

## บทที่ ๒

### การใช้ตัวแบบกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการบ้าน วัด โรงเรียน

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงแนวทางการใช้ตัวแบบทางสังคมประกอบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการบ้าน วัด โรงเรียน แก่นักเรียนบ้านเขวามีดังต่อไปนี้ ๑) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนบ้านเขวา ๒) แนวคิดทฤษฎีการใช้ตัวแบบทางสังคม ๓) แนวคิด ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ ๔) ลักษณะสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการมนุษย์

#### ๒.๑ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนบ้านเขวา<sup>๑</sup>

##### ๒.๑.๑ สภาพทั่วไปของโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน บ้านเขวาสะตืออีสาน ที่ตั้ง บ้านเขวา หมู่ ๘ ตำบลเหล่า อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัด มหาสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ เปิดสอนระดับชั้น อนุบาลถึงระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ เนื้อที่ ๑๗ ไร่ ๓ งาน ๖๔ ตารางวา เขตพื้นที่บริการบ้านเขวา หมู่ ๘ บ้านเขวาบึงกุย หมู่ ๙

##### ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

ตั้งเมื่อ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๘๐ เดิมชื่อว่า โรงเรียนประชาบาล ตำบลเหล่า ๗ (วัดบ้านเขวา) เปิดสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมประถมถึงชั้น ป.๔ โดยขุนอำพวนนทีศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้จัดตั้ง นายพา ศรีเจริญ เป็นครูน้อยโดยใช้ศาลาการเปรียญเป็นสถานที่เรียน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๙ ย้ายมาจากกรมสามัญศึกษามาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระทรวงมหาดไทย วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ ย้ายมาจาก วัดบ้านเขวามาที่แห่งใหม่ เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนบ้านเขวามีนายสว่าง ถามูลตรี เป็นครูใหญ่ ปีการศึกษา ๒๕๒๑ เปิดสอนถึงชั้น ป.๕ ปีการศึกษา ๒๕๒๒ เปิดสอนถึง ป.๖ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียน เป็นโรงเรียนบ้านเขวาสะตืออีสาน ปัจจุบันมี นายประชา แสนเย็น เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีครู ๗ คน ช่างครุภัณฑ์ขั้นที่ ๓ จำนวน ๑ คน

##### ข้อมูลอาคารสถานที่

อาคารเรียนจำนวน ๓ หลัง อาคารประกอบจำนวน ๑ หลัง ส้วม ๒ หลัง สนามฟุตบอล ๑ สนามวอลเลย์บอล ๑ สนาม ตะกร้อ ๒ สนามอื่นๆ

##### ข้อมูลนักเรียน (ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของปีการศึกษาที่รายงาน)

- ๑) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งสิ้น ๗๑ คน
- ๒) จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น ๗๑ คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน
- ๓) จำนวนนักเรียนที่มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

---

<sup>๑</sup> คู่มือแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา, โรงเรียนบ้านเขวา ตำบลเหล่า อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓, ๒๕๕๖, (เอกสารอัดสำเนา).

๔) จำนวนนักเรียนที่มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ

๙๕.๗๗

๕) จำนวนนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๒

๖) จำนวนนักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๑

๗) จำนวนนักเรียนปัญญาเลิศ - คน คิดเป็นร้อยละ -

๘) จำนวนนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ - คน คิดเป็นร้อยละ -

๙) จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน (ปัจจุบัน) - คน คิดเป็นร้อยละ -

๑๐) สถิติการขาดเรียน - คน คิดเป็นร้อยละ -

๑๑) จำนวนนักเรียนที่เรียนซ้ำชั้น - คน คิดเป็นร้อยละ -

๑๒) จำนวนนักเรียนที่จบหลักสูตร

อ.๒ (อ.๓-สช.) จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ป.๖ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ม.๓ จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ -

๑๓) อัตราส่วนครู : นักเรียน = ๗ : ๑๐.๑๔

๑๔) จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ วรรณคดีและนันทนาการ ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๕) จำนวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะเป็นลูกที่ดีของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๖) จำนวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะเป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๗) จำนวนนักเรียนที่ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมทั้งในและนอกประเทศ ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๘) จำนวนนักเรียนที่มีบันทึกการเรียนรู้จากการอ่านและการสืบค้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๕

๑๙) จำนวนนักเรียนที่ผ่านการประเมินความสามารถด้านการคิดตามที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒๐) จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมตามที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

#### ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากร

๑) ผู้อำนวยการโรงเรียนชื่อ-สกุล นายประชา แสนเย็น โทรศัพท์ ๐๘๖-๒๑๙๓๕๗๕ e-mail phacha2515@gmail.com วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม.สาขาการศึกษาอกระบบ ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลาปี ๗ เดือน

## ผลงานดีเด่นในรอบปีที่ผ่านมา

## ผลงานดีเด่น

| ประเภท                      | ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ        | หน่วยงานที่มอบรางวัล                |
|-----------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------|
| สถานศึกษา                   | โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดีเด่นระดับอำเภอ | สำนักงานสาธารณสุข<br>อำเภอ สพป.มค.๓ |
| ครู                         |                                        |                                     |
| ๑.นางนุชจริย์ ชื่นนิรันดร์  | ครูดีในดวงใจ อันดับที่ ๒               | สพป.มค.๓                            |
| ๒.นางทองลั่น ดวงแพงมาตร     | ครูหนึ่งแสนครูดี                       | สกสค.                               |
| นักเรียน                    |                                        |                                     |
| ๑. ด.ช.เอนก บุระคำ          | การวาดภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์        | เหรียญทองระดับภาค                   |
| ๒. ด.ญ.จุฑามาศ ศิริแก้วเลิศ | กราฟฟิก ป.๑-๓                          |                                     |

## วิสัยทัศน์

โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้  
ท้องถิ่น ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยชุมชนมีส่วนร่วม

## พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๒. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
๔. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
๕. อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการศึกษา
๖. ระดมทรัพยากรในชุมชนมาใช้ในการจัดการศึกษา

## เป้าหมาย

การศึกษาคือการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

## อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา  
ด้านต่างๆ โรงเรียนตั้งอยู่จุดกึ่งกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีอนุสรณ์สถานสะตือ  
อีสาน ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของจังหวัดมหาสารคาม

สีประจำโรงเรียนบ้านเขว

แสด - ขาว

## ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีทางสังคม

แนวคิดทางสังคม (Social thought) หมายถึง ความคิดของมนุษย์โดยมนุษย์และเพื่อมนุษย์ ความคิดที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมา จะกระทำโดยคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ กรณีที่คิดคนเดียวก็ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย แม้ไม่ยอมรับทั้งหมดก็อาจยอมรับเพียงบางส่วน ความคิดนั้นจึงคงอยู่ได้ Emory Bogardus ได้ให้ความหมายแนวคิดทางสังคมว่า “เป็นความคิดเกี่ยวกับการสอบถามหรือปัญหาทางสังคมของบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรือปัจจุบัน เป็นการคิดร่วมกันของเพื่อนหรือผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ เป็นความคิดของแต่ละคนและของกลุ่มคน ในเรื่องรอบตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ของสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัยก็ต้องคิด เพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาบรรเทาลง ความคิดความอ่านที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาแล้ว และใช้การได้ดี ก็จะได้รับ การเก็บรักษาสืบทอดจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง” วราคม ที่สุกะ ให้ความหมายว่า “แนวคิดทางสังคมเป็นความคิดของมนุษย์ เกิดจากการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อนของมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์โดยทั่วไป และปัญหาที่ประสบ ความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันในหมู่มนุษย์ ไม่สูญหาย มีการสืบความคิดกันต่อไป”<sup>๒</sup>

### ๒.๒.๑ ประเภทของแนวคิดทางสังคม

ได้เรียบเรียงจากความคิดของ Bogardus ได้ ๕ ประเภท เรียกว่า “แนวทางห้าสายของความคิดมนุษย์” (five lines of human thought) ดังนี้<sup>๓</sup>

๑. ความคิดเกี่ยวกับจักรวาล เป็นความคิดของคนโบราณเกี่ยวข้องกับลักษณะของสากลจักรวาล และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับจักรวาล มนุษย์ยุคโบราณสนใจในศาสนา ในจิตและวิญญาณ มีความคิดความเชื่อในเรื่องเทพเจ้า ภูต ผี เทวดา ลัทธิศาสนาต่างๆ เช่น ลัทธิเทพเจ้าองค์เดียว (monotheism) ลัทธิเทพเจ้าหลายองค์ (polytheism) การปกครองโดยสงฆ์ (monotheism) สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์เกิดความกลัวและความหวัง อุดมการณ์และการบูชาอันต์ด้วยชีวิต

๒. ความคิดเกี่ยวกับปรัชญา ในขั้นนี้มีระดับความคิดเชิงปัญญาสูงขึ้น แต่ก็ยังเป็นความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับจักรวาลเกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต แต่ไม่เกี่ยวกับศาสนา หรือไม่ใช่ความคิดที่สนองความจำเป็นทางศาสนา ความเชื่อ มนุษย์พยายามลดความคลุมเครือ หาความกระจ่างในสิ่งแวดล้อมของจักรวาล

เกณฑ์คำอธิบายต่างๆ อย่างมีเหตุผล หาเอกภาพจากการเปลี่ยนแปลงและหาแก่นสารในความซับซ้อน มนุษย์ได้พบว่าในยุคนี้ควรมีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ เชื่อมั่นในความสามารถของมนุษย์ และรู้ว่าในที่สุดทุกสิ่งจะต้องแตกดับไป มนุษย์พยายามสร้างความหมายสูงสุดของสิ่งต่างๆ อย่างไม่มีอคติตามความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นของตน

๓. ความคิดเกี่ยวกับตนเอง เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับจักรวาลและความรู้ทางปรัชญาเพียงพอแล้ว มนุษย์ก็หวนกลับมาคิดถึงตัวเอง คิดถึงบุคลิกลักษณะ โครงสร้างและหน้าที่ของการคิด การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของตนเอง คิดถึงความฉลาด ความโง่ ความจำ ความฝันและสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของวิชาจิตวิทยาสมัยใหม่

<sup>๒</sup> วราคม ที่สุกะ, **มนุษย์กับสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๔), หน้า ๕๒.

<sup>๓</sup> จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, **การกระทำทางสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๘๖.

๔. ความคิดเกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ความรู้สึกเกี่ยวกับ หิน ดิน น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ และมนุษย์จำเป็นต้องรู้จัก เพื่อป้องกันอันตราย หรือใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ การคิดเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ทำให้มนุษย์ได้บ่งชี้ดิน บ่อน้ำมัน บ่อแก๊ส นำมาปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ความคิดความรู้อันแยบยลของมนุษย์ ทำให้มนุษย์รู้จักใช้ประโยชน์จากวัตถุต่างๆ สามารถควบคุมธรรมชาติได้ นั่นคือที่มาของความคิดทางวิทยาศาสตร์ ที่ทำให้เกิดความสะดวกสบาย

๕. ความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์หรือสังคมมนุษย์ ในประวัติศาสตร์มนุษย์มีความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะเป็นกลุ่มน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนที่ทำให้กับเรื่องต่างๆ ใน ๔ ข้อแรก และได้หันมาสนใจเรื่องของเพื่อนมนุษย์เมื่อไม่นานมานี้ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ระหว่างมนุษย์กับสังคม ภาระหน้าที่ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสังคม ลักษณะของชีวิตสังคม แนวโน้มทางสังคม ปัญหาสังคม หลักการศึกษาวิเคราะห์สังคม อันเป็นความคิดพื้นฐานของสังคมศาสตร์ในสังคมสมัยใหม่

**ตัวอย่างความคิดทางสังคม อาจแยกออกเป็นกลุ่ม ดังนี้<sup>๔</sup>**

๑. ปรัชญาชีวิต สังคมไทยหรือสังคมอื่นความคิดทางสังคมอาจแสดงออกในรูปของปรัชญาชีวิต หมายถึง เป้าหมายสูงสุดของชีวิต รวมทั้งแนวทางการไปสู่เป้าหมาย สังคมแต่ละสังคมจะมีปรัชญาชีวิตของสังคมด้วย เช่น กรณีของสังคมไทย ปรัชญาชีวิตจะเป็นแบบเรียบง่าย รักอิสระเสรี โอบอ้อมอารี มีศีลธรรม

๒. ศาสนา ความคิดทางสังคมดูจากศาสนาประจำชาติ ประจำสังคม สังคมไทยคนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ เรียกว่า พุทธศาสนา ครอบคลุมความคิดด้านต่างๆ ของสังคม ทั้งครอบครัว เศรษฐกิจ การศึกษา หรือการเมืองการปกครอง

๓. ประวัติศาสตร์ เป็นอีกแหล่งหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความคิดทางสังคม เป็นข้อมูลที่ประมวลเรื่องราวความเป็นมาของชนชาตินั้นๆ เช่น การจัดชุมชน การทำมาหากิน การปกครอง บังคับบัญชา วิธีต่อสู้ การป้องกันการรุกราน

๔. วรรณคดี เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ให้ข้อมูลทางสังคม เป็นการบันทึกเรื่องราวทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น นิทาน ตำนาน จะมีแง่มุมแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดต่างๆ

๕. ภูมิปัญญาไทย หรือความรู้พื้นบ้าน ศึกษาได้จากด้านอนามัย สาธารณสุข เช่น ยาสมุนไพร ความรู้เกี่ยวกับฤดูกาล เกี่ยวกับต้นไม้ เกี่ยวกับพันธุ์ไม้ การช่างประเภทต่างๆ การรบ การกีฬา

๖. สุภาษิต เป็นคติ คำพังเพย ปริศนาคำทาย มีอยู่ในแหล่งต่างๆ ที่เป็นสังคม ชุมชน

### **๒.๒.๒ ทฤษฎีสังคม (Social Theory)**

ความหมายของทฤษฎี คือ คำอธิบายสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเรื่องหนึ่งเรื่องใดสำหรับนักวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีจะต้องเป็นคำอธิบายตามหลักเหตุผลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของสิ่งนั้นอย่างมีระบบจนสามารถพยากรณ์สิ่งนั้นในอนาคตได้

<sup>๔</sup> รุ่ง แก้วแดง, การศึกษาไทยในเวทีโลก, รวมบทความทางการศึกษาในรอบปี พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๖๕.

ดังนั้น ความหมายของทฤษฎีสังคม คือ คำอธิบายเรื่องของคนและความสัมพันธ์ระหว่างคนตามหลักเหตุผล และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของคน หรือระหว่างคนต่อกัน คนต่อกลุ่มคนต่อสภาพแวดล้อม อย่างมีระบบจนสามารถพยากรณ์ได้

ทฤษฎีสังคมตามความหมายดังกล่าว จึงมีขอบเขตกว้างขวาง เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับคนแต่ละบุคคล กลุ่มคน ความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างๆ รวมไปถึงคำอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ข้อสำคัญนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเหตุผล มีระบบระเบียบพอที่จะเป็นฐานในการพยากรณ์เรื่องทำนองเดียวกันในอนาคตได้ Jame Miley “โดยทั่วไป ความพยายามที่จะอธิบายส่วนหนึ่งส่วนใดของสังคม (Social life) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีสังคม” และ Henry P Fairchild ให้ความหมายว่า “ทฤษฎีสังคม คือ การวางนัยทั่วไปหรือข้อสรุปที่ใช้ได้ทั่วไป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง”

ทฤษฎีทางสังคมกับแนวคิดทางสังคม มีความคล้ายคลึงกัน แต่ไม่เหมือนกัน ดังนี้<sup>๕</sup>

ประการแรก ทฤษฎีทางสังคมเป็นคำอธิบายเรื่องเกี่ยวกับคน หรือความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งเป็นการรู้ระดับหนึ่งที่ยังไม่ถึงขั้นอธิบาย

ประการที่สอง ทฤษฎีทางสังคม แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของคนหรือระหว่างคนต่อคนอย่างมีระบบ แต่ความคิดทางสังคมไม่กำหนดว่าต้องเป็นเช่นนั้น

ประการที่สาม ทฤษฎีทางสังคมมีความสามารถพยากรณ์อนาคตได้ แต่ความคิดทางสังคมไม่ถึงขั้นนั้น

ประการที่สี่ ทฤษฎีทางสังคมอาจมีรูปของข้อความที่เตรียมไว้สำหรับการพิสูจน์ด้วยข้อมูลประจักษ์ ทฤษฎีทางสังคมอาจมีทั้งที่เคยตรวจสอบด้วยข้อมูลประจักษ์ หรือยังไม่เคยผ่าน แต่ได้มีการเตรียมหรือมีลักษณะที่พร้อมจะให้พิสูจน์

### ๒.๒.๓ ความหมายของทฤษฎีสังคมวิทยา (Sociological Theory)

ความหมายของทฤษฎี สังคมวิทยาอาจมีได้ทั้งความหมายอย่างกว้าง หรือความหมายอย่างแคบเจาะจง ทฤษฎีสังคมวิทยาทุกทฤษฎีจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเดียวกับทฤษฎีสังคม คือ ต้องเป็นคำอธิบายปรากฏการณ์สังคมตามหลักเหตุผล มีระบบและพยากรณ์ได้ ตัวอย่างทฤษฎีสังคมอย่างกว้าง คือ ทฤษฎีเชิงสังคมวิทยามหภาพ (Grand Theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีเชิงบรรยายความ หากจะพิสูจน์ความจริงก็ต้องนำมาเขียนใหม่ จัดรูป กำหนดสิ่งก้ำกึ่งให้มีจำนวนพอสมควร แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งก้ำกึ่งแล้วจึงสามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีสังคมอย่างแคบ คือ ทฤษฎีสมัยใหม่ยังไม่มีจำนวนน้อย มีข้อความกระชับรัดชัดจนพิสูจน์ได้ด้วยหลักฐานประจักษ์เต็มที่ ตัวอย่าง ถ้ามีคนตั้งแต่สองคนหรือมากกว่ามีการกระทำระหว่างกัน ถ้าเขาสามารถพูดคุยกัน เข้าใจกัน ถ้าการกระทำนั้นยืนยาวเป็นเวลา ๑๕ นาที หรือนานกว่านั้นแล้ว กลุ่มขนาดเล็กแบบซึ่งหน้า (face-to-face) ก็เกิดขึ้น ทฤษฎีแบบนี้มีสิ่งก้ำกึ่งจำนวน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งก้ำกึ่งและคนตามหลักเหตุผล มีระบบสามารถทำนายเหตุการณ์ข้างหน้าได้ ความหมายของทฤษฎีสังคมวิทยาจึงหมายถึง คำอธิบายปรากฏการณ์สังคมตามหลักเหตุผล แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นอย่างมีระบบ จนสามารถพิสูจน์ความจริงนั้นได้

<sup>๕</sup> อุบล เสถียรปภิรณกรณ์, การศึกษาสังคมวิทยา, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: วิทยาลัยครู นครปฐม, ๒๕๒๘), หน้า ๑๑๔.

ทฤษฎีสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีวิทยาศาสตร์ที่อาศัยลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นหลักในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม

#### ๒.๒.๔ เปรียบเทียบทฤษฎีสังคมวิทยากับทฤษฎีสังคม

- เชิงความเป็นวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีสังคมวิทยาจะเน้นลักษณะวิทยาศาสตร์มากกว่า โดยเฉพาะเมื่อทฤษฎีสังคมวิทยาอยู่ในรูปของทฤษฎีทางการ (formal Theory)
- เชิงลักษณะ ทฤษฎีทั้งสองประเภทนี้ต่างก็มีรูปแบบบรรยายและมีขอบข่ายกว้างขวางเหมือนกัน แต่ทฤษฎีสังคมวิทยาจะมุ่งไปที่ลักษณะเล็กกระทัดรัด เป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่การทดสอบหรือพิสูจน์ความถูกต้องตามแบบปฏิบัติของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ
- เชิงสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในแง่ที่ว่า ทฤษฎีสังคมวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีสังคมความรู้สังคมวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สังคมศาสตร์ แต่ไม่อาจพูดได้ว่าทฤษฎีสังคมทุกทฤษฎีเป็นทฤษฎีสังคมวิทยา<sup>๖</sup>

#### ๒.๒.๕ ประเภทของทฤษฎีสังคมวิทยา

Jack Gibbs แบ่งประเภทโดยยึดรูปลักษณะของทฤษฎีเป็นหลัก โดยแบ่งทฤษฎีสังคมวิทยาออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสูตรหรือทางการ (form) ประเภทรูปแบบบรรยาย (discursive exposition)

Jonathan Turner แบ่งทฤษฎีสังคมวิทยาออกเป็นสำนักคิด (schools) ๔ สำนักคิด คือ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม ทฤษฎีขัดแย้ง ทฤษฎีปรัวรรต และทฤษฎีสัญลักษณ์ พร้อมกับสำนักคิดที่กำลังก่อร่างสร้างตัวอีกสำนักหนึ่ง คือ ปรากฏการณ์นิยม

Nicholas Timasheff ใช้วิธีผสมระหว่างสำนักคิดกับประวัติความเป็นมาของความคิดหรือทฤษฎีที่เกิดขึ้นตามลำดับเวลาในประวัติศาสตร์

Paul Reynolds แบ่งทฤษฎีตามเนื้อหาของความเป็นวิทยาศาสตร์ แบ่งทฤษฎีออกเป็น ๓ ประเภท คือ กฎ (set-of-laws) สิ่งที่ยืนยันว่าเป็นความจริงแล้ว (axiomatic form) และกระบวนการตามเหตุ (causal process form)

Poloma แบ่งทฤษฎีสังคมวิทยาตามลักษณะของเนื้อหาออกเป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทธรรมชาติวิทยาหรือวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (Naturalistic or Positivistic Theory) ประเภทมนุษยธรรมชาติดูหรือการตีความ (Humanistic or interpretative Theory) และประเภททฤษฎีประเมินผล (Evaluation Theory)

#### ๒.๒.๖ ขนาดของทฤษฎีสังคมวิทยา

เพื่อให้ทราบทั้งขนาดของทฤษฎีสังคมวิทยาและอาจรู้วิวัฒนาการของประเภททฤษฎีด้วย Ian Robertson นักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ได้แบ่งทฤษฎีสังคมวิทยาออกเป็น ๓ ประเภทด้วยกัน คือ

๑. หลักสากลเชิงประจักษ์ (Empirical generalization) ได้แก่ ทฤษฎีสังคมวิทยาที่ประกอบด้วยประพจน์อย่างหนึ่ง ซึ่งสร้างขึ้นจากข้อมูลประจักษ์ เช่น อัตราการเกิดของประชากรในสังคมหนึ่งสังคมใดค่อยๆ ลดลงเมื่อระดับการเป็นอุตสาหกรรมของสังคมนั้นค่อยๆ สูงขึ้น การลดของ

<sup>๖</sup> ชนิตา รักษ์พลเมือง, การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๙๒.

อัตราการตายของประชากร ในสังคมใด มักจะมาก่อนการลดลงของอัตราการเกิดของประชากรในสังคมนั้น

๒. ทฤษฎีมีซิมพิลีส (Middle-Range Theory) ได้แก่ ทฤษฎีสังคมวิทยาที่ประกอบด้วยหลักสากลภาพเชิงประจักษ์อย่างน้อยสองหลักสากลภาพด้วยกัน เป็นทฤษฎีขนาดกลางระหว่างทฤษฎีขนาดเล็กที่เรียกว่า หลักสากลภาพกับทฤษฎีใหญ่ที่เรียกว่า ทฤษฎีสหภาพ Robert Merton เสนอว่า ทฤษฎีกับการวิจัยจะต้องเป็นของคู่กัน ทฤษฎีที่ปราศจากการวิจัยเป็นทฤษฎีเลื่อนลอย การวิจัยที่ไร้ทฤษฎีก็ไม่มีหลัก ไม่มีทิศทาง ทฤษฎีขนาดกลางนี้จะช่วยให้สามารถท้าววิจัยได้ เพราะมีขนาดพอเหมาะ เมื่อทำวิจัยสร้างและพิสูจน์ทฤษฎีขนาดกลางแบบนี้มากๆ ครอบคลุมทุกด้านของสังคมหรือมีจำนวนมากพอแล้วก็อาจสร้างทฤษฎีสหภาพได้ในอนาคต ตัวอย่างของทฤษฎีขนาดกลางนี้คือการนำเอาหลักสากลสองหลักข้างต้นมารวมกันเป็นทฤษฎีเดียวดังนี้ ประชากรของสังคมที่กำลังกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรมจะขยายตัวอย่างรวดเร็วในระยะแรก หลังจากนั้นแล้วจะค่อยๆคงตัวเมื่ออัตราการตายและอัตราการเกิดเริ่มลดลง

๓. ทฤษฎีสหภาพ (Grand Theory) ได้แก่ ทฤษฎีขนาดใหญ่ครอบคลุมชีวิตสังคมทุกด้าน เป็นทฤษฎีที่มีระดับแห่งภาวะสากล และความเป็นนามธรรมสูงมาก มีสังกับและประพจน์หรือสากลภาพต่างๆมากมาย รวมทั้งทฤษฎีขนาดกลางปะปนอยู่มาก ทฤษฎีประเภทนี้มีลักษณะเป็นการบรรยาย มีคำอธิบายให้เหตุผลประกอบด้วยหลักฐาน ยืนยันความเป็นจริงของทฤษฎี หากจะทำการหลักฐานสากลภาพ หรือประพจน์ จะต้องมาเรียงเสียใหม่ ทฤษฎีสหภาพอันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักสังคมวิทยามีดังนี้ คือ

ก. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-functional Theory)

ข. ทฤษฎีขัดแย้ง (Conflict Theory)

ค. ทฤษฎีปรีวรรต<sup>๗</sup> (Exchange Theory)

ง. ทฤษฎีการกระทำระหว่างกันโดยใช้สัญลักษณ์ (Symbolic interactionism)

จ. ทฤษฎีปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology or Ethnomethodology)

ทฤษฎีสหภาพเหล่านี้เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ ดังนั้น จึงสามารถที่จะแบ่งแยกเป็น ทฤษฎีขนาดย่อม กล่าวถึง เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งของชีวิตสังคม หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งของชีวิตสังคมได้มากมาย

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสังคม คือ คำอธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่งตามหลักเหตุผล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์สังคมนั้น จนสามารถที่จะพยากรณ์ปรากฏการณ์สังคมในอนาคตได้ ทฤษฎีสังคมมีความหมายกว้างเป็นทฤษฎีของจิตวิทยา ซึ่งอาจหมายถึงเรื่องของคนแต่ละคนก็ได้ (Psychology studies human interaction of individuals) หรืออาจหมายถึงทฤษฎีรัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจของคนหลายคนที่เกี่ยวข้องกัน หรืออาจหมายถึงทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ อันเป็นเรื่องของคนหลายคนกับวัตถุในการผลิตการจำหน่ายแจกผลิตภัณฑ์และบริการในการอุปโภคบริโภคได้ และอาจเป็นทฤษฎีสังคมวิทยา เป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์หรืออาจจะเป็นทฤษฎีของมานุษยวิทยาเป็นเรื่องของคนที่มีแบบแผนการ

<sup>๗</sup> สัณญา สัณญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีสังคมวิทยา**, (คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๐), หน้า ๘๗-๘๘.



คิด การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทฤษฎีทางสังคมจึงคล้ายกับแนวคิดทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม แต่ก็มีแตกต่างกันที่ทฤษฎีเป็นข้อความที่เป็นไปตามหลักเหตุผล มีระบบและพยากรณ์ปรากฏการณ์ในอนาคต

## ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาและสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราจิตวิทยาต่างๆ นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ การเรียนจะสัมฤทธิ์ผลนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ผู้เรียนมีความสามารถสูงแต่ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ก็จะมีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนต่อ<sup>๔</sup> แต่ละบุคคลมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันเนื่องจากความสามารถและประสบการณ์ที่ต่างกัน เพราะฉะนั้นทั้งผู้สอนผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจึงต้องร่วมมือกันส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในการเรียน

**๒.๓.๑ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)** ซึ่งเป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์บันดูรา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford) ประเทศสหรัฐอเมริกา บันดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ<sup>๕</sup> จึงเรียกรู้จากการสังเกตว่า “การเรียนรู้โดยการสังเกต” หรือ “การเลียนแบบ” และเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวอยู่เสมอ บันดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน จึงเปลี่ยนชื่อทฤษฎีการเรียนรู้ของท่านว่า การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น การเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากบันดูราพบจากการทดลองว่า สาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยการสังเกต คือ ผู้เรียนจะต้องเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะ และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้เรียนต้องสามารถที่จะประเมินได้ว่าตนเองเลียนแบบได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร และจะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย (metacognitive) จึงสรุปว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตจึงเป็นกระบวนการทางกรู้คิดหรือพุทธิปัญญา (Cognitive Processes) การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง

๑. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่งแบบดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์ตรงที่บุคคลได้รับและประสบความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเองได้เพราะบุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้นในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆ กับการทำให้บุคคลรับรู้ว่าเขา

<sup>๔</sup> สุรางค์ ไคว่ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๙-๑๘๒.

<sup>๕</sup> ประทีป จินนี้, ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ, (วารสารพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๔.

ความสามารถในการกระทำเช่นนี้จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกมานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความล้มเหลวเสมอๆ จะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวที่เคยเกิดขึ้นมาก่อนแล้ว และไม่ได้สะท้อนให้บุคคลเห็นว่าการเกิดจากการขาดความพยายามหรือเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย และการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีแนวโน้มที่จะแผ่ขยายไปยังสภาพการณ์ เวลา งาน หรือบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้<sup>๑๐</sup>

๒. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้ผลธรรมที่พึงพอใจ ก็จะทำให้ผู้สังเกตมีความรู้สึกว่าตนก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของคนที่มีความกลัวต่อสิ่งต่างๆ โดยที่ให้ผู้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่างๆ เหล่านั้นได้

๓. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีดังกล่าวนี้ค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไป ซึ่งแบนดูราได้กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงไม่ค่อยได้ผลนัก ในการที่จะให้บุคคลสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อยๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในความเชื่อมั่นในการทำพฤติกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น อันจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ แต่ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับบุคคลที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อน หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา<sup>๑๑</sup>

### ๒.๓.๒ การสร้างแรงจูงใจในการเรียน

พ่อแม่และผู้ปกครองมักประสบปัญหากับเด็กปฏิเสธ การอ่าน การเขียนเพราะรู้สึกว่ามันยากจึงดูคล้ายเด็กขี้เกียจไม่มีความพยายามเมื่อพ่อแม่พยายามกดดันและตำหนิ ดังนั้นจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้กับการเรียน ดังนี้ มองหาจุดเด่นในตัวเด็ก ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้อย่างเต็มที่เด็กชอบให้พูดดีๆ และต้องการคำชม จึงไม่ควรพูดตำหนิหรือพูดแดกดันให้เด็ก ให้รางวัลหรือชมเชยเมื่อเด็กได้ทำสำเร็จ ทำได้ถูกต้อง หรือพยายามทำ เมื่อทำผิดอย่าให้เด็กเสียหน้าบ่อยๆ ควรเตือนด้วยการสัมผัสหรือแตะตัวเบาๆ ควรเริ่มต้นสอนในสิ่งที่เด็กอยากรู้ กำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ให้ชัดเจน เริ่มต้นจากสิ่งที่ยากไปสู่สิ่งที่ง่าย หรือจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ให้เด็กสนุกกับการอ่าน การเขียนผ่านการสอบแบบไม่เป็นทางการเสมอให้เด็กสนุกกับการสะกดคำ หรือความหมายของคำศัพท์ ไม่ควรเร่งเด็กจนเกินไปเพราะจะทำให้เด็กกลืน และทำไม่ได้ เกณฑ์วัดความก้าวหน้า ต้องกำหนดย่อยๆ เพื่อให้เด็กรู้ว่าตัวเองทำได้ ถ้าเด็กอ่าน เขียนผิดบ่อยๆ แสดงอาการงีบ ไม่ยอมอ่านหรือตอบคำถาม

<sup>๑๐</sup> ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ, (วารสารพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕.

<sup>๑๑</sup> ประทีป จินฉ่ำ, การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑๖.

ต้องประเมินบทวน บทเรียนนั้นว่ามีปัญหาอะไรหรือเปล่า เช่น ยากเกินไปหรือไม่ จับเวลาที่เด็กอ่านหรือเขียน แล้วเพิ่มความเร็วขึ้นควรมีรางวัลให้เด็กด้วย การใช้อุปกรณ์เสริมต่างๆ ในเด็กที่เรียนช้า เช่นการหัดพิมพ์การอ่านอัดเทป ฝึกให้เด็กใช้ความคิดและเชื่อมโยงเหตุผล

### ๒.๓.๓ บทบาทของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจของนักเรียน

ครูที่ได้ชื่อว่าประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มิใช่เพียงรู้จักแต่การใช้แรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้เด็กเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของเด็กว่าเนื่องจากแรงจูงใจอย่างใดบ้าง เพราะแรงจูงใจนั้นๆ จะเป็นตัวชี้นำพฤติกรรม ทำให้ครูเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนั้นๆ บทบาทของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจของนักเรียนอาจจะแบ่งออกเป็น ๓ อย่างดังต่อไปนี้<sup>๑๒</sup>

๑) การปรับปรุงวิธีการสอนของครูโดยตรง ห้องเรียนควรมีบรรยากาศที่ทำทลายความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน บอกวัตถุประสงค์เฉพาะของบทเรียนให้นักเรียนทราบพยายามให้งานแก่นักเรียนตามความสามารถและ ให้ออกาสนักเรียนทุกคนมีประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียนรู้ พยายามให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน และแนะนำให้ใช้ข้อมูลย้อนกลับช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พยายามพบนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อช่วยวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จหรือไม่สำเร็จในการเรียน ใช้หลักการในการอบรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยนักเรียน ห้องเรียนต้องปราศจากการขู่เข็ญ หรือต้องเป็นบรรยากาศที่นักเรียนให้ความไว้วางใจในครูว่าเป็นผู้ที่คอยเอื้อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ นักเรียนจะเรียนรู้ได้เต็มที่ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาสมบูรณ์แล้วเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องคอยดูแลและให้ความช่วยเหลือ ครูจะต้องเป็นแบบอย่างในการแสดงความกระตือรือร้นในเวลาการสอน รู้จักลักษณะนิสัยของนักเรียนบุคลิกภาพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีหลักการสอนและวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ<sup>๑๓</sup>

๒) การทำงานร่วมกับนักเรียนเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียน เป็นหน้าที่ที่ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่นักเรียนซึ่งอาจจะทำได้ดังนี้ ช่วยนักเรียนในการตั้งวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้วิชาต่างๆ ช่วยให้รู้จักการวางแผนการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว รู้จักประเมินผลงานที่ทำและนำผลข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ช่วยในการวิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ช่วยให้นักพบความสามารถพิเศษของนักเรียนในวิชาการต่างๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ในวิชานั้นๆ ให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความพยายาม ชี้แจงให้นักเรียนได้เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยในการจัดสรรเวลาต่างๆ และในการเตรียมตัวสอบ

๓) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้ปกครองที่ให้ความสนใจเอาใจใส่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนจะเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ปกครองจึงสำคัญมาก ครูอาจจะใช้วิธีการดังต่อไปนี้ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมาพบ

<sup>๑๒</sup> พรรณี ข.เจนจิต, จิตวิทยาการเรียนการสอน, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๘๑.

<sup>๑๓</sup> สุรางค์ โค้วตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่๖, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔-๕.

และชี้แจงให้ทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ขอความร่วมมือจากให้ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน วางแผนร่วมกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการใช้เวลาของนักเรียนเวลาอยู่บ้าน ช่วยให้นักเรียนใช้เวลาที่อยู่บ้านให้เป็นประโยชน์ ขอความร่วมมือจากผู้ปกครองให้ส่งเสริมหรือเพิ่มเติมในวิชาที่นักเรียนยังไม่เข้าใจหรือทำไม่ได้ สนับสนุนให้ผู้ปกครองร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

๔) ความสิ้นหวังอันเกิดจากการเรียนรู้ (Learned Helplessness) เด็กที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเองในทางบวก มักจะเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการเรียน ในทางตรงกันข้ามเด็กที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในทางลบ มักจะเป็นผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการเรียน ความเข้าใจในเรื่อง “ความสิ้นหวังอันเกิดจากการเรียนรู้” มีประโยชน์สำหรับครูมากเพราะถ้ารู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไร มีผลอย่างไร ก็จะช่วยนักเรียนได้ก่อนที่จะเห็นนักเรียนสิ้นหวังโดยสิ้นเชิงพฤติกรรมนี้เรียกว่า “Learned Helplessness” เกิดจากความเชื่อว่าตนไร้ความสามารถที่จะควบคุมหรือแก้ไข สถานการณ์ที่มีปัญหาเป็นตัวแปรที่สำคัญทำให้คนเกิดความสิ้นหวังไม่พยายามคิดต่อสู้ในการจะแก้ปัญหาต่อไป ความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาได้จึงสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ถ้านักเรียนมีความสิ้นหวังต่อการเรียนรู้ก็จะมีผลเสียหายนต่อสัมฤทธิ์ผลในการเรียนและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง ครูต้องระวังไม่ให้เกิดขึ้นหรือถ้าเกิดขึ้นต้องรีบหาทางแก้ไขก่อนที่จะสายเกินไป

#### ๒.๓.๔ แนวคิดการสร้างแรงจูงใจการสื่อสาร และการพูดของมนุษย์

๑) หลักเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการสื่อสาร คนไม่ว่าจะทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องรู้จักกันก่อน ตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงขั้นสนิทสนมจึงเริ่มต้นด้วยการสื่อสารกันให้เข้าใจและถูกต้องมากที่สุด ผู้ส่งสารควรรู้ความต้องการ<sup>๑๔</sup> (Needs) ของมนุษย์ที่ตนสื่อสารด้วย เช่น รู้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการไม่เท่ากัน ตามความแตกต่างทางชีวภาพ ตามวัฒนธรรมและสังคม แวดล้อมของแต่ละคน ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์หาทางตอบสนองด้วยพฤติกรรมต่างๆ ผู้ส่งสารที่หวังผลสัมฤทธิ์ในการสื่อสารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการระดับต่างๆ ของผู้รับสารด้วย เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานในหน่วยงานของตนเอาใจใส่ทุ่มเทชีวิตจิตใจกับการทำงานการจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความต้องการระดับพื้นฐานของพนักงานว่าได้รับการตอบสนองในระดับพึงพอใจแล้วหรือยัง ถ้าความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้บริหารในฐานะผู้ส่งสารให้กับพนักงานก็อาจใช้วิธีกระตุ้นให้เกิดความ พยายามที่จะบรรลุถึงความต้องการในระดับอื่น ได้แก่ความต้องการได้รับความนิยมนับถือจากผู้อื่น และหาวิธีที่จะทำให้พนักงานของตนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นโดยลำดับ<sup>๑๕</sup>

มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานคือปัจจัย ๔ เป็นลำดับแรก เมื่อปัจจัย ๔ ได้รับการตอบสนองแล้วจึงเกิดความต้องการในระดับสูงต่อไป ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มใจทุ่มเท ในขณะที่เขายังมีปัญหาขัดสนต่อสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้ก็มักจะสื่อสารได้ไม่สัมฤทธิ์ผลอย่างที่ตั้งใจไว้ การสื่อสารกับบุคคลอื่นผู้ส่งสารต้องระลึกไว้เสมอว่ามนุษย์ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามีศักดิ์ศรี ดังนั้นจึงไม่ควรสื่อสารโดยตำหนิผู้อื่นอย่างรุนแรงต่อหน้าคนอื่นแม้ผู้นั้นจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม

<sup>๑๔</sup> มัลลิกา คณานุรักษ์, จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๗.

<sup>๑๕</sup> ระวีวรรณ ประกอบผล, หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ ๑ - ๘, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗๖.

การจูงใจหลายๆ คน ผู้ที่จูงใจก่อนและจูงใจทีหลังจะได้รับความสนใจมากกว่าผู้จูงใจที่อยู่ตรงกลาง แต่ถ้าผู้จูงใจมีน้อยคน ผู้จูงใจคนแรกจะได้เปรียบ ส่วนกรณีผู้จูงใจมีมากคน ผู้จูงใจคนหลังจะได้เปรียบ ความเด่นและน่าสนใจจะอยู่ที่จุดแรกและจุดสุดท้าย ในกรณีจำนวนคนน้อยๆ หรือสินค้าที่โฆษณามีจำนวนน้อยชิ้น คนแรกหรือสินค้าที่โฆษณาก่อนจะได้เปรียบเพราะผู้รับสารจะสนใจ แต่เมื่อคนหรือสินค้ามากขึ้นคนสุดท้ายหรือสินค้าชิ้นสุดท้ายที่ได้โฆษณาก็จะเด่นและน่าสนใจ

การจูงใจที่สัมฤทธิ์ผลควรมีการติดตามผล สิ่งใดได้ผลก็ทำต่อเนื่อง สิ่งใดไม่ได้ผลก็หยุด มิฉะนั้นแล้วผลของการจูงใจจะเสื่อมและหมดไปในที่สุด ขาวสารที่ใช้ในการจูงใจจึงต้องมีความถี่และต่อเนื่อง การจูงใจบางอย่างไม่เกิดผลทันที แต่จะเกิดผลหลังจากที่ขาวสารนั้นคงอยู่ในความคิดของผู้ถูกจูงใจโดยเขาอาจลืมไปแล้วว่าเขาได้ขาวสารนั้นมาจากที่ใด ผลของการจูงใจแบบนี้ภาษาศาสตร์เรียกว่า Sleeper Effect ผู้หญิงเป็นพวกที่จูงใจได้ง่ายกว่าผู้ชายดังนั้นการสร้างแฟชั่น สร้างพฤติกรรมใหม่ๆ จึงเริ่มต้นที่การจูงใจผู้หญิงให้เปลี่ยนพฤติกรรมก่อน<sup>๑๖</sup>

๒) การพูดจูงใจ (Persuasive Speech) การพูดจูงใจคือ การพูดเชิงชักชวนเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความเชื่อถือศรัทธา มีความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตาม<sup>๑๗</sup> ผู้พูดที่ดีย่อมจะทำ ประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมส่วนรวมได้มาก โดยการใช้ความสามารถในการพูดให้ถูกทาง ชี้ให้ผู้อื่นเห็นอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ชักชวนให้ผู้อื่นร่วมมือกันทำประโยชน์แก่สังคม โน้มน้าวจิตใจผู้ฟังให้กระทำการหนึ่งสิ่งใดตามที่เห็นว่าเป็นสิ่งดีงามตลอดจนจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามความคิดเห็นของเรา ถ้าจะให้การพูดเช่นนี้ประสบความสำเร็จจริงๆ แล้ว ผู้พูดต้องมีความจริงใจ เชื่อถือ เลื่อมใส และปฏิบัติตามที่พูดด้วยตนเองได้จริงๆ แต่ถ้าผู้พูดไม่ทำตามที่พูดแล้วย่อมไม่มีทางที่จะทำให้ผู้ฟังเชื่อถือได้ตลอดไป

**ก. จุดมุ่งหมายของการพูดจูงใจ** การพูดจูงใจมีจุดมุ่งหมายสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

๑) พูดเพื่อโน้มน้าวใจ (To Convince) ให้ผู้ฟังเกิดความเชื่อถือเลื่อมใสศรัทธาในเรื่องที่พูด หรือในตัวผู้พูด เช่น การพูดโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความเชื่อถือศรัทธาในศาสนา การโฆษณาเพื่อให้ผู้ฟังเชื่อถือในสินค้าต่างๆ

๒) พูดเพื่อเร้าใจ (To Stimulate) หรือสร้างความประทับใจแก่ผู้ฟัง เช่นการพูดเร้าใจให้ประชาชนรักชาติ มีความสามัคคีกัน การพูดให้ประชาชนซาบซึ้งและประทับใจในพระราชกรณียกิจหรือพระราชจริยาวัตรขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การพูดให้ประชาชนร่วมกันปลูกต้นไม้หรือปลูกป่า เป็นต้น

๓) พูดปลุกใจ (To Actuate) ให้ผู้ฟังปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้พูดต้องการเช่น การพูดเชิญชวนให้ประชาชนบริจาคโลหิต พูดให้ประชาชนซื้อและใช้สินค้าไทยพูดจูงใจให้ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น

๔) พูดให้ผู้ฟังเลิกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นการพูดแนะนำให้เลิกบุหรื แนะนำให้เลิกเล่นการพนัน

๓) หลักการพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ

<sup>๑๖</sup> เสรี วงษ์มณฑา, **หลักและทฤษฎีการสื่อสาร** หน่วยที่ ๙-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๖๙-๗๒.

<sup>๑๗</sup> สมจิต ชิวปรีชา, **วาทวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๓-๑๕๑.

สุจิตราได้อธิบายถึงลักษณะการพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจไว้ ๑๒ ประการคือ<sup>๑๘</sup>

๑. บอกถึงความภาคภูมิใจที่ได้พูดครั้งนี้
๒. ยกย่องผู้ฟังด้วยน้ำใสใจจริง
๓. เมื่อมีโอกาสควรเอ่ยชื่อผู้ฟังบางคนในที่นั้น
๔. ควรพูดนอบน้อมถ่อมตนอย่ายกตน
๕. ควรใช้คำว่า “พวกเรา” แทนคำว่า “พวกคุณ”
๖. ควรละเว้นการแสดงสีหน้าที่ดูด้น และน้ำเสียงที่แข็งกร้าว
๗. พูดในสิ่งที่ผู้ฟังสนใจ
๘. ต้องเพลินเพลินและมีความสุขไปกับการพูด
๙. อย่ากล่าวคำแก้ตัวหรือขอโทษ
๑๐. เร้าอารมณ์ที่แสดงออกถึงคุณธรรม
๑๑. น้อมรับคำวิจารณ์อย่าแสดงความไม่พอใจ
๑๒. พูดออกมาประสาชื่อ จริงใจ และไม่เห็นแก่ตัว

สรุปจุดมุ่งหมายของการพูดจูงใจ มิได้มุ่งให้ผู้พูดพูดจูงใจในทางที่ผิดๆ ซึ่ผิดให้เห็นชอบหรือชักชวนให้ผู้ฟังกระทำตนผิดระเบียบข้อบังคับและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ต้องเลือกเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

### ๒.๓.๕ แนวคิดการสร้างแรงจูงใจกับการทำงาน (Motivation and Work)

การกระทำใดๆ การประกอบกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งนั้นสิ่งที่กระทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีทั้งรับรู้ได้โดยผู้กระทำเอง และมีแฝงอยู่โดยไม่ผ่านการรับรู้ เช่น มาจากคนอื่น มาจากตนเอง มาจากสิ่งเร้าทางวัตถุ มาจากสภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งผ้งถึงความรู้สึกยังมีสิ่งจูงใจมาจกเพียงใด จะยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสิ่งจูงใจนั้นเป็นไปในทางที่ดี ก็จะมีผลผลิตที่มีแต่การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดแก่ตนเองและสังคม แรงจูงใจในการทำงานจึงสมควรสร้างให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น

๑) ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำในหน่วยงานทุกหน่วยงานคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็เพื่อสนองตอบความต้องการของตนเองด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนที่เป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นที่ไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ “การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน” การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำเพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษาและสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลทำให้เกิดความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะในบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศที่เหมือนกันหรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่าง

<sup>๑๘</sup> สุจิตรา พรหมนุชาธิป, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๙), หน้า ๙๓.

เดียวกัน อาจมีผลการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นเสมอ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติความต้องการของคนให้ถ่องแท้ อันเป็นประโยชน์ในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในเบื้องต้นเสียก่อน<sup>๑๙</sup>

๒) คำจำกัดความของคำว่างาน การทำงาน เป็นกิจกรรมของมนุษย์ สัตว์อื่นๆ ใช้พลังส่วนใหญ่เพื่อดำรงชีวิตมีแต่มนุษย์เท่านั้นที่มีการทำงานการทำงาน คือกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่นำไปสู่การดำรงชีวิตการทำงาน เป็นกิจกรรม การคุ้มครองรักษาตนเอง เพื่อให้คงชีวิตอยู่การทำงาน เป็นกิจกรรมที่แก้ไข ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมบางอย่างของคน อันจะทำให้การดำรงชีวิตมั่นคงและมีประสิทธิภาพ สรุปว่า การทำงาน คือกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือ ให้สามารถรักษาคู่มือชีวิตไว้ ซึ่งนำไปสู่การจัดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของมนุษย์บางประการขึ้นเพราะฉะนั้นการทำงานจึงหมายถึง การกระทำที่มีจุดมุ่งหมายรวมอยู่<sup>๒๐</sup>

๓) ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานการทำงาน คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภาระหน้าที่” ฉะนั้นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ จึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น สิ่งใดทำให้คนแสดงการกระทำนั้นๆ การกระทำนั้นๆ เกิดขึ้น ดำเนินไปอย่างไร จากการศึกษาพบว่า แรงขับ<sup>๒๑</sup> คือสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำของคน แรงขับจะนำทางหรือเป็นช่องทางเป็นเหตุผลที่จะทำให้เกิดการกระทำสู่เป้าหมาย รวมทั้งการเรียนรู้ระบบที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการกระทำ ซึ่งจะเกิดขึ้นอยู่เสมอครั้งแล้วครั้งเล่าตราบที่คนยังดำรงชีวิตอยู่ แม้อารมณ์ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง<sup>๒๒</sup> จึงต้องศึกษาให้รู้องค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ แรงขับ ช่องทาง และระบบ ของการกระทำนั้นๆ การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้ายแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ ๓ ประการคือ<sup>๒๓</sup>

๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยมความเป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

๒) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว การสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตนต้องการการ

<sup>๑๙</sup> พวงเพชร วัชรอยู่, **แรงจูงใจกับการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

<sup>๒๐</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

<sup>๒๑</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒๖.

<sup>๒๒</sup> มัลลิกา คณานุรักษ์, **จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๖.

<sup>๒๓</sup> พวงเพชร วัชรอยู่, **แรงจูงใจกับการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๗), หน้า ๓๒-๓๔.

ยอมรับ ต้องการการให้อภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงาน ชอบงานที่อยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้

๓) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการบังคับและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักแสวงหาตำแหน่งงานที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือผู้อื่นลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่งานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายอยากจะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจซ้ำซาก งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำใหสำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้ งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ใช้การตัดสินใจและสติปัญญา เป็นที่สนใจของคนอื่น งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่ ปลอดภัยจากการควบคุม มีอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและมีโอกาสในความก้าวหน้า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่รู้ความหมายของการทำงาน ไม่รู้ความสำคัญของการทำงาน ไม่รู้ประโยชน์ของการทำงาน และไม่รู้เป้าหมายของงาน

### ๒.๓.๖ แนวคิดเงินกับแรงจูงใจ (Motivation and Money)

ในสังคมปัจจุบันเงินเป็นตัวช่วยให้คนเราสะดวกสบาย นับวันยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้นแต่ก็ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นที่แพร่หลายทั้งยังเป็นที่ยอมรับเป็นส่วนมากกว่าเป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่ดีเงินหมายถึง สิ่งที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย ความหมายทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เงินมีลักษณะสำคัญที่สุดและยากที่จะกล่าวให้ถูกต้องที่สุดได้ เนื่องจากมันเป็นลักษณะของอำนาจที่เห็นได้ชัดคือ “สัญลักษณ์แห่งความมีอำนาจในราคาดตลาด”<sup>๒๔</sup> เงินไม่ได้จำกัดอยู่เพียงราคาของมันในตลาดเท่านั้น ทั้งนี้เพราะเงินไม่มีความหมายอยู่ภายในตัวมันเอง จึงสามารถกำหนดให้เป็นสัญลักษณ์ของความต้องการของบุคคลไปเกือบทุกอย่างหรือจะกล่าวอีกในหนึ่งก็คือ เงินคือ “แก้วสารพัดนึก” “อำนาจ” “ประกาศิต” “ความฉลาด” “ความจริง” หรือ “งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข” เงินเป็นเครื่องกระตุ้นที่มีความสลับซับซ้อนมากที่สุดแต่ก็ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นที่แพร่หลาย ทั้งยังมีการยอมรับเป็นส่วนมากกว่าเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานที่ดีอีกด้วย เงินเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับแรกในการให้รางวัลและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ในวงการอุตสาหกรรม แต่การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเงินต่อการกระตุ้นมนุษย์ในการทำงานยังมีอยู่น้อยมาก มีทฤษฎีที่อาจใช้อธิบายบทบาทของเงินที่มีต่อการทำงานของคน คือ

๑ ทฤษฎี “เงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเสริมแรงที่มีเงื่อนไข” ตามทฤษฎีนี้ มีการใช้เงินคู่กับเครื่องเสริมแรงพื้นฐานอื่นซ้ำกันหลายๆ ครั้ง เป็นต้นว่าใช้เงินคู่กับอาหาร หรือใช้เงินคู่กับเครื่องดื่ม การใช้เงินเสริมแรงเช่นนี้จะให้ผลอย่างดียิ่งเพราะจะทำให้เงื่อนไขเสริมแรงนั้นมีความเหมาะสมพอเงินจะเป็นเครื่องมือล่อใจที่มีผลมากขึ้นเมื่อนำไปคู่กับความต้องการอื่นที่มากกว่าหนึ่งอย่างขึ้นไป

๒ ทฤษฎี “เงินเป็นเครื่องล่อใจเงื่อนไข” ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การใช้เงินคู่กับเครื่องล่อใจพื้นฐานก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงขับเพื่อเงิน เงินอาจใช้เป็นเครื่องล่อใจได้ ถ้านำไปคู่กับเครื่องล่อใจอื่นๆ อีกหลายๆ อย่างเครื่องเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิด

<sup>๒๔</sup> พวงเพชร วัชรอยู่, แรงจูงใจกับการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๗), หน้า ๘๑-๘๘.



การกระทำซ้ำขึ้นอีกได้ เครื่องล่อใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งที่มีอำนาจในตัวมันที่ก่อให้เกิดการกระทำซ้ำขึ้นได้

๓ ทฤษฎี “เงินเป็นเครื่องลดความกังวล” ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายให้เห็นว่า เงินมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร เขาแนะนำคนเรียนรู้ว่าความวิตกกังวลมีส่วนสัมพันธ์กับการขาดเงิน พฤติกรรมที่แสดงความตกใจกลัวว่าจะได้รับความเจ็บปวดของผู้ใหญ่นั้น ทำให้เกิดความวิตกกังวลขึ้นกับเด็กได้ โดยยังไม่ทันได้รับความเจ็บปวดนั้นๆ จริง ขั้นที่สองเกิดจากการกระตุ้นความกังวลด้วยเงื่อนไข การเตือนในรูปแบบต่างๆเกี่ยวกับการขาดเงิน ซึ่งจากการเรียนรู้เงื่อนไขสัญญาณนี้เด็กจะกลายเป็นคนที่วิตกกังวลเมื่อได้ยินประโยคทำนองว่า “นั่นแพงเกินไป” หรือ “พ่อแม่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อ (สิ่งนั้น) ให้หรอก” ต่อเมื่อเงินมาถึงจริงๆ จึงลดความวิตกกังวลลงได้ จากสมมติฐานสองข้อนี้ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นชนิดที่เรียนรู้ว่า จะลดความวิตกกังวลได้ก็ด้วยการแสวงหาเงินมาไว้นั่นเอง

๔ ทฤษฎี “เงินเป็นองค์ประกอบของสุขภาพ” ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้มีความเห็นว่า คุณค่าส่วนใหญ่ของเงินนั้น คือ การนำไปสู่การหลีกเลี่ยงจากภาวะการกดขี่ทางเศรษฐกิจและจากความรู้สึกว่าถูกรังแกอย่างไร้ความยุติธรรม ฉะนั้น

บทบาทของเงินตามความหมายขององค์ประกอบทางสุขภาพก็คือ การทำให้หลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด และความไม่เป็นที่พอใจ (เชื้อโรค) แต่ไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่สูงขึ้น (ความสมบูรณ์ของร่างกาย) เขาให้ความเห็นต่อไปอีกว่า เงินน่าจะเป็นปัญหาที่ทำให้ไม่พอใจมากกว่าในวงการทั่วไปยังถือว่า “เงิน” เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญเป็นอันดับแรกอยู่จนปัจจุบันนี้

ทฤษฎีทั้ง ๔ ทฤษฎีข้างต้นนี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ และความพยายามที่จะอธิบายความหมายของเงินเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้ชี้ชัดว่า ภายใต้เงื่อนไขบางอย่างนั้น “เงิน” อาจใช้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ดีได้ ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวควรมีลักษณะดังนี้

สร้างเงื่อนไขให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่ทำงานว่า ใครทำดีต้องได้รับเงินค่าตอบแทนสูงหรือเงินรางวัลพิเศษแก่ผู้ที่ทำงานสม่ำเสมอ สร้างความสำคัญในการจ่ายเงิน เพื่อที่ผู้รับจะได้เกิดความเชื่อมั่นในการทำความดีของตนซึ่งจะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำอย่างที่ดีแก่คนอื่นๆ ได้ ลดความรู้สึกด้านไม่ดีแก่ผู้ที่ทำดีโดยมีข้อแม้ว่าผลงานที่ผ่านมานั้นเป็นที่พอใจ สร้างเงื่อนไขทางบวกแก่ผู้ที่ทำดี เมื่อใช้เงินกระตุ้นจะได้ผลดี แต่นักจิตวิทยาหลายคนได้แสดงให้เห็นว่า เงินไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่ดีและศักดิ์สิทธิ์เสมอไป เงินไม่ได้ช่วยเพิ่มปริมาณหรือลดจำนวนคนผลงานในหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซาก จำเจ มีหลายกรณีที่ไม่อาจใช้ “เงิน” เป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานได้ เช่น การวัดผลงานเป็นไปอย่างไม่มีหลักเกณฑ์ สุดแต่แต่ผู้วัดจะมองเห็นหรือรู้สึกเอา เมื่อคนงานมีความเชื่อถือในงานต่ำ อันสืบเนื่องมาจากการขาดความศรัทธาในจริยธรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกในการวัดผลงานของคนงาน เมื่อผลงานของแต่ละคนยากแก่การวัด หากพยายามที่จะวัดก็เกิดการผิดพลาดได้ง่าย และเมื่อนำความผิดพลาดที่ได้มาเป็นเครื่องการตัดสินใจ การให้เงิน จะทำให้คนงานขาดความเชื่อถือไปอีกด้วย เมื่อไม่อาจวัดการทำงานให้เห็นว่าดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ได้ เมื่อไม่มีเงินก้อนใหญ่จ่ายให้ผู้ที่ทำดีที่สุดได้กรณีต่างๆ นี้ไม่ควรนำมาสัมพันธ์กับเงิน เพราะจะทำให้เกิดความล้มเหลวในการใช้เงินเป็นเครื่องกระตุ้นในการทำงานได้ ในหน่วยงานที่มีงานซ้ำซาก จำเจ และเฉื่อยชานั้น เงินไม่ได้ทำให้เพิ่มปริมาณงาน หรือลดจำนวนคนผลงานได้ แต่การยอมมอบให้คนงานได้จัดตารางเวลาการทำงานของเขาเอง กลับนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตอย่างมหาศาล อย่างไรก็ตาม ทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอย่างเต็มใจหรือทำเพื่อการยังชีพ ก็ยังเกี่ยวข้องกับสองฝ่าย

คือ ฝ่ายผู้จ้าง และผู้รับจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็ยึดหลักการจ่ายเงินเป็นประกัน ฉะนั้นเงินจึงเป็นสัญลักษณ์ (ทางจิตวิทยา) ของสัญญาโดยปริยาย คือ คนงานอาจคิดว่าเขาทำงานเพียงเพื่อเงิน ฝ่ายนายจ้างอาจคิดว่าเขาใช้เงินเพื่อให้คนทำงาน ความคิดทั้งสองฝ่ายมีส่วนถูกเพียงบางส่วนเท่านั้นยังมีองค์ประกอบทางจิตและทางสังคมด้านอื่นที่จะต้องนำมาประกอบอีกด้วย

สรุปว่าความจริงแล้ว เงิน มีค่าเพียงอำนวยความสะดวกสบายสนองความต้องการให้แก่ชีวิตเท่านั้น ไม่ควรเอาเงินเป็นตัวตั้งเอาเงินเป็นเป้าหมายในทุกเรื่อง แม้จนคุณธรรมความดีก็ตีค่าเป็นเงินไปหมด เงินเป็นมรรควิธีเพื่อไปบรรลุเป้าหมายต่างหาก เงินหาใช่เป้าหมายดังที่สังคมกำลังคลั่งไคล้หลงใหลกันอยู่ เงินไม่สามารถถลันตาลให้มนุษย์พบแสงสว่างแห่งความจริงได้ว่าชีวิต คือความทุกข์ เพราะว่า เงิน คือสิ่งที่โง่ทึบมนุษย์ตลอดเวลาว่า ชีวิตคือความสุข<sup>๒๕</sup>

### ๒.๓.๗ แนวคิดการสร้างแรงจูงใจที่ใช้ในวิธีการสอน

การสอนจะบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ จนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนได้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะวิธีการหาความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตจริง ผู้สอนจึงต้องศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือวิธีสอนที่เหมาะสมที่สุดซึ่งมีมากมายหลายวิธีเพื่อจะนำไปใช้กับผู้เรียน ความหมายของวิธีสอนคือ กระบวนการต่างๆ ที่ผู้สอนใช้ในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>๒๖</sup>

วิธีสอนมีหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป การสร้างแรงจูงใจในวิธีการสอนทำได้ทุกวิธี และตลอดกระบวนการสอนในแต่ละวิธีนั้น ไม่ว่าจะเป็นขณะเริ่มต้นสอน ขณะสอน เนื้อหา หรือตอนสรุป ตลอดจนถึงกระบวนการวัดผล ประเมินผล สิ่งสำคัญผู้สอนต้องเป็นต้นแบบที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจและความเต็มใจที่จะเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม หรือมีประสบการณ์ด้วยตัวเองแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สิ่งที่สอนนั้นมีความหมายและมีความสำคัญต่อผู้เรียน ผู้วิจัยได้เรียบเรียงจัดแปลง การสร้างแรงจูงใจที่จะใช้ในวิธีการสอนพอสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

๑) ผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถบอกผู้เรียนได้ว่าต้องการสอนอะไรมีจุดประสงค์อย่างเด่นชัด หรือเน้นสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้ มีความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ความรู้ใหม่

๒) ผู้สอนควรมีข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเพียงพอ เพื่อทราบความเป็นมาและทราบความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนเพื่อจะได้จัดกิจกรรมหรือให้งานอย่างถูกต้องตามความสามารถของแต่ละคน ต้องให้ความสนใจต่อกิจกรรมหรืองานของผู้เรียนเพื่อจะได้ให้คำชมหรือรางวัลเหมาะสมตามโอกาส การให้รางวัลควรใช้คู่กับคำชม ระมัดระวังอย่าให้ถึงขั้นอึดตัว เพราะจะไม่มี ความหมาย พยายามลดการให้รางวัลลงเรื่อยๆ โดยใช้คำชมแทน

๓) ผู้สอนต้องระลึกอยู่เสมอว่า ผู้เรียนมีความแตกต่างกันไม่หวังผลว่าทุกคนจะต้องรู้ เข้าใจในสิ่งที่เรียนในอัตราที่เท่ากัน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดเรียงเรียงเรื่องที่สอน

<sup>๒๕</sup> โครงการพบกันครึ่งทาง, น้า, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

<sup>๒๖</sup> อารมณ์ ใจเที่ยง, หลักการสอน, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

จากง่ายไปหายาก หรือจากรูปธรรมไปหานามธรรม จัดแบ่งซอยแต่ละเรื่องให้เหมาะสมกับเวลาและวัยของผู้เรียน หัวข้อที่เป็นจริงได้และเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน ประเมินผลตามขั้นตอนโดยไม่ข้ามขั้น

๔) สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก สนุกกับการเรียนรู้ สามารถลงมือกระทำ เพื่อฝึกการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง เช่น อาจสร้างสถานการณ์จำลองที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ทราบผลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อจะได้ทราบว่าถูกหรือผิด เป็นการสร้างกำลังใจในการเรียนรู้ ไม่ควรเน้นแต่การทำถูก เพราะการทำผิดก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

๕) สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ เข้าใจวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้อง สามารถตั้งปัญหา หรือสามารถมองเห็นปัญหา และเป็นผู้ที่แก้ปัญหา ทั้งสามารถควบคุมประเมินผลวิธีการที่ใช้แก้ปัญหา ว่าผิดถูกใช้ได้หรือไม่ได้อย่างไร

๖) สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาอย่างประหยัด โดยรู้จักค้นหาความหมายที่แท้จริง และความจริงที่ผู้เรียนกำลังเผชิญอยู่ ใช้สติปัญญาอย่างตรงไปตรงมาซื่อสัตย์กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง โดยไม่ยอมให้ปัจจัยภายนอกมาอิทธิพลชี้นำอย่างขาดเหตุผล<sup>๒๗</sup>

๗) สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนและครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่ควรสร้างในห้องเรียนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คือ บรรยากาศที่ท้าทายกระตุ้นให้กำลังใจเด็ก บรรยากาศที่อิสระเด็กมีโอกาสที่จะเลือก บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือครูเห็นคุณค่าในตัวเด็ก บรรยากาศที่มีความอบอุ่นครูต้องเป็นมิตรยอมรับและให้ความช่วยเหลือบรรยากาศแห่งการควบคุมครูต้องฝึกให้เด็กมีวินัยแต่มีได้อยู่ภายใต้การควบคุมลงโทษ บรรยากาศแห่งความสำเร็จ เพราะคนจะเรียนรู้ตนเองว่ามีความสามารถนั้นมีไขมาจากความล้มเหลว แต่มาจากความสำเร็จ<sup>๒๘</sup> เป็นการสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน ในการตัดสินใจในเรื่องใดๆ ก็ตาม เพื่อช่วยนักเรียนให้ภูมิใจในตนเอง มั่นใจในตนเองและเห็นว่าตนเองมีค่า ช่วยกันส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบสิ่งใหม่ๆ มีการท้าทายด้านสติปัญญา เกิดความสนุกในการเรียนรู้ และมีนิสัยจะใฝ่หาความรู้ไปตลอดชีวิต ครูต้องตระหนักในความรู้สึกของตัวเอง ไวต่อความรู้สึกของนักเรียน ยอมรับนักเรียนในฐานะปัจเจกบุคคล เด็กทุกคนสามารถเป็นนักเรียนที่ดีได้ และเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

เด็กทุกคนต่างมีความต้องการที่จะได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องเกี่ยวกับตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่าคนอื่นๆ มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองอย่างไร ต้องการจะมองเห็นตนเองดังเช่นที่คนอื่นเห็นการที่ครูให้ข้อคิดเห็นอย่างเที่ยงตรงจะช่วยให้เด็กมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองที่เป็นจริงมากขึ้น สิ่งสำคัญครูต้องคำนึงถึงให้มากๆ คือ เด็กพร้อมที่จะทำตามความคาดหวังของผู้ที่มีความสำคัญต่อตน ครูต้องมองเห็นคุณค่าในตัวเด็ก ยอมรับนับถือในความสามารถของเขา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับตัวเองของเด็กให้มองเห็นคุณค่าของตัวเองมากขึ้นสิ่งที่ครูควรระวังให้มากๆ คืออย่าดูถูกความสามารถของเด็ก อย่าคิดแต่ว่าเด็กเรียนไม่ได้ เพราะมีเช่นนั้นแล้วเด็กจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความคาดหวังของครู ถึงแม้ว่าความสามารถที่แท้จริงของเด็กจะสูงกวานั้นก็ตาม

<sup>๒๗</sup> สุรางค์ ไคว่ตระกูล, **จิตวิทยาการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘๕-๓๔๕.

<sup>๒๘</sup> พรณี ช.เจนจิต, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๓๐๙-๓๑๐.

สรุปการสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จผู้ที่สร้างแรงจูงใจต้องมีความพยายาม มีเหตุมีผลมีจิตใจที่มีความกรุณา มีความรู้ความสามารถ ตระหนักในความแตกต่างของบุคคล การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการตั้งเป้าหมายเพื่อการจูงใจ มีการป้อนกลับเพื่อการจูงใจ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติหรือรางวัลตามคุณภาพและปริมาณของการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การสร้างและธำรงไว้ซึ่งระบบการจูงใจที่มีคุณธรรม

## ๒.๔ ลักษณะสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์

### ๒.๔.๑ ลักษณะพัฒนาการมนุษย์

ลักษณะพัฒนาการของมนุษย์ได้มีแนวทางของการพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้  
สมบุรณ์ พรธนาภพ และ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ ได้กำหนดหลักสำคัญของการพัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุคคลไว้ ๕ ประการ ดังนี้<sup>๒๙</sup>

๑. หลักพัฒนาการแบบทิศทาง (Principle of Developmental Direction) มีแนวโน้มว่า พัฒนาการและการเจริญเติบโตจะเริ่มจากส่วนศีรษะไปสู่ปลายเท้า (Cephalocaudal) และเริ่มจากศูนย์กลางหรือส่วนกลางไปสู่ส่วนปลาย (Proximodistal)

๒. หลักความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) คือ พัฒนาการและการเจริญเติบโตย่อมมีลักษณะต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นโดยไม่มีการหยุดยั้ง ถึงแม้ว่าจะมีการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายก็จะมีพัฒนาการต่อไป แม้ว่าลักษณะของการพัฒนานั้นๆ มีลักษณะที่ผิดปกติก็ตาม

๓. หลักการพัฒนาการจะเป็นไปตามลำดับขั้น (Principle of Developmental Sequence) พัฒนาการและการเจริญเติบโตย่อมเป็นไปตามกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้น สามารถนำผลของพัฒนาการที่เกิดขึ้นในขั้นแรกไปทำนายผลที่จะบังเกิดขึ้นในขั้นต่อไปได้

๔. หลักของการมีวุฒิภาวะหรือความพร้อม (Principle of Maturation หรือ Readiness) เมื่อเด็กมีความพร้อมหรือวุฒิภาวะ เด็กจะสามารถทำกิจกรรมหรือหน้าที่สำคัญต่างๆ ได้

๕. หลักความแตกต่างระหว่างเอกัตบุคคล (Principle of Individual Growth Pattern) พัฒนาการของแต่ละบุคคลต้องมีความแตกต่างออกไป แม้ว่าลักษณะพัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุคคลทุกคนจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันก็ตาม

อุบลรัตน์ เฟื่องสกลิต ได้สรุปหลักการของพัฒนาการไว้ ดังนี้<sup>๓๐</sup>

๑. พัฒนาการของมนุษย์แบบทิศทาง (Developmental direction) พัฒนาการแบบมีทิศทางจำแนกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

ก) เซฟฟาโลคอดัล (Cephalocaudal) เป็นลักษณะของการพัฒนาที่เริ่มจากศีรษะก่อนและลงไปตามเบื้องล่าง คือ ส่วนเท้าตามลำดับ ตัวอย่างเช่น ทารกในครรภ์จะมีศีรษะใหญ่กว่าส่วนอื่นของร่างกาย ทั้งนี้เพราะศีรษะเป็นอวัยวะที่มีการพัฒนาเร็วกว่าส่วนอื่นของร่างกาย เป็นต้น

<sup>๒๙</sup> สมบุรณ์ พรธนาภพ และ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ, *จิตวิทยาการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๑๘), หน้า ๙๗-๙๙.

<sup>๓๐</sup> อุบลรัตน์ เฟื่องสกลิต, *จิตวิทยาพัฒนาการ*, (กรุงเทพมหานคร: กิ่งจันทร์การพิมพ์, ๒๕๓๒), หน้า ๒๑-๒๓.

ข) พรอกซิโมดิสทิส (Proximodistal) มีลักษณะพัฒนาการเริ่มจากแกนกลางของลำตัว หรือส่วนใหญ่ของร่างกายก่อน แล้วจึงพัฒนาไปสู่ส่วนปลายของร่างกาย ตัวอย่างเช่น เด็กสามารถ หยิบจับสิ่งของด้วยอุ้งมือทั้งหมด ก่อนที่จะหยิบจับได้ด้วยนิ้วเพียง ๒ นิ้ว

๒. พัฒนาการของมนุษย์มีลักษณะที่สืบเนื่องกันตามวัย (Continuity) พัฒนาการของ มนุษย์ต้องเกิดอย่างต่อเนื่องกันตลอดชีวิต โดยเริ่มจากพัฒนาการภายในครรภ์ หลังคลอด วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชราตามลำดับ เช่น กระบวนการพัฒนาการดังกล่าวจะเกิดขึ้นตลอดชีวิต และ จะสิ้นสุดเมื่อผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๓. พัฒนาการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น (Sequence) พัฒนาการของมนุษย์ต้อง เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้นตามลักษณะที่ควรจะเป็น เช่น เด็กต้องนั่งได้ก่อนยืน ยืนได้ก่อนเดิน เดินได้ ก่อนวิ่ง จะไม่มีการพัฒนาที่ข้ามขั้นไปได้เลย

๔. พัฒนาการของมนุษย์จะเจริญเติบโตไม่เป็นอัตราคงที่ในบุคคลเดียวกัน (Different growth rate) แม้ว่าจะมีพัฒนาการต่อเนื่องกันตลอดเวลาในตัวผู้นั้นก็ตาม แต่อัตราการเจริญเติบโต ในแต่ละช่วงชีวิตของผู้นั้นย่อมมีอัตราที่ไม่เหมือนกัน เช่น ทารกในครรภ์จนกระทั่งคลอดออกมาในระยะ ๖ เดือนแรกของชีวิต จะมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว เมื่อเข้าสู่วัยเด็ก อัตราการเจริญเติบโตจะ เป็นไปแบบเรื่อยๆ จนกระทั่งวัยรุ่น ร่างกายจะเจริญเติบโตหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกครั้ง หนึ่ง

๕. พัฒนาการของมนุษย์ในวัยเดียวกันมีอัตราของการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน (Different ratio) แม้ว่าร่างกายของมนุษย์จะมีแบบแผนของพัฒนาการที่เหมือนกัน แต่ลักษณะพัฒนาการของ คนในวัยเดียวกันย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เช่น เด็กบางรายอายุเพียง ๘ เดือนสามารถพูดได้เป็น คำๆ แต่บางรายจะมีอายุถึง ๓ ปีจึงสามารถพูดได้เป็นคำๆ ได้ นั่นแสดงว่าอัตราการเจริญเติบโตของ มนุษย์จะไม่เท่ากัน ย่อมขึ้นอยู่กับความแตกต่างและความสามารถของบุคคล

๖. พัฒนาการทางด้านอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายมนุษย์ในบุคคลเดียวกันจะเกิดขึ้น ไม่พร้อมกัน (Different Parts) เช่น เด็กจะต้องมีพัฒนาการทางด้านร่างกายก่อนการพัฒนาทางสมอง รวมทั้งในสิ่งที่เด็กมีพัฒนาอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย ก็อาจจะส่งผลทำให้เกิดการหยุดชะงัก ของพัฒนาการในอวัยวะส่วนอื่นได้ เช่น ขณะที่เด็กกำลังพัฒนาทางด้านสติปัญญาหรือสร้างความ เข้าใจในสิ่งต่างๆ จะปรากฏว่าเด็กไม่ยอมพูดออกเสียง แต่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมโดยการกระทำ แทนการพูดออกเสียง หรือการเล่นที่แสดงว่าเด็กมีความคิดเกิดขึ้น

## ๒.๔.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ขององค์การ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือทศวรรชธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำ

น้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตัวเองอยากได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้ โดยการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง<sup>๓๑</sup>

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร ว่า เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานใน อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรมีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กรโดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ<sup>๓๒</sup>

๑. ศักยภาพของมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรมีใช้ซ้ำได้ง่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
๓. ศักยภาพของมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการของ

องค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้<sup>๓๓</sup>

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผูปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

เสนาะ ตีแยว ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไว้ในหนังสือการบริหารงานบุคคล ว่า สมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนการบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆ ที่มีเครื่องมืออย่างเดียวยังช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไป

<sup>๓๑</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศีกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

<sup>๓๒</sup> ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

<sup>๓๓</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

กว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องคนมากขึ้น และก็พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความสำคัญใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น<sup>๓๔</sup>

จากความหมายของความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์การเพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพนอกจากนี้งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาในองค์การได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทนสม้ยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความค่าและมีความสำคัญขององค์การและยังเป็นปัจจัยที่จะบอกถึงความสำเร็จและล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอีกด้วย

### ๒.๔.๓ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นย่อมต้องมีวิธีการของตนเองไม่ว่าองค์การใดก็ตามสามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) ได้กล่าวว่า ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น<sup>๓๕</sup>

#### ๑. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดของการฝึกอบรม ดังนี้

จกกลนี ชุตินาเทวินทร์ ได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนา ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน<sup>๓๖</sup>

ณัฐพันธ์ เชรนนันท์ ได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรบุคคล ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใด

<sup>๓๔</sup> เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

<sup>๓๕</sup> ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน (เสนห์ จุ้ยโตและคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑

<sup>๓๖</sup> จกกลนี ชุตินาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

รูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งความแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น<sup>๓๗</sup>

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ<sup>๓๘</sup>

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การซึ่งการฝึกอบรมนั้นมักทำในระยะสั้นเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. การศึกษา

ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นการศึกษานับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จเพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมเนื้อหาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง การศึกษาไว้ในหนังสือ การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน ว่า การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็น ตัวถูกกำหนด ไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และเราควรมองว่าขณะนี้เราขาดกำลังคนด้านไหนบ้างเราก็ให้ความสนใจพิเศษ<sup>๓๙</sup>ในด้านนั้นๆ นี่เป็นการมองการศึกษาแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกจากนั้นแล้วการศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม ถ้าหากว่าสังคมกำลังเดินทางผิดการศึกษาจะต้องเตือนให้ทราบและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่<sup>๔๐</sup>

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึง การศึกษาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากการเตรียม

<sup>๓๗</sup> ญัตติพนธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

<sup>๓๘</sup> ธงชัย สันติวงษ์ (รศ.), การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

<sup>๓๙</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖ – ๗.



บุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต<sup>๔๐</sup>

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการองค์การ และทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ<sup>๔๑</sup>

ยนต์ ชุ่มจิต ได้อ้างถึงนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงการศึกษาไว้ในหนังสือการศึกษา และความเป็นครูไทย ดังนี้<sup>๔๒</sup>

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ ศึกษาเพื่อให้มนุษย์จะได้สิ่งที่ดีที่สุด ที่มนุษย์ควรจะได้ โดยการทำลายเสียซึ่งสัญชาตญาณอย่างสัตว์

พลาโต (Plato) กล่าวว่า การศึกษา คือ ความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นสุขและเป็นทุกข์ได้ในโอกาสที่เหมาะสม และพัฒนาสิ่งที่เป็นความงามและสิ่งที่สมบูรณ์ทุกอย่าง ซึ่งผู้เรียนอาจทำให้เกิดขึ้นได้

อริสโตเติล (Aristotle) กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีจิตใจสมบูรณ์ และมีร่างกายที่แข็งแรง มีพลานามัย การศึกษาจะช่วยทำให้ความสามารถทางจิตใจของมนุษย์พัฒนาสูงขึ้น จนสามารถบรรลุถึงความจริง ความดีและความงามอย่างสูงสุด ซึ่งจะเป็นผลส่งให้บรรลุถึงความสุขสมบูรณ์ในที่สุด

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวว่า การศึกษา คือ กระบวนการของความเป็นอยู่โดยผ่านทางการทำประสบการณ์ให้สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาสมรรถภาพทุกอย่างในแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมและเพิ่มพูนสิ่งที่เป็นไปได้

สาโรช บัวศรี ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ การพัฒนาขั้น ๕ เพื่อว่าเมื่อพัฒนาแล้วอกุศลมูลจะได้เบาบางลงอย่างมากที่สุดที่จะมากได้ ขั้น ๕ ได้แก่ รูป คือ ร่างกาย เวทนา คือ ความรู้สึก สัญญา คือ ความจำ สังขาร คือ ความคิด วิญญาณ คือ ความรู้

ปิ่น มาลากุล (หม่อมหลวง) กล่าวคือ การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเจริญอกงามทุกอย่างในตัวบุคคล

พนัส หันนาคินท์ กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมฝึกฝน และสั่งสอนให้แก่ผู้เยาว์ ด้วยจุดหมายที่จะให้ผู้เยาว์ได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกด้วยความสะดวกสบายเท่าที่จะเป็นไปได้

วิญญู สาร กล่าวไว้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการทุกชนิดที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัย และคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น

<sup>๔๐</sup> เกื้อจิตร ชีระกาญจน์(ผศ.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

<sup>๔๑</sup> ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

<sup>๔๒</sup> ยนต์ ชุ่มจิต, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า ๒-๑๐.

เอกวิทย์ ณ ถลาง กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสมและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์เพื่อแก้ปัญหาและให้เกิดความเจริญ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื่องและต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอยู่เสมอ การศึกษามีความหมายกว้างไกลและลึกกว่าการเรียนรู้หนังสือและการไปโรงเรียน การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจสังคม และพลานามัย การศึกษาดำเนินอยู่อย่างเป็นล่ำเป็นสันในสถานศึกษาการศึกษามีใช้การเรียนรู้วิชา แต่เป็นการเรียนให้ได้ความคิดและระบบการศึกษาที่ดี และการศึกษาเป็นการโน้มนำให้บุคคลเกิดความประจักษ์ใจและพัฒนาความสามารถของตนให้รู้ว่ตนทำอะไรได้มากกว่าฝึกฝนอาชีพเฉพาะอย่าง

ในด้านการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามีความรู้ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตามถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษามาเป็นอย่างดีหน่วยงานก็จะใช้ประโยชน์จากบุคคลนั้นได้มาก

### ๓. การพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง ได้กล่าวถึงการพัฒนาในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนา เป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่า เป็นความพยายามเตรียมพนักงานให้พนักงานพร้อมด้วยความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต<sup>๔๓</sup>

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึง การพัฒนาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว<sup>๔๔</sup>

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์ตัวรอด และมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คุณคนมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคมเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้า เปลี่ยนกระบวนการ การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการ

<sup>๔๓</sup> เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

<sup>๔๔</sup> เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในสังคมต่อไป<sup>๔๕</sup>

สาคร สุขศรีวงศ์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาไว้ในหนังสือ การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร ว่า การพัฒนาหมายถึงการดำเนินการใดๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในอนาคต<sup>๔๖</sup>

เสน่ห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นที่งาน (not job focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย จากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้<sup>๔๗</sup>

#### ๔. การพัฒนาบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการองค์การและการจัดการงานบุคคล ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย<sup>๔๘</sup>

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคคลไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดต่างๆ ให้บุคลากรในระดับนี้สูงขึ้น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการขยายตัวขององค์การ และการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>๔๙</sup>

<sup>๔๕</sup> ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒๘.

<sup>๔๖</sup> สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ม.ป.ป.), หน้า ๒๗๔.

<sup>๔๗</sup> เสน่ห์ จุ้ยโต, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๙ - ๑๘๐.

<sup>๔๘</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ - ๔๖๒.

<sup>๔๙</sup> วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## ๕. การพัฒนาอาชีพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาอาชีพ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพ วิชาชีพ และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล มีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ กายภาพ และโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพ วิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขา การพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคน การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ การมีประสบการณ์ การเป็นอยู่ การทำงาน และการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล<sup>๕๐</sup>

### ๑. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่ม การขยาย และการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจ และวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อทำให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

(๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์การออกใช้

(๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

(๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจ คุณภาพ และผลิตภาพของพนักงาน

(๘) ความสนใจขององค์การต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูง และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

(๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง และเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น

<sup>๕๐</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม), หน้า ๑๖๘.

พนิจดา วีระชาติ ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๕๑</sup>

วิลาวรรณ รพีพิศล ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับบาทขององค์การ ที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เพิ่มเติมด้วยตนเอง เมื่อองค์การมีการขยายขอบเขตงาน และต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที<sup>๕๒</sup>

สุจิตรา ธนानันท์ ได้กล่าวถึง การพัฒนาสายอาชีพไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร<sup>๕๓</sup>

อนิวัช แก้วจางค์ ได้กล่าวถึง การพัฒนาสายอาชีพไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน<sup>๕๔</sup>

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อาจจะมีการเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

## ๒. การพัฒนาองค์การ

จุมพล หนิมพานิช ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์การไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ ว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำ

<sup>๕๑</sup> พนิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

<sup>๕๒</sup> วิลาวรรณ รพีพิศล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

<sup>๕๓</sup> สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

<sup>๕๔</sup> อนิวัช แก้วจางค์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา: บริษัท นาคิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๑.

เทคนิคการพัฒนางองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น<sup>๕๕</sup>

ชาญชัย อาจิณสมภาร ได้กล่าวถึง การพัฒนางองค์การไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนางองค์การ คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและการนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้ เพื่อให้การพัฒนางทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้<sup>๕๖</sup>

สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวถึง การพัฒนางองค์การไว้ในหนังสือ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ว่า เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ในองค์การด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การในการแก้ปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์

#### (๑) ความจำเป็นของการพัฒนางองค์การ

องค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนางองค์การ มีดังต่อไปนี้

##### ๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การ มี ๕ ช่วงคือ

- (๑) ช่วงการเกิด
- (๒) ช่วงการเติบโต
- (๓) ช่วงเข้มแข็ง
- (๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง
- (๕) ช่วงตกต่ำ

##### ๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วย ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

##### ๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไป การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่า การใช้เวลา ใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไป ความจำเป็น มีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหารงานบุคคล การใช้เทคโนโลยี การควบคุม คุณภาพการผลิต และปัญหาคุณภาพบุคลากร เป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ<sup>๕๗</sup>

<sup>๕๕</sup> จุมพล หนิมพานิช, การบริหารและการพัฒนางองค์การ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

<sup>๕๖</sup> ชาญชัย อาจิณสมภาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม), หน้า ๘๑.

<sup>๕๗</sup> สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗-๒๔๙.

บาวดิชและบัวโน (Bowditch and Buono) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์การ ว่าเป็นการนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา<sup>๕๘</sup>

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด และเป็นความพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

#### ๒.๔.๔ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสิ่งตามมาคือประโยชน์ที่ได้รับและได้มีนักวิชาการได้เขียนถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมจาร ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้<sup>๕๙</sup>

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ

๒. ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญอกงามในองค์การ

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายกับเป้าหมายขององค์การ โดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในค่านิยม

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทางและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงาน

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหา งานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ

๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา

เสน่ห์ จุย์โต ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

<sup>๕๘</sup> Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, (New York : John wiley and Sons, 1990 ) P.508.

<sup>๕๙</sup> ชาญชัย อาจิณสมจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม), หน้า ๓๕-๓๖.

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสังคม คือ คำอธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่งตามหลักเหตุผล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์สังคมนั้น จนสามารถที่จะพยากรณ์ปรากฏการณ์สังคมในอนาคตได้ เป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์หรืออาจจะเป็นทฤษฎีของมานุษยวิทยาเป็นเรื่องของคนที่มีแบบแผนการคิด การกระทำหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทฤษฎีทางสังคมจึงคล้ายกับแนวคิดทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างคน รวมทั้งระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม แต่ก็มี ความแตกต่างกันที่ทฤษฎีเป็นข้อความที่เป็นไปตามหลักเหตุผล มีระบบและพยากรณ์ปรากฏการณ์ในอนาคต การสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จผู้ที่สร้างแรงจูงใจต้องมีความพยายาม มีเหตุมีผลมีจิตใจที่มีความกรุณา มีความรู้ความสามารถ ตระหนักในความแตกต่างของบุคคล การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการตั้งเป้าหมายเพื่อการจูงใจ มีการป้อนกลับเพื่อการจูงใจ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติ หรือรางวัลตามคุณภาพและปริมาณของการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การสร้างและธำรงไว้ซึ่งระบบการจูงใจที่มีคุณธรรม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าเมื่อองค์การใดได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในองค์การของตนเองแล้วผลก็คือได้ประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การเพื่อที่จะได้รู้ขีดความสามารถในการทำงานของตนเองและหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์การประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์