ผู้ชายจะต้องช่วยเหลือ อนุเคราะห์เพศที่อ่อนแอกว่าเมื่อมีโอกาส ผู้หญิงไม่ควรเพิกเฉยเมื่อมีเพศชายเข้มแข็งกว่าแสดงความเมตตาหรือช่วยเหลือ เช่น รู้จักแสดงความขอบคุณ

- 4) ให้อภัยเมื่อผู้อื่นขออภัย
- 5) รู้จักภาระและฐานะของตนและปฏิบัติตนให้สมบูรณ์ตามฐานะนั้น ๆ

- 6) มีจิตเป็นกุศลเสมอ
- 7) ปฏิบัติตนโดยซื่อสัตย์สุจริต
- 8) ไม่ประพฤติตนไปในทางเสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงวงศ์ตระกูล
- 9) รักษาและอยู่ในกรอบของขนบธรรมเนียมประเพณี ผู้หญิงจะต้องไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้เสื่อมเสียเกียรติของความเป็นกุลสตรี โดยจะต้องมีความสุภาพเรียบร้อยทุกอิริยาบถ แต่งกายให้เหมาะสม รู้จักสำรวมกิริยามารยาท

- 10) มีเหตุผลในการควบคุมพฤติกรรม โดยไม่ทำอะไรตามอารมณ์และความพอใจของตน

- 11) ผู้ชายจะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำที่ดี

สิ่งที่ครอบครัวได้อบรมสั่งสอนลูกหลายจนกลายเป็นประเพณีนั้น ส่งผลให้สังคมไทยมีจริยธรรมที่ดีงาม โดยสมาชิกของคุณธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนไทย และสังคมไทย คือ

1. มีความรอบครอบ คือ มีจิตที่คิดอยู่เสมอไม่ประมาท เพราะหลักคำสอนของพุทธศาสนากล่าวไว้ว่า ความประมาทเป็นบ่อเกิดความหายนะหรือสูญเสียทั้งปวง
2. มีความสามัคคี คือ ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน หรือในคราวที่มีความจำเป็นจะเห็นได้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น การร่วมมือกันต่อสู้ศัตรูของชาวบ้าน บางระจัน หรือการบริจาคทรัพย์เงินทอง เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากน้ำท่วมในภาคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ฯลฯ
3. รักเกียรติ คือ การรักษาคุณความดีที่มีให้ดำรงอยู่ต่อไป

4. มีความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมของผู้มีวัฒนธรรม คนไทยจะถูกสอนให้ซื่อสัตย์ทั้งต่อตัวเองและบุคคลอื่น โดยถือว่าผู้ที่ไม่มีความซื่อสัตย์เป็นผู้มีบาปและต้องถูกฟ้าดินลงโทษ

5. มีhiri โอดตปปะ โดยเฉพาะคนไทยในอดีตจะเกรงกลัวต่อผลการกระทำที่ไม่ดี จึงไม่กล้าคิดหรือทำความชั่ว เพราะเชื่อในบาปกรรม ทำให้สังคมไทยมีความสุขและเป็นสังคมที่ยึดมั่นในศาสนาอย่างเคร่งครัด

6. มีความกตัญญูกตเวที คนไทยถูกสอนให้เคารพ เชื่อฟังผู้ใหญ่ หรือผู้มีพระคุณและต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องตอบแทนพระคุณต่อผู้มีพระคุณ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ตามโอกาสอันควรและสังคมไทยยังเชื่อว่า การมีความกตัญญูกตเวทีจะทำให้ผู้นั้นเจริญก้าวหน้าในชีวิต

7. มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และโอบอ้อมอารี สังคมไทยเป็นสังคมไทยที่มีแต่เมตตาเราจะเห็นว่า คนไทยให้ข้าวให้น้ำแก่คนแปลกหน้าโดยไม่หวัง บ้านใกล้เรือนเคียงแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันอาหารกัน ฯลฯ ลักษณะนี้ปัจจุบันค่อย ๆ หายไปจากสังคมไทย จะยังคงมีให้เห็นในหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญทางวัตถุบ้าง แต่โดยพื้นฐานนิสัยแล้ว คนไทยจะยังคงมีลักษณะของคุณธรรมข้อนี้อยู่ แต่อาจจะเปลี่ยนรูปแบบของการกระทำอย่างในอดีตเป็นแบบอื่น ตามความเหมาะสมของสังคมและเศรษฐกิจ

2.6.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นพยายาม และแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการที่มุ่งหวัง แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการที่มุ่งหวัง นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ (Huitt, 2001)

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามระยะเวลาในการแสดงพฤติกรรม มี 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด และ แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันทีจะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามแหล่งที่มาของแรงจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลนั้น และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามความต้องการพื้นฐาน มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) เป็นแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระหายและ แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) เป็นแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ในแนวทางเดียวกัน แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, น. 110 - 111) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้และ Rabideau (2005) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า บุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย ซึ่งสุงรังก์ โคว์ตระกูล (2541, น. 172) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) แนวคิด ทฤษฎีของแรงจูงใจ

แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานทางจิตวิทยาต่างอธิบายถึงแรงจูงใจไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

2.1) แนวคิด ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม

แนวคิด ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม ในกลุ่มวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical condition) เน้นเกี่ยวกับการตอบสนองทางชีวภาพที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่มากระตุ้น และในกลุ่มการวางเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ที่ให้ความสำคัญกับผลที่ตามมาจากการกระทำนั้นหากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ผลทางบวกก็จะส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมนั้นยิ่งขึ้น และจะเป็นประสบการณ์ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไปด้วยเหตุผลนี้ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม จึงเน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก

2.2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

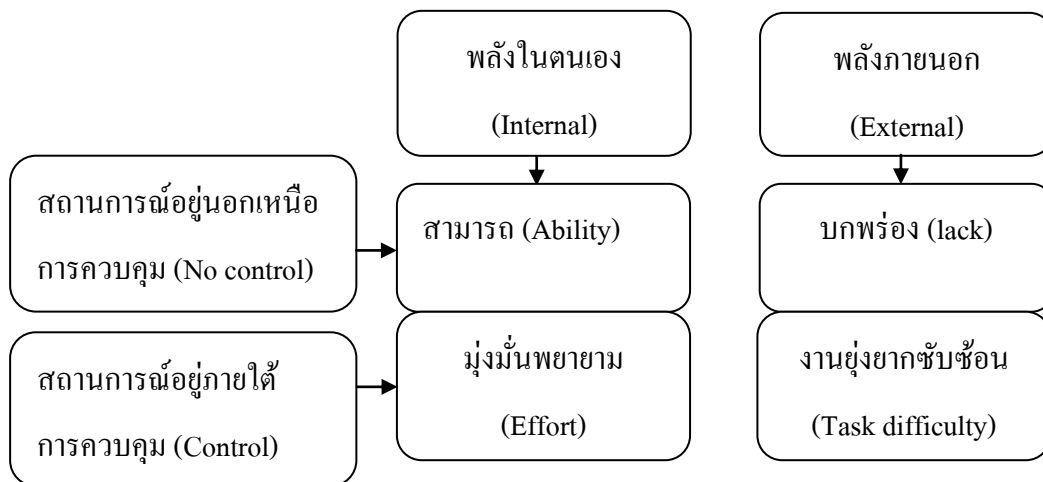
ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมหรือทฤษฎีการเรียนรู้จากการสังเกต เน้นการเรียนรู้จากตัวแบบหรือการเลียนแบบผู้อื่น ที่เห็นการกระทำของบุคคลอื่นแล้วนำมาเป็น

พฤติกรรมของตนเอง ดังนั้นการได้สังเกตบุคคลอื่นที่ชื่นชอบ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมตามบุคคลที่เป็นตัวแบบนั้น ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ตัวแบบได้แสดงให้เห็นออกมา จำเป็นสิ่งจูงใจในการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

3) แนวคิด ทฤษฎีพุทธรินิยม

ทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากกลุ่มแนวคิดการประมวลสารสนเทศ (Information Processing) แนวคิดเหล่านี้จะเน้นที่ความคิด อารมณ์คุณลักษณะ และพฤติกรรม

3.1) แนวคิดพุทธรินิยม แนวคิดแรก คือ ทฤษฎีคุณลักษณะ (Attribution theory) Weiner (1973 , อ้างถึงใน Huitt, 2001) ที่เน้นถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง (Locus of Control) ที่มีผลให้บุคคลประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ซึ่งมีทั้งความเชื่อในพลังอำนาจภายในตนเองและพลังอำนาจภายนอกตนเอง และความเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้กับเชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง ความเชื่อเกี่ยวกับพลังภายในตนเอง ก็กับการควบคุมสถานการณ์จะแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะ. ปรับปรุงจาก “Attribution Theory Achievement Motivation and the Education Process”, by Weiner, Barnard, 1972, *Review of Education Research*. 42 (1), 205 - 215.

ดังนั้นในการเรียนการสอนหรือในสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ มีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของความมุ่งมั่นพยายาม (Effort) ที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ และเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเกิดจากการกระทำของเราและเราสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้

3.2) แนวคิดทฤษฎีที่สองในกลุ่มพุทธินิยม คือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964 , อ้างถึงใน Huitt, 2001) ซึ่งได้เสนอสมการของ แรงจูงใจไว้ดังนี้

แรงจูงใจ = ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ที่จะประสบ
ความสำเร็จหรือได้รับผลลัพธ์

ตามต้องการ (Expectancy) * ความเชื่อมโยงความสำเร็จกับ
รางวัลที่จะ

ได้รับ (Instrumentality) * คุณค่าของเป้าหมาย (Value) หรือ
ระดับความ

รุนแรงที่บุคคลต้องการไปถึงเป้าหมายนั้น

จากสมการข้างต้นจะเห็นว่า แรงจูงใจจะเกิดได้จากปัจจัยสำคัญ 3
ประการ คือ

E= Expectancy ได้แก่ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของ
การได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงาน
กับความพยายาม)

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์
(Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้
ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

V = Value/Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความ
ต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

ดังนั้นเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้
อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง
หากบุคคลไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการกระทำกับความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น หรือไม่ได้ให้คุณค่า
กับผลแห่งความสำเร็จนั้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจที่ต่ำ

3.3) แนวคิดทฤษฎีที่สาม คือ Cognitive Dissonance Theory ซึ่งมี
มุมมองคล้ายกับทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget's theory) โดยสภาพที่มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล
(Disequilibrium) เช่นเกิดความเชื่อที่ขัดแย้งกันสองฝ่าย หรือการกระทำที่แตกต่างกันสองฝ่าย ทำให้
บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมที่ค้นหาคำตอบ หรือแก้ไขความขัดแย้งนั้น ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจ
ภายใน (Intrinsic Motivation)

โดยสรุปแนวคิดทฤษฎีพุทธรินิยม ให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Esteem) คุณลักษณะของบุคคล และทฤษฎีความคาดหวัง หากบุคคลมีลักษณะของการเชื่ออำนาจภายนอกที่จะไปสู่ความสำเร็จได้ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองของบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยนแปลงใด ๆ เพื่อไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกในทางตรงข้าม หากบุคคลเชื่อในอำนาจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ตนเองเพื่อจะเรียนรู้หรือทำสิ่งใหม่ ๆ ให้สำเร็จ

4) แนวคิดทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดมานุษยนิยมที่เป็นมุมมองในเรื่องแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลมากคือแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์ มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มี 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปเช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากลำดับความต้องการทั้ง 5 ชั้น สามารถจัดเป็นความต้องการได้ 2 ประเภท คือ

1) ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าวเรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological Motives)

2) ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจาก การเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัยการเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จ ในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดง พฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

5) ทฤษฎีพุทธิปัญญาทางสังคม (Social Cognition)

ทฤษฎีพุทธิปัญญาทางสังคมเน้นถึงปัจจัย 3 ประการที่มีผลต่อการเรียนรู้ และแรงจูงใจปัจจัยทั้ง 3 ประการ ได้แก่สิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของแต่ละบุคคล และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (เช่นความรู้ อารมณ์พัฒนาการทางปัญญา) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ประการนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยทั้ง 3 ยังมีอิทธิพลซึ่งกันและกันด้วยเช่นกัน นอกจากนั้น แบนดูรา (Bandura) ได้เน้นเรื่องของความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ (Self - Efficacy) และการควบคุมกำกับตนเองเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย (Self - Regulation) ที่ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการวางแผนที่จะถึงเป้าหมายของตนเอง การดำเนินการตามแผน และผลที่ตามมาตลอดจนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือปรับทิศทางเป้าหมาย

6) ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

McClelland (1953 , อ้างถึงใน สุพัตตรา แก้ววิชิต, 2548, น. 10 - 14) เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัย ดังนี้

1. สังคมประภคของพ่อแม่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พ่อแม่ที่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน และบอกใ้ลูกทราบว่าตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ ใ้รางวัลเมื่อลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ใ้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงใ้ลูกเห็นว่า ที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูกอยากใ้ลูกมีความสำเร็จ

คังนั้นความคาดหวังของครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คังที่ อัจฉรา สุขารมณ (2542, 1 , อ้างถึงใน ประเมศว วัฒนโภาส นภาพร วัฒนโภาส และนิทร ปัญญาศ, 2548) กล่าวว่ บิดามารดาเลี้ยงคูลูกมักมุ่งหวังหรือคาดหวังใ้ลูกเป็นเด็กฉลาดและเก่งมาก่อนเป็นอันดับแรก บิดามารดามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสติปัญญาใ้แก่ลูก พยายามเสริมสร้างทุกวิถีทางเพื่อใ้ลูกฉลาดและเก่ง

นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้ปกครองจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่นกัน ซึ่งสัมพันธ์ภาพในครอบครัวจะส่งเสริมผู้เรียนควรมีลักษณะคังนี้

1.1 มีความเคารพกันและกัน คือรับฟังความคิดเห็นของคนในครอบครัว ความเกรงใจ การเป็นประชาธิปไตยในครอบครัว

1.2 เอาใจใส่ต่อกัน มีความอ้ออาทรต่อกัน คือ ดูแลเอาใจใส่บุตรหลานใ้ได้รับความสุข ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ของบุตรหลานและคนในครอบครัว

1.3 มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใ้กำลังใจ ใ้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ

1.4 ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพ

1.5 มีความใกล้ชิด สื่อสารด้วยใจ และใ้ความอบอุ่นซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะทางด้านร่างกาย มีการทดสอบแสดงใ้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แมคเคลแลนคใ้ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะเด็กชายมีร่างกายแข็งแรงมักจะสามารเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่าง ๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันขัน ร่างกายจึงเติบโตแข็งแรง โครงสร้างของร่างกายมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3. ประสบการณ์ที่ใ้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งทางด้านการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องช่วยใ้เสริมสร้าง ความเชื่อถือและทัศนคติต่าง ๆ ขึ้นในจิตสำนึก

4. สภาพดินฟ้าอากาศ สภาพดินฟ้าอากาศที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40 - 60 องศาฟาเรนไฮด์ ยิ่งความร้อนสูงความต้องการผลสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

อารี พันธุ์ณี (2542, น. 192) กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นกับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับผู้อื่นหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมเช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ ความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่วิตกกังวล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้วย

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัยที่มีความเข้มแตกต่างกันไปปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีได้ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคม โรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งการวิจัยนี้จะศึกษาถึงปัจจัยภายในบุคคล ความคาดหวังของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และครูและสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้

7) ทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1961, p. 36 - 62) ได้แจกแจงแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความ

ต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย แมคเคลแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จหรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจ หรือเรียกว่า Need for Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ บุคคลจะมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกันกับการเรียนการสอนที่เขียน วันทนิยตระกูล (2553) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนการสอนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะช่วยให้เขามีการพัฒนาในการเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคต

8) ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) ได้กล่าวถึงบุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ

2. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงาน ที่ได้ทำลงไป

3. เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่ง ที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือพวกเขาจะ มองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขาทำ ให้งานนั้น ได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

นอกจากนั้น McClelland (1961, p. 207 - 256) ยังได้กล่าวถึงลักษณะ พฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk - Taking) ในเหตุการณ์ ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะ มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจ มาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถ ของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้ สมรรถนะ และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ ลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่ว่าเพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้น อย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ข้อนี้นี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

Herman (1970, p. 53) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมาก ว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุดเสมอ

Weiner (1972, p. 203 - 215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

1. ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความ
ล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ
ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เขียน วันทนิยตระกูล (2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจ
ต่ำ ซึ่งได้จากการวิจัยต่าง ๆ พบว่าจะมีลักษณะที่แสดงออกดังต่อไปนี้

1. มาสายโดยไม่มีเหตุผลสมควร
2. ออกจากห้องเรียนทันทีที่มีโอกาส (เข้าชั้นเรียน เพื่อต้องการ
ได้เวลาเรียนเท่านั้น)
3. ทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือส่งงานช้าเป็นส่วนใหญ่
4. ไม่รวมกิจกรรมขณะเรียน ไม่สนใจการสอน ไม่จดงาน
5. ลอกงานจากเพื่อนเมื่อถูกบังคับให้ส่งงาน
6. เข้าทำงานในห้องทดลองไม่สม่ำเสมอ ไม่ให้ความร่วมมือขณะ
ทดลอง หรือทำงานอย่างพอไปที ทำงานทดลองหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นระเบียบ
7. อ่านหนังสืออ่านเล่น นิตยสาร หรือวาดรูป หรือเล่นเกมส์ เมื่อถูก
บังคับให้อยู่ในห้องเรียน
8. ถามคำถามน้อยมาก
9. ไม่ต้องการเรียนพิเศษ หรือเข้าโปรแกรมการซ่อมเสริม
10. ทำงาน ทำการบ้าน ทำข้อสอบทั้งสอบย่อยและสอบไล่
ไม่ถูกต้อง
11. สนใจกิจกรรมที่สนุกสนานมากกว่าการเรียน
12. ใช้เวลาว่างไม่มีระบบ
13. มีทัศนคติและค่านิยมในการเรียนที่ไม่แน่นอน
14. คุณภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนผู้เรียนที่มี แรงจูงใจในตนเองสูง มีลักษณะที่แสดงออกดังตัวอย่าง
เช่น

1. เป็นผู้ที่มีเป้าประสงค์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ แสดงออกให้
เห็นว่ามีการประเมินความสามารถของตนเอง

2. ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of Aspiration)

มีความสัมพันธ์ (ตรงกัน) กับอัตมโนทัศน์ (Self - Concept)

3. ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรู้สึกที่ท้าทาย

4. แสดงความวิตกกังวลที่จะทำได้ตามมาตรฐาน และกระตือรือร้นในทุกอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5. สิ่งที่จัดว่าเป็นรางวัล มิใช่สิ่งของ แต่เป็นการที่ทำได้ตามมาตรฐานที่ตนได้วางไว้

6. แสดงออกให้เห็นว่ามีแผนงานและตั้งใจที่จะดำเนิน ไปสู่แผนงานนั้นอย่างแน่วแน่

จากความหมาย ที่มา ทฤษฎี และลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะพยายาม อดทน ที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลจะมีเป้าหมาย และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีมาตรฐานสูง มีความทะเยอทะยาน และแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแม้ว่าบุคคลจะพบปัญหาอุปสรรค บุคคลจะไม่ย่อท้อ แต่กลับมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในการวิจัยครั้งนี้จึงได้สรุปลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน
2. มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
4. มีความทะเยอทะยานให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้า

ในงาน

2.6.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

1) ความหมายของความคาดหวัง

สิริวรรณ อัสวกุล (2528, น. 1) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของมนุษย์เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ แต่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล

ชิษณุกร พรภาณวิษณุ (2540, น. 6) อธิบายว่า ความคาดหวังหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น ของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

พจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (Oxford Advanced Learner's Dictionary) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง เป็นความเชื่อ เป็นความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้า ต่อบางสิ่งบางอย่างว่า ควรจะเป็น หรือควรจะเป็นขึ้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, น. 18) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อบงค์กรหรือ ธุรกิจบริการใด ๆ ก็มักจะคาดหวังว่า จะได้รับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับ ความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจ ความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการที่ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

Vroom (1964) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ (อัญชลี อำนวยพรพหวนิช, 2539, น. 53)

Valence หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์

Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางที่จะไปสู่ ความพึงพอใจ

Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามดิ้นรนแสวงหาหรือ กระทำด้วย วิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามความคาดหวังของบุคคล จะได้รับความพึงพอใจ ขณะเดียวกันก็คาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

Clay (1988, p. 252) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือ สถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

Parasuraman , Zeithmal and Berry (1990) ได้ระบุถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความคาดหวังของผู้บริการแบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. การได้รับการบอกเล่า คำแนะนำจากบุคคลอื่น
2. ความต้องการของแต่ละบุคคล
3. ประสบการณ์ในอดีต
4. ข่าวสารจากสื่อ และ จากผู้ให้บริการ
5. ราคา

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือความรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อ การรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

2) ลักษณะความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกการกระทำไว้ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้ เกทเซลและคณะ(Getzels, 1974, p. 132) ได้กล่าวไว้ว่า "ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน" Vroom (1964, p. 103) ได้มีมติฐานความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมีระบบ มีความสัมพันธ์กับ กระบวนการทางจิตใจได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติ โดยเกิดจากแรงจูงใจ ศรีนิธย์ บุญทอง (2521, น. 10) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงแตกต่างกัน ตามที่บุคคลได้กำหนดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่ง ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้น ๆ ประเมินโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดความคาดการณ์ของแต่ละบุคคล

3) การกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540, น. 11) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอเช็ค โค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจาก ขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ ด้วยดังที่ เดอเช็ค โค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคย ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับ ความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540, น. 12) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่างคือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อย

เพียงใดในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จาก ความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือรางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

4) ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชรีย์ มหาลาภ (2538, น. 14) ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

4.1) ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน

4.2) ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนดความคาดหวังลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง

4.3) ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและ การคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่ง การประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของมนุษย์คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ที่แตกต่างกันออกไป ตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการ แล้วบุคคลจะตัดสินใจ

2.6.2 มิติด้านอาจารย์ผู้สอน

2.6.2.1 ความเป็นต้นแบบของอาจารย์ผู้สอน

ส่วนหนึ่งของบทเพลงครูคือใคร ของกวีซีไรท์ เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ กล่าวถึงบทบาทของครูไว้ว่า ครูคือผู้ปลูกสร้างผู้ใหญ่ยิ่ง สร้างคนจริงสร้างคนกล้าสร้างคนเก่ง บทเพลงนี้ยังก้องอยู่ในหูตลอดเวลานับหลายทศวรรษ บอกเล่าถึงอาชีพที่ได้สร้างคุณค่าของความเป็นมนุษย์ให้กับลูกศิษย์ลูกหาเต็มบ้านเต็มเมือง อาชีพที่ว่าคือ “ครู” ซึ่งหมายถึง ผู้จัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากครูได้นำเอานวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นที่มาของคำว่าครูต้นแบบในด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ และทำหน้าที่พัฒนาเครือข่ายด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาแก่เพื่อนครูในโรงเรียน จะมีครูชกก็คนที่ได้เป็นครูต้นแบบดังที่เรานึกคิด ครูต้นแบบ หมายถึง ครูแกนนำดีเด่นมีการพัฒนาเครือข่าย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้หรือด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา รวมทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีผลงานเป็นแบบอย่างและมีผลการพัฒนาเครือข่ายในโรงเรียน และ/หรือเขตพื้นที่การศึกษา และ/หรือจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

โดยผ่านเกณฑ์การประเมิน การพัฒนาครูต้นแบบ เป็นยุทธศาสตร์ปฏิรูปการเรียนรู้ของศึกษา โดยใช้ครูเป็นฐาน ใช้ศักยภาพครูในพื้นที่ เน้นการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจริง เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างถาวร ซึ่งจะเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ยั่งยืน และสามารถเข้าถึงครูอย่างรวดเร็วจากความหมายครูต้นแบบข้างต้นจะเห็นว่าในการจะเป็นครูที่ดีได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปรียบพร้อมทั้งในด้านความรู้ควบคู่กับคุณธรรม ดังพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เมื่อวันที่ 24 เดือนมิถุนายน พุทธศักราช 2532 ที่ว่า ส่วนครูนั้นควรจะได้ฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญ ทั้งในวิชาความรู้และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวง ได้อย่างถูกต้อง กระจ่างแจ้งและสมบูรณ์ครบถ้วน อีกข้อหนึ่ง จะต้องมีความสุจริต ซื่อตรง สุภาพเรียบร้อย อยู่ในระเบียบวินัย ขยันอดทนและเมตตากรุณา

ซึ่งจะต้องนำมาปฏิบัติให้เห็นชัดในหน้าที่โดยสม่ำเสมอ ศิษย์จะได้เห็นได้เข้าใจ แจ่มแจ้งลึกซึ้งถึงความรู้และความดีของครู แล้วมีศรัทธายึดถือเชื่อฟังด้วยเต็มใจ ก็จะทำงานให้การศึกษาที่แต่ละคนอุตสาหะกระทำมาด้วยความเหน็ดเหนื่อยนั้น ดำเนินก้าวหน้าไปได้ด้วยความสะดวกราบรื่นบรรลุผลอันสมบูรณ์บริบูรณ์น่าพึงพอใจสมเจตนา

ครูต้นแบบ เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การพัฒนาตน การครองตน รวมถึงด้านการประสานงานชุมชน ซึ่งเกียรติภูมิที่ได้รับนั้นย่อมเป็นคุณค่าทางจิตใจที่ประมาณราคามีได้โดยเฉพาะเมื่อครูแกนนำ ครูต้นแบบได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงาน ความรู้ความสามารถในวิชาชีพตน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนได้แนะนำช่วยเหลือเพื่อนครูอื่น ๆ ตามความ

เชี่ยวชาญของตน ก่อให้เกิดความมั่นใจในความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนที่มีอยู่ ดังนั้น ครูต้นแบบ ที่ดีนั้นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ครูแกนนำ ครูต้นแบบจะได้รับการพัฒนาทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านวิชาชีพครู สามารถจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดจนเจตคติอันดีต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ การเผยแพร่และการพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาผู้เรียน จากการทำครูต้นแบบ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในทุกด้าน จนสามารถนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนดี มีความรู้ และมีความสุขในสังคม ได้สมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. การพัฒนาครูเครือข่าย ครูต้นแบบ จะมีโอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายใน ในลักษณะของกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพสืบไป

4. การพัฒนาวิชาชีพ ผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จะกลายเป็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูต้นแบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูให้เพิ่มพูนขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาชุมชน จากการทำ ครูต้นแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ แสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงเป็นที่ยอมรับของบุคคล และชุมชน โดยทั่วไปด้วยเหตุนี้ จึงสามารถเป็นผู้ประสาน และพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการเป็นอย่างดี น ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกจากนั้นครูต้นแบบยังต้องรู้และเข้าใจในจรรยาบรรณในวิชาชีพครูซึ่งเป็นการประมวลมาตรฐาน ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบ

6. วิชาชีพปฏิบัติ อย่างถูกต้อง เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานดังกล่าวหลักที่กำหนดใน จรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน 9 ประการดังนี้

ประการแรก ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูต้องพยายามที่จะทำให้นักศิษย์เรียนด้วยความสุขเรียนด้วยความเข้าใจ และเกิดความมานะพยายามที่จะรู้ในศาสตร์นั้น ครูจึงต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะศึกษาวิชาการทั้งทางศาสตร์ที่จะสอน ศาสตร์ที่จะถ่ายทอดหรือวิธีการสอน ครูต้องพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ มาลองทดลองสอน ไม่ใช่เก็บกักความรู้เพื่อนำไปสอนพิเศษ

ประการที่สอง รักและเข้าใจศิษย์ ครูต้องพยายามศึกษาธรรมชาติของวัยรุ่น ว่ามีปัญหาที่มีความไวต่อความรู้สึก (Sensitive) และอารมณ์ไม่พึงประสงค์ครูต้องพยายามทำให้นักศิษย์รักและไว้วางใจเพื่อที่จะได้กล้าปรึกษาในสิ่งต่าง ๆ แล้วครูก็จะสามารถช่วยให้นักศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

ประการที่สาม ส่งเสริมการเรียนรู้ปัจจุบันการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากการช่วยเหลือกันในกลุ่มอาจจะทำให้นักเรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การค้นคว้าจากห้องสมุด หอวัฒนธรรม ด้วยตนเองมากขึ้น มากกว่าจะคอยให้ครูบอกให้แต่ฝ่ายเดียว

ประการที่สี่ ความยุติธรรม อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียงต่อลูกศิษย์ ไม่เห็นว่าคนที่มีปัญหาเป็นคนน่ารังเกียจหรือพอใจแต่เฉพาะศิษย์ที่เรียนเก่ง ไม่สร้างปัญหาเท่านั้น ครูต้องมีความเป็นธรรมในการให้คะแนนและพร้อมที่จะอธิบายวิธีการให้คะแนน และการตัดเกรดได้ ครูต้องรอบคอบในการกรอกคะแนน เพราะถ้าผิดพลาดแล้วบางครั้งก็จะทำให้นักเรียนที่ควรได้คะแนนดี ๆ กลับได้คะแนนเกือบจะสอบตกไปซึ่งอาจสร้างความไม่พอใจแก่ผู้ปกครองได้

ประการที่ห้า ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้าง เงิน ไม่ใช่สิ่งสร้างสุขเสมอไป ครูจึงจะต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษในการกระทำใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ว่าครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม เช่น กรณีการแก้ 0 แก่ ร. ของนักเรียน บางทีเห็นครูบางคนให้นักเรียนนำดอกกล้วยไม้หรือทำโต๊ะ ตั้ง ม้านั่งเก้าอี้มาส่งก็มี เพื่อแลกกับการ แก้ 0 แก่ ร. พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นที่น่ารังเกียจในสังคมของการศึกษา

ประการที่หก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจาความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้นักศิษย์ได้

ซึมซับสิ่งที่ทำจากตัวครูไป เมื่อศิษย์เกิดศรัทธาในความสามารถของครู ศิษย์อาจจะเลียนแบบความประพฤติของครูไปอย่างไม่ได้เจตนา เช่น การตรงต่อเวลา การพูดจาชัดเจน การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไป ตรงมา สุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

ประการที่เจ็ด ให้เกียรติผู้เรียน การยกย่องให้เกียรติผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกรงใจผู้สอน ครูไม่ควรใช้อำนาจในทางที่ผิด เช่น พูดจาข่มขู่ ใช้คำพูดไม่สุภาพ เปลี่ยนชื่อผู้เรียน เยาะหยันหรือดูถูกผู้เรียน การเคารพผู้เรียน ในฐานะปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการเรียนรู้ที่ดีเมื่อผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างดี ย่อมก่อให้เกิดพลังในการศึกษาต่อไป

อีกประการที่แปด การอบรมบ่มนิสัย (ปิ่น มาลากุล, 2528, น. 25) ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัยเด็ก โดยท่านเชื่อว่า “การอบรมบ่มนิสัยใคร ๆ นั้นเพียงแคว้นละนาทีกี่ดีถม” ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนเช่น ก่อนการสอนแต่ละชั่วโมงอาจชี้แนะหรือให้ความคิดที่ดีแก่ผู้เรียนได้ ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี

ประการสุดท้าย ช่วยเหลือศิษย์ ผู้เรียนมาอยู่ในสถานศึกษาพร้อมด้วยประสบการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์ และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที ไม่ให้ศิษย์ต้องก้าวถลาลึกลงไปในพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ครูต้นแบบ เป็นบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทั้งทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน โดยมีองค์ประกอบคุณลักษณะที่เพียบพร้อมในด้านความรู้ในวิทยาการ ในฐานะครูและพลเมืองที่มีคุณภาพมีความสามารถและทักษะในด้านการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ สัมกับเป็นบุคลากรในวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพสมกับความเป็นครู และมีความรู้อย่างลึกซึ้ง กว้างขวาง ในศาสตร์สาขาที่สอน (Subject Matter) อันนำไปสู่บุคลากรวิชาชีพ

2.6.2.2 การเรียนรู้แบบลงมือทำ (Active Learning)

Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป (Bonwell, 1991) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐานพื้นฐาน 2 ประการคือ 1) การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์, และ 2) แต่ละบุคคลมีแนวทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Meyers and Jones, 1993) โดยผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co - Creators) (Fedler and Brent, 1996) Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง แปลตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็น

ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน, การเขียน, การโต้ตอบ, และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์, การสังเคราะห์, และการประเมินค่าดังกล่าวนั่นเองหรือพูดให้ง่ายขึ้นมาหน่อยก็คือ หากเปรียบเทียบความรู้เป็น “กับข้าว ” อย่างหนึ่งแล้ว Active Learning ก็คือ “วิธีการปรุง ” กับข้าวชนิดนั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้กับข้าวดังกล่าว เราก็ต้องใช้วิธีการปรุงอันนี้แหละแต่ว่ารสชาติจะออกมาอย่างไรก็ขึ้นกับประสบการณ์ความชำนาญ ของผู้ปรุงนั่นเอง (ส่วนหนึ่งจากผู้สอนให้ปรุงด้วย) “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ ครูต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียน โดยตรงลง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับ เพื่อน ๆ ” กระบวนการเรียนรู้ Active Learning ทำให้ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทน

ได้มากและนานกว่ากระบวนการเรียนรู้ Passive Learning เพราะกระบวนการเรียนรู้ Active Learning สอดคล้องกับการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับความจำ โดยสามารถเก็บและจำสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ได้ผ่านการปฏิบัติจริง จะสามารถเก็บจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory) ทำให้ผลการเรียนรู้ยังคงอยู่ได้ในปริมาณที่มากกว่า ระยะยาวกว่า การเรียนรู้นี้ได้แบ่งเป็น 2 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ Passive Learning

1.1 กระบวนการเรียนรู้โดยการอ่านท่องจำผู้เรียนจะจำได้ในสิ่งที่เรียนได้เพียง 10%

1.2 การเรียนรู้โดยการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียวโดยที่ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมอื่นในขณะที่อาจารย์สอนเมื่อเวลาผ่านไปผู้เรียนจะจำได้เพียง 20%

1.3 หากในการเรียนการสอนผู้เรียนมีโอกาสได้เห็นภาพประกอบด้วยก็จะทำให้ผลการเรียนรู้คงอยู่ได้เพิ่มขึ้นเป็น 30%

1.4 กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพิ่มขึ้น เช่น การให้ดูภาพยนตร์ การสาธิต จัดนิทรรศการให้ผู้เรียนได้ดู รวมทั้งการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษา หรือดูงาน ก็ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น 50 %

2. การบวนการเรียนรู้ Active Learning

2.1 การให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่าง มีปฏิสัมพันธ์จนเกิดความรู้ ความเข้าใจนำไปประยุกต์ใช้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า หรือ สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เขาได้มีโอกาสร่วมอภิปรายให้มี โอกาสฝึกทักษะการสื่อสาร ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 70%

2.2 การนำเสนองานทางวิชาการ เรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ทั้ง มีการฝึกปฏิบัติ ในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนรู้เกิดขึ้น ถึง 90%

3. ลักษณะของ Active Learning (ไชยยศ เรื่องสุวรรณ, 2547)

3.1 เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

3.2 เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน มีการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

3.4 ผู้เรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.5 เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พุด ฟัง คิด

3.6 เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง

3.7 เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล, ข่าวสาร, สารสนเทศ, และหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอดความคิดรวบยอด

3.8 ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

3.9 ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทบทวนของผู้เรียน

4. บทบาทของครู กับ Active Learning (ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ, 2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้

4.1 จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน

4.2 สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

4.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

4.4 จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

4.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย

4.6 วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรม

4.7 ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

สองปัจจัยที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ก็คือ ผู้สอนและสิ่งแวดลอม ดูเหมือนว่า ผู้สอนจะค่อนข้างสบาย (เพราะผู้เรียนต้องทำเองหมด) แต่ความจริงแล้วผู้สอนจะเหนื่อยในการเตรียมตัวค่อนข้างมากเพราะผู้สอนจะต้องเป็นผู้จัดสิ่งแวดลอมและอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมของผู้เรียน อาจจัดแบ่งเป็นหลากหลายมุมเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนได้ความรู้จากสิ่งที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการหาคำตอบช่วยให้ผู้เรียนคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำตอบ อีกปัจจัยสำคัญก็คือบรรยากาศในการเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึงถึงอุปกรณ์ในการเรียนรู้ด้วยจะต้องมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและครบครันให้ผู้เรียนหรือไม่ ผู้สอนอาจจะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนและการทำอุปกรณ์ประกอบการทำกิจกรรม ซึ่งก็แล้วแต่การวางแผนของผู้สอนแต่ปัญหาของการใช้ Active learning ก็คือเมื่อผู้เรียนเรียนรู้ขั้นสูงขึ้นไปเนื้อหาเริ่มยากและซับซ้อนมากขึ้นโจทย์ของผู้สอนในการเปลี่ยนเนื้อหาให้เป็นกิจกรรมจึงยากขึ้นตามไปด้วยหลายสถาบันจึงยังคงทำอย่างจริงจังไม่ได้เท่าที่ควร

6. กิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวอย่างกิจกรรมและหัวข้อเรื่องอาจจะเป็นเรื่องง่ายที่สุดไล่ไปถึงยากที่สุดก็ได้และลักษณะกิจกรรมก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามผู้ที่วางแผนการสอนและผู้สอน เช่น สมมุติว่าเนื้อหาที่เรียนเป็นเรื่อง “พืช” ผู้สอนอาจจะแบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนช่วยกันคิดว่าอยากรู้อะไรเกี่ยวกับพืช (ผู้สอนต้องคอยดึงประเด็นไม่ให้นอกเรื่องมากเกินไปด้วย) แล้วให้แต่ละกลุ่มก็ไปหาเมล็ดพืชที่ตัวเองสนใจมาปลูก สัปดาห์แรกอาจจะกำหนดเป็นพืชผักสวนครัว เมื่อปลูกเสร็จก็ให้ผู้เรียนวางแผนการขาย และขั้นตอนสุดท้ายคือนำเสนอผลงานหน้าห้องกิจกรรมนี้สิ่งที่ผู้เรียนรู้จักคือ พืชสวนครัวมีอะไรบ้าง แล้วขั้นกิจกรรมนี้สิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ก็คือพืชสวนครัวมีอะไรบ้างแล้ว ขั้นตอนการปลูก การวางแผนการขายต้องกำหนดต้นทุน ราคา และคิดหากำไร

7. สิ่ง que ผู้เรียนจะได้รับ

การลงมือทำผู้เรียนจะเกิดประสบการณ์ตรง แล้วใช้ความคิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนสำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงให้ดีขึ้นผู้เรียนมีการปฏิบัติสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ มากมายผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้เมื่อได้ลงมือปฏิบัติผู้เรียนจะจำความรู้ได้แม่นและนานกว่าการท่องจำเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จากการทำกิจกรรม

2.6.2.3 ระบบการดูแลติดตามเอาใจใส่นักศึกษา

1) ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักศึกษาอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

การดูแลช่วยเหลือ หมายถึง การส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาโดยวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติด (กรมสามัญศึกษา, 2546)

สรุป การดูแลช่วยเหลือนักศึกษา หมายถึง การกระทำที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ตามที่สังคมต้องการ

2) การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ในปีการศึกษา 2548 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบและแนวทาง การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 175 เขตและสถานศึกษาทั่วประเทศ นำไปกำหนดกรอบและแนวทางระดับเขตและสถานศึกษา

ให้สอดคล้องกันต่อไป สำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิด ให้ความสำคัญแก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ครอบครัวที่อบอุ่น และสถานศึกษาที่ใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้วยการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความรู้ที่ทันโลก และคุณค่าที่ดีของวัฒนธรรมไทย สร้างความเข้าใจให้แก่พ่อแม่ ถึงวิธีการดูแลช่วยเหลือบุตรที่ถูกต้อง

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดเครื่องมือในการประเมินคุณภาพระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเพื่อให้โรงเรียนทราบจุดตั้งของการพัฒนาโครงการและที่สำคัญการประเมินจะเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาคือหน่วยประเมินของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา เป็นแนวทางการส่งเสริมการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ทั้งหมด 12 องค์ประกอบ ส่วนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ถูกกำหนดให้เป็นระบบหลัก ในองค์ประกอบที่ 9 มี 4 ข้อกำหนด ที่สถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ สมศ. กำหนดจึงจะผ่านการประเมินภายนอก ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ข้อกำหนดที่ 1 มีการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดกลุ่มผู้เรียนตามสภาพปัญหา

ข้อกำหนดที่ 2 มีการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ตลอดจนช่วยเหลือและประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง

ข้อกำหนดที่ 3 มีการพัฒนาทักษะชีวิตที่เชื่อมโยงกับวิถีของชีวิต

ข้อกำหนดที่ 4 ร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็นแบบอย่างที่ดี

กระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. การคัดกรองนักเรียน
3. การส่งเสริมนักเรียน
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. การส่งต่อ

2.6.3 มิติด้านมหาวิทยาลัย

2.6.3.1 การสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาตนเอง

1) ความสำคัญและหลักของการพัฒนาตนเอง (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2548) ในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด และเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับหน้าที่การงานและชีวิต ในฐานะที่ผู้เขียนทำงานในสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอฝากเกร็ดเล็กน้อยเกี่ยวกับการทำงานไว้ให้ได้เรียนรู้กัน แม้การเปลี่ยนแปลง จำเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และการเปลี่ยนแปลงเองก็ย่อมส่งผลกระทบต่อในทางใดทางหนึ่ง ในระยะสั้นหรือระยะยาวหรือไม่ช้าก็เร็วก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วยก็คือ สัญญาเดือนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรต้องเร่งปรับตัวบางประการ อันได้แก่ 1) ปรับใจ โดยต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความไม่มั่นคงในอาชีพข้าราชการ ซึ่งคนทำงานภาคเอกชนได้ประสบมาแล้วในช่วงภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจหมายความว่า บุคลากรในองค์กรควรเตรียมพร้อมสำหรับการออกจากงาน การโยกย้ายไปประจำหน่วยงานอื่น การเปลี่ยนตำแหน่ง การทำงานโดยมีเป้าหมายผลงาน การปรับให้เป็นการข้าราชการประจำ หรือการทำงานในรูปของสัญญาและการทำงานบางส่วนในเวลา ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อถึงรายได้ประจำที่เคยได้รับทั้งสิ้น 2) ปรับตัว การทำงานยุคใหม่ต้องการความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไปจากเดิมคือต้องมีความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคม ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำตลอดจนการติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในลักษณะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ปรับทัศนคติ เช่น ข้าราชการจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดที่ว่าการทำงานเป็นงานมั่นคง ข้าราชการคือคนที่มีพื้นฐานอำนาจรัฐสนับสนุน การมีตำแหน่งหน้าที่เจริญก้าวหน้าในงานเป็นเป้าหมายของอนาคตของข้าราชการ หรือความคิดเรื่องการทำงานในสำนักงานโดยมีเวลากำหนดที่แน่นอน เช่น 8.30 - 16.30 และมีสถานที่ทำงานที่แน่นอน การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งก็คือการพัฒนาตนเอง (Self - Development) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีลักษณะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ และนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องกระทำด้วยตัวเองโดยบุคคลอื่นมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนเพียงบางส่วนเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้น 2) การพัฒนาตนเอง หมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ 3) การพัฒนาตนเอง เป็นการ

เรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและด้านคุณธรรมด้วย ทำให้การทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย การศึกษาด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทั้งปวง คนที่ต้องการพัฒนาต้องหาทางเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตและหน้าที่การงาน 4) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้รับสิ่งแปลกใหม่ลองปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง ขวนขวายไม่หยุดนิ่ง ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมความเจริญเติบโตตามธรรมชาติให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยตอบสนองโอกาสการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการจะบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าหมายประสงค์หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมจะพบกับความเจริญงอกงามได้ไม่ยากนัก การพัฒนาตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน โดยการพัฒนาตนเองมีความสำคัญที่พอสรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การจัดการความรู้ลึกซึ้งที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง 2) เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ 3) เพื่อวางแผนทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งมีแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกข้เรื่อง 2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก 3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง 4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน 5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองคือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น 6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว หลักของการพัฒนาตนเอง มีสาระ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคล

นั่นเอง โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเอง จะต้องมีความใส่ใจมีการติดตามสังเกตตนเองในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม การแสดงออก ความคิดและอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้นุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้ 2) ผู้ที่ต้องการพัฒนาตน ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเองว่าไม่มีใครมาลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ว่า ในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน พ่อแม่ หรือครูอาจารย์ร่วมด้วยแต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั่น คือ การพัฒนาตนเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง 3) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองได้ แม้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและความคิดความรู้สึกซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลรวมกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ตัวเรามีการพัฒนาคน หรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก็คือ ตัวเราเอง 4) การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการป้องกันการปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของตนให้สูงขึ้น 5) การพัฒนาตนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อความ สุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน เรียม ศรีทอง ได้นำเสนอหลักการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ชีวิต เพื่อความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component) โดยเสนอหลักการสำคัญในการพัฒนาตนเอง 3 แนวทาง ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาตนเองจิตวิทยา และหลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์ กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ 1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการปรับปรุงและพัฒนาคนเชิงการแพทย์ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ จิตวิทยาสุขภาพ (Health Psychology) เป็นสาขาใหม่ของจิตวิทยามีจุดมุ่งหมายส่งเสริมความเข้าใจวิถีชีวิตด้วยการมีสุขภาพดี เน้นความเข้าใจการเจ็บป่วยและวิธีการ

จัดการกับปัญหาความเจ็บป่วย จากการปรับพฤติกรรมตนเอง คำว่าสุขภาพหมายถึง เงื่อนไขทั้งทางกายและทางใจ โดยเน้นการป้องกัน การบำบัดรักษาความเจ็บป่วยและการทำงานของร่างกายที่บกพร่อง 2) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีทั้งผลกรรมเชิงบวกได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทรงสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ การมุ่งปรับพฤติกรรมการปรับปรุงตนเองด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง (Self Control) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน 3) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์เป็นวิธีการพัฒนาที่ชีวิตที่ยั่งยืนหลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทมะ ลึกษา และภาวนา หลักการที่ 1 ทมะ หมายถึง การฝึกนิสัยที่ยังป่าเถื่อนไม่ได้ขัดเกลา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การรู้จักข่มใจ หมายถึง การทำงาน ปราบพยศ ไม่ยอมให้กิเลส นำไปสู่ความเลวร้าย หลอกล่อ ครอบงำ เข้ายวน ชั่วๆ และข่มระงับ ความเคียดขี้เนื้อที่ไม่ดีทั้งหลายได้อีกประการหนึ่งคือ การฝึกปรับปรุงตนเองได้แก่ การฝึกทำคุณความดีให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป หลักการที่ 2 ลึกษา หมายถึง การศึกษาเพื่อรู้จักจับ รู้จักเลือกใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงตนเอง โดยมีจิตมุ่งสู่เป้าหมายและมองสิ่งต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ การศึกษาพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการศึกษาฝึกคิด ฝึกจิต และฝึกฝนปัญญา เรียกว่า ไตรลึกษาซึ่งเข้าใจกันได้ง่ายในนาม ทาน ศีล ภาวนา ทาน หมายถึง การมีจิตใจช่วยเหลือ เกื้อกูล ศีล หมายถึง ลักษณะการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกาย และวาจา โดยมุ่งสร้างสัมพันธอันไม่เบียดเบียนกับผู้อื่น สำหรับภาวนาเป็นคำที่รวมความในเรื่องทั้งจิตและปัญญาเข้าเป็น หลักการที่ 3 หลักการที่ 3 ภาวนา คำว่า ภาวนา ตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ตอนหน้าซึ่งเป็นตอนสุดท้ายของงานเขียนนี้ เป็นเรื่องของขั้นตอนและวงจรของการพัฒนาตนเองเพื่อให้ท่านผู้อ่าน สามารถนำไปใช้เพื่อการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมและความสนใจต่อไป

2) การพัฒนาตนเอง

2.1) ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น เป็นการเพิ่มคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ การพัฒนาอาจพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นมาได้

2.2) ความหมายของ การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์ต่อตน และหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3) หลักการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2547) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดย

3.1) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา

3.2) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม

3.3) คนที่มีการพัฒนาตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคน

ทั้งหมด (Total self)

3.4) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา

3.5) การพัฒนาตนเอง ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์

3.6) การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง

3.7) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่

3.8) การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีความต้องการที่เกิดจากงาน บุคคลควรมีความต้องการในการปรับปรุงเพื่อเป็นผู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ปราณิ รามสูต และจรัส คิวสุวรรณ (2545, น. 125 - 129)

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุด เท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคมต้องการ

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมาย

4) แนวทางการพัฒนาตนเอง

นอกจากหลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวทางการพัฒนาตนเองดังนี้

4.1) การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความรู้สึที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มองโลกในแง่ดี เชิงสร้างสรรค์

4.2) การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนารูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การแสดงออก น้ำเสียงวาจา การสื่อความหมายรวมถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รูปร่างและผิวพรรณ

4.3) การพัฒนาด้านอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการควบคุมความรู้สึนึกคิดและการแสดงออก ควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

4.4) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความรู้รอบรู้ ความฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี

4.5) การพัฒนาด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาปฏิบัติตน ทำที่ต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามปทัสฐานทางสังคม

4.6) การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4.7) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญทางอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การพัฒนาคนในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิด เพราะความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ตนเองและองค์กร

5) วิธีการพัฒนาตนเอง

องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรของตน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นผู้ทรงคุณค่า การที่บุคลากรได้รับการพัฒนานั้น จะเป็นหลักประกันได้ว่า หน่วยงานนั้นจะสามารถรักษามูลค่าไว้ได้ยาวนาน และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าสูงขององค์กรนั้นต่อไป ซึ่งมีวิธีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตามหลักวิชาการ ดังนี้

- 5.1) การลงมือฝึกปฏิบัติจริง
- 5.2) การบรรยายในห้องเรียน
- 5.3) การลงมือปฏิบัติงานจริง นอกเวลางานควบคู่กันไป
- 5.4) การอบรมเพิ่มเติม
- 5.5) การฝึกจำลองเหตุการณ์ และใช้วิธีการอื่น ๆ
- 5.6) การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

เมื่อบุคคลได้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์แล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ กับตนเอง รวมถึงประโยชน์จากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสังคม ดังนี้

1. ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง
 - 1.1 การประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต
 - 1.2 การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการงาน
 - 1.3 การมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์
 - 1.4 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.5 การมีความสุขทางจิตใจ
2. ประโยชน์จากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสังคม
 - 2.1 การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น
 - 2.2 ความสามารถร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่น
 - 2.3 ความรับผิดชอบและความมานะอดทนในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม
 - 2.5 ความจริงใจ ความเสียสละ และความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.6 การรักและเคารพหมู่คณะ และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
 - 2.7 การได้รับการยกย่อง และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

อื่น

การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเอง
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดย
 - 1.1 การอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 การเข้าร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม
 - 1.3 การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ
 - 1.4 การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ
 - 1.5 การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
 - 1.6 การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือ

มหาวิทยาลัยเปิด

- 1.7 การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
- 1.8 การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
- 1.9 การจัดทำโครงการพิเศษ
- 1.10 การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน
- 1.11 การค้นคว้าหรือวิจัย
- 1.12 การศึกษาคูงาน

2. การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำโดย

- 2.1 การลงมือปฏิบัติจริง
- 2.2 การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
- 2.3 การอ่าน การฟัง และการถาม จากเอกสารและหรือ

ผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน

- 2.4 การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- 2.5 การค้นคว้าวิจัย
- 2.6 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

2.6.3.2 นโยบายจูงใจเพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเอง

การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคล
แสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำ
หน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร
มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น
แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

1) ความสำคัญของการจูงใจ

พฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ

2) กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

2.1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2.2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

2.3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

3) ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

3.1.1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

3.1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

3.1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

3.2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

3.2.1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

3.2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิด พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

3.2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

4) ทฤษฎีการจูงใจเบื้องต้น

4.1) ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู่จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากรูปแบบที่แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัย พื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากการประสพอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ

ประการที่ 2 ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการ ข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

5) แนวความคิดในการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้

ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้าง

ประสิทธิภาพในการจงใจได้ โดยทำให้เราได้แง่คิดที่ว่า ก่อนที่เราจะสามารถจงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น เราได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ เช่น ถ้าเราพยายามให้คนมาใช้บริการท่องเที่ยว ในขณะที่คนนั้นยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำของตนเองได้ดีพอ เพราะรายได้ที่มีอยู่ยังต้องใช้จ่ายในการกินอยู่ในครอบครัวอันได้แก่ปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ถ้าเป็นเช่นนี้การจงใจก็คงไร้ผล ดังนั้นการจงใจจึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคคลด้วย ประสิทธิภาพของการจงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่า เราได้ทำการจงใจได้ถูกช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขหรือไม่

2.7.2.5 ทฤษฎีการตื่นตัว (An Arousal Theory)

ทฤษฎีการตื่นตัวเป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองของคนเรามีส่วนที่เรียกว่า RAS. (Reticular Activating System) ซึ่งเป็นตัวที่ควบคุมการตื่นตัวได้ โดยอาศัย อิทธิพลของสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก และทฤษฎีนี้ได้อธิบายอีกว่า คนเรานั้นจะมีการตื่นตัวอยู่เสมอจากระดับที่เฉื่อยที่สุดจนถึงระดับที่ตื่นตัวที่สุดตัวอย่างที่เห็นได้ ของการใช้ทฤษฎีการตื่นตัว เช่น ในกรณีที่ครูเรียกให้นักเรียนในชั้นลุกขึ้นตอบคำถาม หรือลุกขึ้นทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ และกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ แนวความคิดในการนำเอาหลักทฤษฎีการตื่นตัวมาใช้ การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ ก็คือ การหาวิธีการในการจงใจให้บุคคล

เกิดความตื่นตัวอยู่เสมอโดยการใช้สิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะหาสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าเราทราบว่าจะใช้สิ่งเร้าที่เหมาะสม หรือสิ่งเร้าที่มีความแปลกใหม่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราเกิดการตื่นตัว เช่น สินค้าตัวใหม่ หรือประโยชน์ใช้สอยใหม่ ๆ จะทำให้ผู้บริโภคตื่นตัวและสนใจต่อข้อมูลอยู่เสมอ สำหรับทฤษฎีการตื่นตัว สิ่งล่อใจต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมากที่จะช่วยกระตุ้น นักจิตวิทยาเชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้อย่างดี แรงจูงใจที่จะมีผลจึงต้องมีอิทธิพลเหนือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในตนเอง

2.6.2.6 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland's Motivation Theory)

McClelland (1953) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการ จูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) แมคเคลลันด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นสูงคิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคลลันด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จ ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.6.2.7 การจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.6.2.8 ประเภทของการจูงใจในองค์กร

การวางระบบการจูงใจที่ดีเป็นสิ่งที่ไม่ได้ยาก วิธีการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เราอาจแบ่งวิธีการจูงใจออกได้เป็น 2 ระบบคือ

1. Positive Motivation เป็นวิธีการจูงใจโดยการให้รางวัล หรือการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดสภาพการทำงานให้ดี การยกย่องชมเชย เป็นต้น

2. Negative Motivation เป็นการจูงใจโดยการใช้วิธีการขู่บังคับ หรือการลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การโยกย้าย การลดอัตราค่าจ้างเงินเดือน การลงโทษทางวินัย

2.6.2.9 ชนิดของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุหรือภาวะใด ๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี องค์กรหรือธุรกิจใด ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกับเรานั้นก็ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ เราอาจแบ่งการจูงใจออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้น / เครื่องมือจูงใจในทางบวก

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นวิธีที่ใช้กันมานาน และยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนาน เพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่าย และชัดเจน สามารถนำไปใช้ค่อนข้างได้ผลดี สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน โดยทั่วไปมีดังนี้

1.1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด จากการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกจางานของคนส่วนมากมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ตนได้รับ ได้มีผู้คิดวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

ก. การจ่ายตามผลงาน เป็นการขู่ยู่ให้คนขยันทำงาน ทำมางได้มาก ถือว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรม

ข. การจ่ายตามกำหนดเวลา คือจ่ายไปตามเวลาที่ได้อำนาจ
หมดไปในการปฏิบัติงาน

ค. จ่ายตามอาวุโสของงาน วิธีนี้มีผลดีในแง่ที่ทำให้
พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ควรคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือในการทำงานด้วย

ง. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ วิธีนี้มีข้อจำกัดและยุ่งยาก
เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

1.1.2 การจ่ายโบนัส เป็นการจูงใจที่นิยมกันมาก เพราะทำให้
พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้น นิยมจ่ายกันเป็นงวด ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี

1.1.3 การแบ่งปันผลกำไร เป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับ
พนักงาน วิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไร
จากการดำเนินงานนั่นเอง

1.1.4 การให้บำเหน็จ

1.1.5 การให้บำนาญ ส่วนใหญ่นิยมใช้ในส่วนราชการ วิธีนี้จูง
ใจในแง่ของความมั่นคง จึงถือว่าบำนาญเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนนิยมเข้าทำงานราชการกัน

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มี
ผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน
เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินมีหลายลักษณะ เช่น

1.2.1 การยกย่องและยอมรับนับถือ จะทำให้ผู้รับเกิดความสุข
และความพอใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

1.2.2 การมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
สิ่งจูงใจแบบนี้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะคนเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ

1.2.3 การแข่งขัน เป็นวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
ในการทำงานให้ดีเด่นยิ่งขึ้น แต่บางครั้งอาจจะมีผลลบกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน วิธีนี้ต้องคอย
ระวังการขัดแย้งกัน

1.2.4 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ถ้ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้
บุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสม จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่าผู้บังคับบัญชามีความไว
เนื้อเชื่อใจ

1.2.5 การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าร่วม
ประชุมแสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น

1.2.6 โอกาสก้าวหน้า เมื่อคนเราเข้าทำงาน นอกจากค่าจ้าง เงินเดือนแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง

1.2.7 ความยุติธรรม ทุกคนย่อมต้องการความยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ใครทำดีได้ดี ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่กำลังใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.8 การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เช่น การเอาใจใส่ ทักทาย เยี่ยมเยียน หรือรับเชิญไปร่วมในงานพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

2. เครื่องมือควบคุมความประพฤติของพนักงาน / เครื่องมือจูงใจในทางลบ การที่คนทำงานร่วมกัน ย่อมมีทั้งคนดีและคนไม่ดีปะปนกันอยู่ องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการกำหนดวินัยไว้เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการควบคุมความประพฤติของพนักงานในองค์กร

2.6.2.10 วินัยและโทษทางวินัย

โทษทางวินัย การกำหนดโทษทางวินัยเพื่อลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัยขององค์กรนั้น ควรกำหนดเป็นลำดับขั้นจากเบาที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงขั้นหนักที่สุด ดังนี้

- 1) การตำหนิด้วยวาจา เช่นเรียกไปสั่งสอนว่ากล่าว ซึ่งควรกระทำเป็นการส่วนตัว
- 2) การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร เขียนตำหนิและตักเตือน
- 3) ไม่ให้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น เช่น ไม่ให้สิทธิในการเลือกเครื่องจักร เครื่องมือ ไม่ให้งานสำคัญ ๆ ทำ เป็นต้น
- 4) การปรับ เช่น ถ้ามีการขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหนึ่งงานเป็นเหตุให้งานล่าช้า อาจปรับพนักงานคนนั้น เท่ากับจำนวนต้นทุนที่เสียไป
- 5) ให้พักงาน หมายถึง การงดค่าจ้างในระหว่างพักงานด้วย และอาจทำให้เสียสิทธิอื่น ๆ อีก เช่น การนับอายุการทำงาน เป็นต้น
- 6) ลดตำแหน่ง หรือลดขั้น หรือตัดเงินเดือน วิธีนี้ควรใช้ต่อเมื่อคนงานขาดคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นต่อไป วิธีนี้ทำให้ผู้ถูกลงโทษเสียศักดิ์ศรีมาก
- 7) ไล่ออก เป็นโทษร้ายแรงที่สุด ควรใช้วิธีนี้ต่อเมื่อได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วว่าไม่อาจใช้วิธีอื่นที่เบากว่าได้

2.6.2.11 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จำทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- 1) Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
- 2) Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย
- 3) Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้นักคลมมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แมคเคลิลล์แลนด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และ อุตสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ประเทศที่ด้อยพัฒนา แมคเคลิลล์แลนด์ ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50 - 50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
- 3) พยายามที่จะทำงานอย่าง ๆ ไม่ทอดถอนจนถึงจุดหมายปลายทาง
- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถ

และความพยายาม

แมคเคลิลล์แลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เรียนรู้ การศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูได้ พิสูจน์ความคิดเห็นของแมคเคลิลล์แลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมาจากครอบครัวที่ พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่าคุณมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของคุณ อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระวิธีการที่ใช้ในการอบรมก่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะที่ เดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูก อยากให้ลูกมีความสำเร็จ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สังคมของเรามีแนวโน้มที่จะมี

โครงสร้างไปทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะคนในสังคมจะต้องอยู่อย่างต่อสู้ดิ้นรน และต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสิ่งที่จะตัดสินได้ก็คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7.2.12 ผลของการจูงใจ

จากการศึกษาเรื่องราวของการจูงใจ สามารถสรุปผลให้เห็นได้ชัดเจนว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ในการก่อให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงปัจจัยหลายสิ่ง ได้แก่

- 1) การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ และความเชื่อ (Attitude Changes)
- 2) การเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดเห็นที่แสดงออก (Opinion Changes)
- 3) การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ (Perception Changes)
- 4) การเปลี่ยนแปลงความตั้งใจ (Willingness Changes)
- 5) การเปลี่ยนแปลงการกระทำ (Action Changes)
- 6) การเปลี่ยนแปลงอารมณ์และความรู้สึก (Feeling and Emotion Changes)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

จริญญา ชันกฤษณ์ (2543, น. 59) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 45 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สรุปได้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนอาจจะมีผลมาจากปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ สภาพการอยู่อาศัย สถานภาพการสมรสของพ่อแม่ จำนวนพี่น้อง รวมทั้งระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ซึ่งสัมพันธ์กับการเลี้ยงดูและความคาดหวัง องค์กรประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อการรับรู้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน วาตนเองเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในตนเอง รวมทั้งมีคุณค่าต่อบุคคลอื่นมากน้อยเพียงใด และมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของเด็กอีกด้วย

ดวงกมล ทองอยู่ (2557, น. 126 - 128) การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการตัดสินใจคุณค่าของตนและแสดงออกในรูปแบบของทัศนคติ ที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ พฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดสารเสพติด เราจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ทักษะการเห็นคุณค่าของตนเองให้กับวัยรุ่น

ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีหนึ่งที่เหมาะสมจะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น คือทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนจะมีผลต่อแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้นการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวทางทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน โดยใช้แนวทางการเพิ่ม ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จให้กับวัยรุ่น การใช้ตัวแบบ การใช้คำพูดชักจูงและการกระตุ้น ทางอารมณ์จึงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นได้

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ohlsen (1970, pp. 167 - 175) ได้ใช้การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมาพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ของนักศึกษาเชื้อชาติฮาวายหรือเชื้อชาติผสม จำนวน 50 คน ที่มีอายุระหว่าง 8 - 11 ปี พบว่านักเรียนมีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

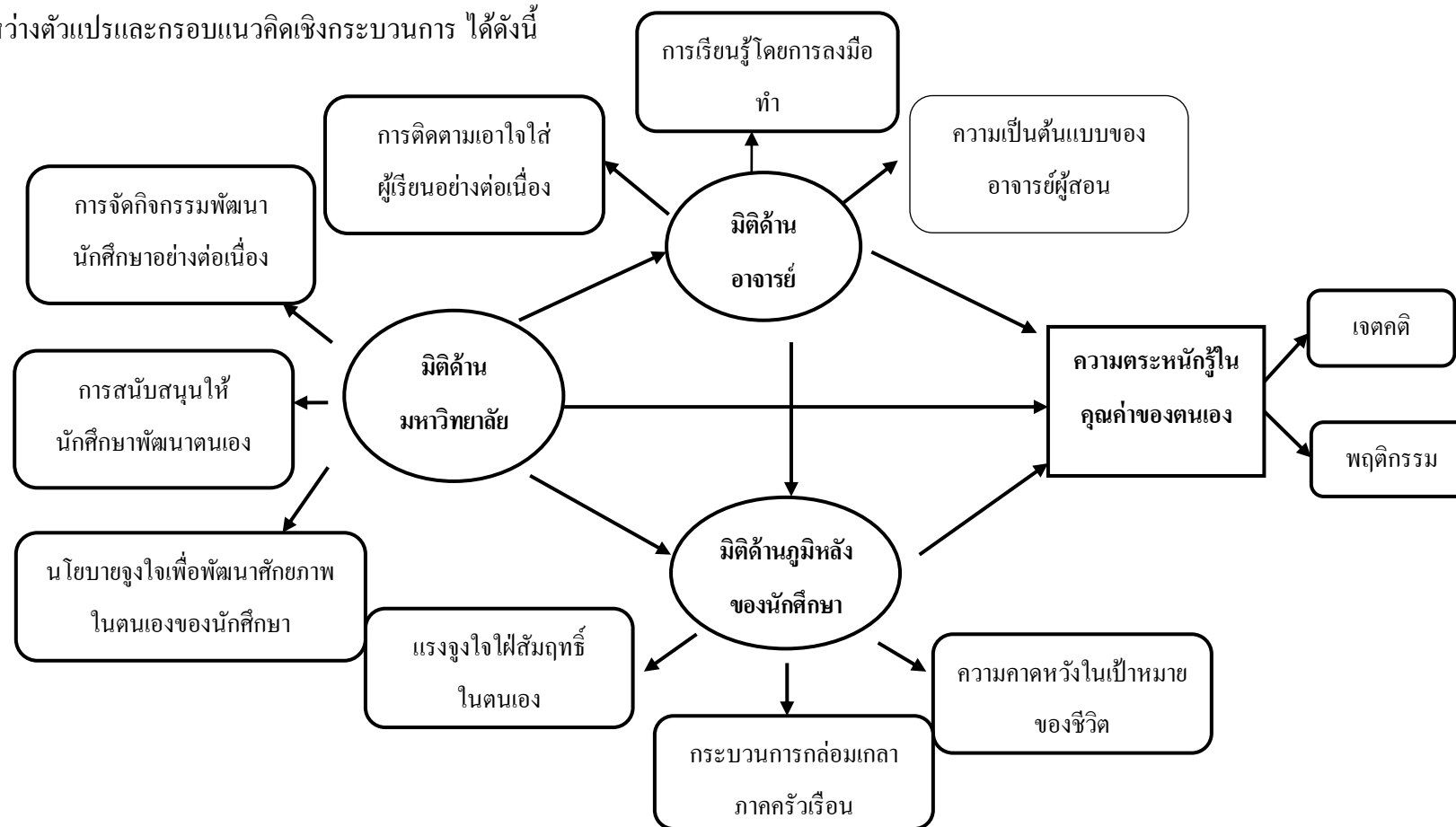
Avila (2005, pp. 178 - 180) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างการเล่นกีฬา ความภาคภูมิใจในตนเอง ผลการเรียนและบทบาททางเพศ ของนักเรียนหญิงวัยรุ่นอเมริกันเชื้อชาติแมกซิกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นหญิงอเมริกัน แมกซิกันจำนวน 100 คน อายุอยู่ระหว่าง 14 - 20 ปี พบว่านักเรียนหญิงที่เล่นกีฬา จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง รวมทั้งมีผลการเรียนที่ดี และมีบทบาททางเพศที่เหมาะสม มากกว่าวัยรุ่นที่ไม่มีกิจกรรมทางด้านกีฬา

Cantu (2003, pp. 67 - 77) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มของนักเรียนที่เป็นชนกลุ่มน้อย ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นนักเรียนที่เป็นชนกลุ่มน้อยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 63 คน ที่มีอายุระหว่าง 15 - 18 ปี พบว่า หลังจากที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น

Lawrence (2003, pp. 267 - 275) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มเผชิญความจริง ในการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัคร จำนวน 30 คนที่ได้รับการฝึกฝนในเรื่องอาชีพ และได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นเวลา 6 สัปดาห์ พบว่าการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริงมีประโยชน์และเพิ่มการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์การเปลี่ยนกรอบแนวคิดทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

