

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาระงุงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เพื่อพิจารณาแสวงหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
 - 1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง
 - 1.6 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีแรงงุงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงงุงใจ
 - 2.2 ประเภทของแรงงุงใจ
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงุงใจ
3. การพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา
 - 3.1 นโยบายการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษา
 - 3.2 เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา
 - 3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีผลต่ออาชีพครู
 - 3.4 แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2550-2554)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในวงการศึกษากำหนดให้การศึกษาดำเนินไปด้วยการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ครูพลศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า การพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน(<http://www.ptn2.obec.go.th>, สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองโดยกล่าวถึงการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลไว้ว่า บุคคลกรแต่ละบุคคลควรมีแผนการปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบันทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างแจ่มแจ้ง จึงสามารถทราบได้ว่าตัวเองควรจะปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอย่างไร จึงจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลกรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งในการพัฒนาความสามารถด้วยตนเองนี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลกรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วย ซึ่งในการพัฒนาความสามารถด้วยตนเองนี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลกรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี (พันธ์ หันนาคินทร์ 2530, หน้า 135-149)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชอ้างในบันทึกไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ พื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง หมายความว่า แรงจูงใจของบุคคลกรในการพัฒนาและความต้องการศึกษามีความหมายขึ้นมาก่อนจะมีกระบวนการพัฒนา ความพยายามที่จะให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้นจะมาจากความสนใจและความต้องการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน

หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กร คือการจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองโดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช , 2540 หน้า 321) การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

ในประเทศญี่ปุ่นมีคำกล่าวอีกวลีหนึ่งว่า “อันตรายของ นักธุรกิจที่ทำงานเป็นปีที่ 3 หมายความว่าพนักงานจะเริ่ม รู้สึกที่ถอยหลังจากทำงานมาแล้ว 3 ปี และงานที่ทำ ก็จะเป็นเพียงทำเป็นพิธีเท่านั้น ทำงานด้วยความเฉื่อยชาไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่มีคุณภาพ การที่จะเอาชนะอุปสรรคในลักษณะนี้หรือความ เด็ดเดี่ยวที่จะแก้ปัญหายุ่งยากนี้ ซึ่งนับวันจะยากยิ่งขึ้น เมื่อคุณก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่สามารถกระทำได้โดยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่หยุดนิ่ง พยายามหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองหมายถึงการสร้างความสามารถ ของคุณเองให้มากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนาของคุณเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (<http://area.obec.go.th/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรง ชีวิต อย่างไรก็ตามการดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขของมนุษย์นั้น ต้องหมายรวมถึง การที่คนมีความสามารถที่จะใช้ชีวิตอย่างลงตัวระหว่างตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาตนการพัฒนาตนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ จึงควรพิจารณาเหตุผลสำคัญ ตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถให้คนอื่นเข้ามาจัดการให้ได้ยกเว้นตนเองเต็มใจเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมของชีวิตหลายอย่างที่ทำลายคุณภาพตนเอง หลายอย่างเป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิริยาต่อตนเองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นเรื่องที่ต้องฝืนนิสัยที่เคยชิน หรือต้องฝึกหัดตนใหม่ หากตนเองไม่ สม่ครใจทำเองมักไม่สำเร็จเพราะตนเองขาดความตั้งใจอย่างแน่วแน่ การพัฒนาตนไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวเพื่อที่จะมีอิสระในการที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน (<http://www.qad.ubru.ac.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และแหล่งข้อมูลที่สืบค้น สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่ไม่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วย ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

4. ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นผู้ที่แวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ (www.novabizz.com สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

การที่บุคคลได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับตำแหน่งแล้วนั้น แม้ว่าจะได้มีการกำหนด คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่า การปฏิบัติงานยังมิได้ เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่นหลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญอย่างหนึ่ง เกิดจากการที่บุคคลไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและ สังคม การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในการสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะเกิด การพัฒนางานตามมา ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอันจะนำไปสู่การจัด ความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดย การสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์ ลดหรือขจัด คุณลักษณะที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อชีวิตและ สังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจเพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ (<http://www.qad.ubru.ac.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆมาก็ดี หรือการที่เราได้ไม่ มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือ เจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้ง ตำรับตำราไม่ฝึกฝน คั่นคว้าต่อไป ไม่นานนัก วิชาที่เรียนมาก็จะค่อยๆเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ถ่วงนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่านรักการศึกษาค้นคว้า รักการ พัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่นๆที่จะเชิดชูตนเองพาตนเองไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า (สมิตร์ อาชวินิกกุล ,2534 หน้า 175) โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องสำนึกอยู่เสมอ ว่า งานหลักของเขาก็คือ ต้องสร้างความสำเร็จ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในทุกแง่มุม ผู้บริหารยังอยู่ในตำแหน่งยิ่งสูงมากเท่าใด เขาจะไม่สามารถหาคนใดมาแทนได้โดยง่าย ใกล้เคียง หรือสอนงานที่ละเอียดปลีกย่อยหรืองานใหม่ๆได้ทุกอย่าง แต่อาจจะขอความร่วมมือในบางเรื่องได้ นักบริหารเหล่านี้จึงต้องเป็นผู้นำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพทันสมัยและมีวิธีการที่จะ ทำงานให้สำเร็จ และบันดาลความสำเร็จให้เกิดขึ้นในทุกแง่มุมได้ ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจจาก ความสำเร็จในการทำงานของตนและไม่หวังแรงจูงใจจากภายนอก ถ้าเขาไม่สร้างความสำเร็จให้ เกิดขึ้นได้ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจะลดน้อยถอยลงตามลำดับ(มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,2535 หน้า 58)

บุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์สังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่ว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในทุกๆด้าน ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แล้วจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงาน

ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้ประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า (อัมพิกา ไกรฤกษ์, อังโน นารถ โหมเพ็ง, ลดาวัลย์ เกาวัลย์, และสมศรี โหมเพ็ง 2551, หน้า 10)

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่และเป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จตามลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์ , อ่างในนารถ โหมเพ็ง, อดาวัลย์ เกาวัลย์, และสมศรี โหมเพ็ง 2551, หน้า 11)

กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจตนเอง
2. วิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ ความล้มเหลวที่ประสบมา
3. วิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงาน
4. วางแผนฝึกฝนตนเองโดยการกำหนดเป้าหมาย และ กำหนดวิธีการ
5. ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
6. สรุปประเมิน
7. ปรับปรุงแก้ไข

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, อ่างใน นารถ โหมเพ็งและคณะ, 2551 หน้า 11)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ในการพัฒนาตนเองควรจะเริ่มต้นจากการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อจะได้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็ง ความรู้ความสามารถเสาะหาข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อการวางแผนพัฒนาตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วิธีการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองมีวิธีการหลายอย่างโดยมีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

หลวงวิจิตรวาทการ (อ่างในชัยอนันต์ สมุทรวาณิช, 2534 หน้า 142) กล่าวว่าพลังสมองกับการทำงานอย่างเต็มที่และด้วยความทนทานนั้น นำไปสู่ความยิ่งใหญ่และความสำเร็จของบุคคล และท่านยังเขียนถึงปัจจัยสำคัญที่ต้องฝึกให้เกิดขึ้นในตนเองไว้ในหนังสือมหาบุรุษ ซึ่งมีถึง 40 ข้อ ขอยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. อนามัยดี (Good health)
2. ความเป็นผู้มีใจสงบ (Calmness)
3. ความมุ่งหมาย (Aim)

4. ความเป็นผู้ไม่รู้จักหมดหวัง (Hopefulness)
5. ความไม่หวาดหวั่น ต่อความยากลำบาก (Energy)
6. ความเป็นผู้มีหัวใจเข้มแข็ง (Strongmindedness)
7. ความเป็นผู้ตรงต่อเวลา (Exactude)
8. สมาธิ (Concentration)
9. วิธีการ (Method)
10. ความฝึกฝนตนเอง (Self – Culture)

การจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้ คือ (จิตแพทย์วิทยา นาควัชร , 2536 หน้า 42)

1. ฝัน เช่น ฝันทำในสิ่งที่ดี และฝันไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี เป็นการฝึกวินัย แก่ตนเองไปด้วย
 2. ฝึก คือ ฝึกทำบ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดีต่อไป
 3. ช่มใจ อย่าเพิ่งเลิก จงทำดีต่อไป
 4. ลดตัว ถ่อมตัว จะทำให้ยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดี ๆ ในชีวิตได้ ไม่มีอัตตาสูง อหังการไม่เกินและจะ เป็นคนน่ารัก สามารถชื่นชมยกย่องคนอื่นได้ ทำให้มีมิตรมากขึ้น
- (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 หน้า 2) ได้กำหนดแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆเช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้าเป็นต้น ในการฝึกฝนตนเองของผู้บริหารโรงเรียนนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 หน้า 13) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ทุกคนอาจเป็นผู้บริหารได้ แต่ผู้บริหารไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคนเพราะคนเรามีนิสัยบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพเป็น เรื่องที่สามารถปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาได้ ซึ่งการฝึกฝนตนเองของผู้บริหารนั้น อาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้คือ พิจารณาตนเอง สำนวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่างๆโดยพิจารณาเปรียบเทียบ จากลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของคนอื่น รู้จักประเมินตนเองหรือให้ผู้อื่นประเมินสลับ รับฟังข้อติชมและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน แล้วนำไปปฏิบัติและแก้ไขอย่างจริงจัง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์โดยเฉพาะด้านการบริหารและจิตวิทยาสังคม เข้ารับการศึกษารวม การศึกษาต่อโดยเฉพาะ ด้านการบริหารโรงเรียน ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติตนแล้วนำไปเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติ ปรับปรุงบุคลิกภาพและหมั่นฝึกฝนตนเองทั้งในด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการคิดให้มีประสิทธิภาพ ฝึกตนเองให้มีเหตุผลในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น นั้นๆ หมั่นปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตามนโยบายการพัฒนา

ข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537 , หน้า 37, อ้างใน นารถ โหมพิงและคณะ, 2551 หน้า 13) ได้กำหนดแนวความคิดการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

จากแนวความคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการที่ได้กำหนดแนวทางไว้พอสรุปได้ดังนี้คือ ควรพิจารณาสำรวจตนเอง สำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่างๆแล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่างๆ การเข้าประชุมหรือการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา รวมถึงการหาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่างๆ รวมถึงการเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการฝึก คือฝึกทำบ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดีต่อไป

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตั้งแต่วันที่ 5 ก.พ. 2548 ทำหน้าที่ในการจัดตั้งการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการและบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่งพันธกิจสำคัญของสถาบันการพลศึกษา 1 ใน 5 พันธกิจหลัก คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง (พรบ.สถาบันการพลศึกษา 2548)

ธเนศ ขำเกิด (2541 , หน้า 28-31) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ว่า อำนาจมาจากความรู้ แต่ละคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนร่ำเรียนมาในอดีตที่เคยคิดว่าเป็นความรู้สำเร็จรูปและคิดว่าตนเป็นคนเก่งในยุคหนึ่ง หากไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพิ่มเติมตลอดเวลา ก็จะกลายเป็นคนตกชั้นในยุคนี้ การเรียนรู้จึงต้องกระทำทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นช่วงของวัยเรียนหรือในช่วงของการ

ปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) นอกจากจะรู้จักในสาขาวิชาเฉพาะของตน (Specialist) แล้วยังต้องรู้กว้างในเรื่องอื่นๆ (Generalist) ด้วย

อรนุช โพชนุกูล (2545, หน้า 43) กล่าวถึงคุณสมบัติของครูยุคใหม่ว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีคุณสมบัติให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ใหม่ รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการศึกษาให้สามารถตอบสนองของความต้องการของบุคคลและสังคมไทย เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

ความหมายของการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในทุกๆด้าน อาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือไม่เกี่ยวข้องกับการประจำที่ทำอยู่ก็ได้ โดยที่การอบรมในทุกๆรูปแบบเกิดขึ้นได้ทั้งการประถมศึกษา เพื่ออบรมระยะสั้นหรือการศึกษาเพื่อปริญญาชั้นสูง สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 12 กล่าวถึงการศึกษาต่อเนื่อง โดย นายโกวิท วรพิพัฒน์ ว่าความหมายของการศึกษาต่อเนื่องการศึกษาต่อเนื่องมีความหมายได้หลายประการ

ประการแรก คือ การให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ได้ศึกษามาแล้วในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย เมื่อบุคคลจบจากการศึกษาไปประกอบอาชีพแล้วระยะหนึ่ง มีความจำเป็นต้องหาความรู้เฉพาะ หรือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นเพิ่มเติม เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าปรากฏว่าในวิชานั้นมีผู้ค้นหาได้ความรู้ใหม่ ก็ไปสมัครเรียนการเรียนแบบนี้เป็นลักษณะต่อเนื่องจากที่เรียนแล้วในเบื้องต้นไม่มีที่สิ้นสุด เพราะวิชาการจะเกิดขึ้นใหม่เรื่อยๆ ต้องการความรู้เพิ่มเติมให้ทันโลก สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา และอาชีวศึกษา จะจัดหลักสูตรเฉพาะในระยะสั้นบ้างยาวบ้างสำหรับผู้ต้องการศึกษาต่อ โดยไม่ให้เป็นปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตร แต่อาจให้ใบรับรองซึ่งเป็นคนละแบบกับการเข้าศึกษาต่อเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร

ประการที่สอง คือ การศึกษาในรูปแบบที่เคยเรียกว่า การศึกษาผู้ใหญ่ ที่รัฐหรือองค์กรเอกชนจัดให้แก่ "ผู้ใหญ่" คือ ผู้มีอายุเกินวัยเรียนตามกฎหมาย แต่ไม่มีโอกาสได้เล่าเรียนด้วยเหตุที่ยากจน ต้องใช้เวลาประกอบอาชีพ หรือต้องเร่งร้อนตามผู้ปกครองซึ่งอพยพย้ายถิ่นบ่อยๆ หรืออยู่ในท้องที่ห่างไกล ไม่มีโรงเรียน วิชาที่สอนมีตั้งแต่วิชาหลักที่เป็นทักษะพื้นฐานของการเรียนรู้ คือ ทักษะในการอ่านเขียน ทักษะในการคำนวณนอกจากนี้ก็มีวิชาความรู้ทางอาชีพ ความรู้ทางจริยธรรมและหน้าที่ของพลเมือง สุขวิทยาอนามัยและอื่นๆ แล้วแต่ความต้องการของแต่ละท้องถิ่น แต่ละสังคม กลุ่มเป้าหมายแต่เดิม คือ ผู้มีอายุเกินวัยเรียน แต่ต่อมาได้รวมกลุ่มเด็กที่อยู่ในวัย

เรียน แต่ไม่อาจเข้าเรียนในโรงเรียนที่จัดขึ้นสำหรับเด็กโดยทั่วไปเพราะอยู่ห่างไกล หรือต้องช่วยพ่อแม่ทำงานบ้าน

ประการที่สาม คือ กระบวนการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นหรือควรจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติของคนเราที่พยายามเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ซึ่งต้องเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการเรียนในระบบโรงเรียน หรือนอกระบบโรงเรียน มีผู้สั่งสอนตามแบบแผน หรือเรียนเองโดยการดู ฟัง สังเกต อ่าน จดจำ ลองทำหาประสบการณ์ได้มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว แล้วแต่สติปัญญาและโอกาส การจัดระบบการศึกษาอย่างมีแบบแผน คือ มีโรงเรียนมีหลักสูตร มีกระบวนการสอน มีการจัดการให้เด็กหรือประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษานั้นเป็นกระบวนการซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่คนเราได้พยายามศึกษาพัฒนาตนเองมาแล้วเป็นเวลาหลายพันปี เมื่อคนกลุ่มหนึ่งมีความรู้เรื่องราวต่างๆ มากขึ้นพัฒนาความรู้ให้เป็นกระบวนการที่มีทฤษฎี กฎเกณฑ์ แบบแผน จึงค่อยๆ สร้างระบบการศึกษาขึ้น จากความเป็นจริงโดยธรรมชาติที่ว่าคนเราย่อมเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง กลายเป็นความคิดที่ว่าต้องจัดระบบให้คนเรียนรู้ ในบางประเทศ นอกจากจะจัดระบบการศึกษาที่มีกฎหมายบังคับให้ผู้ปกครองส่งเด็กในวัยเรียนเข้าศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนตามแบบแผนแล้ว ยังจัดให้มีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนนอกระบบโรงเรียนด้วย เป็นการช่วยเหลือให้ทุกคนมีโอกาสศึกษาได้ตลอดชีวิตตามความสามารถและความต้องการของตน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาต่อคือการที่บุคคลได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในทุกๆด้าน อาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ทำอยู่ก็ได้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมาก คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

สำหรับโลเวลล์(Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมนเจน (Domjan 1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือ ตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองของสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคล เลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำ กิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ นั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อ การทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้ง ระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตาม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมี พฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างใน เวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและ ยอมรับจากผู้อื่น (<http://pirun.sib.knmu.ac.th> เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2552)

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดง

พฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่งต่อไป

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระจาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจ ทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอกควมมีสมรรถภาพ (Competence) ไวท์ ได้อธิบายว่าควมมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไวท์ถือว่า มนุษย์เราต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารกและพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายในความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่อยากค้นคว้าสำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2-3 ขวบจะมีพฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอก เป็นต้นว่าคำชมหรือรางวัล มอร์และมอร์ (MAW&MAW, 1964) ได้เสนอแนะเครื่องชี้ (Indicators) ของความกระตือรือร้นของเด็กจากพฤติกรรมต่อไปนี้เด็กจะมีปฏิกริยาบวกต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งใหม่ แปลกและดีกลับคือมีการเคลื่อนไหว หากสิ่งเหล่านั้น เด็กแสดงความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม เด็กจะเสาะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็ก จะแสดงความเพียรพยายามอย่างไม่ท้อถอยในการสำรวจค้นพบสิ่งแวดล้อม มอร์และมอร์ (Maw and Maw, 1964, 1965) ได้เน้นความสำคัญของความกระตือรือร้นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาตน (Growth Needs) ก็เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้นักเรียนได้มี

โอกาสค้นคว้าสำรวจและทดลองความสามารถของตน โดยจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหรือจัด
ประสบการณ์ที่ท้าทายความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่ง
มหาวิทยาลัยเยล เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการ
เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสาม
ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อ
พฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่
ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการ
พื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความ
ต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไปมาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้า
ระดับจากระดับต่ำไปสูง ดังนี้ ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ ความ
ต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของ
ชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมี
รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมี
กำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความ
สว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้ความ
ต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทาง
ร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
จากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการ
นี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม
การให้มี สหภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้นความต้องการทางสังคม
(Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก
มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการ
ยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem

Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้นความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ และการงาน เป็นต้น มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับการปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์โดย G มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎี

ลำดับความต้องการ คือประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่งประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก

เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับหลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้นปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็น ตัวการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรก หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจแล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลมากขึ้นเฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการ

ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจเจกจิตใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถมุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทองต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบต่อในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้* แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้* พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ทฤษฎีแรงจูงใจ Motivation Theory แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะ ของอินทรีย์เช่นนี้และ พอดีแบ่งออกได้เป็น

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลยภาพและแรงขับ (Homeostasis and drive theory)

พื้นฐานเกี่ยวกับ มโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลยภาพ (homeostasis) ซึ่งหมายถึงความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ใน ระดับปกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือ

หนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับ สมดุลยภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าว จะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลย์ของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลยภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลย์ทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็น การเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ที่เกิดตามมาก็คือ แรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา คืบสู่สภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำ ที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลยภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลย์ทางสรีรวิทยา หรือ ทางจิตใจ (physiological or psychological imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรม เพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

2. ทฤษฎีของความต้องการและแรงขับ (Theory of needs and drives) เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองของความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับ อันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองของความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึง สภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทางสรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive theory) ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (drive-reduction theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (incentives) บางอย่างก็มี ความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรม เราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร ในกรณีนี้เครื่องชวนใจคือ อาหารที่อร่อย สามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่ม อาจกินอีกเมื่อ

เห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงาน พอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ก็รีบยกหูขึ้นพูด ตั้งนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้า หรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct theory) สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญูญาณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ดังนี้

- การหลีกหนี (flight)
- การขับไล่ (repulsion)
- ความอยากรู้ (curiosity)
- ความอยากต่อสู้ (pugnacity)
- การตำหนิตนเอง (self-abasement)
- การเสนอตนเอง (self-assertion)
- การสืบพืชพันธุ์ (reproduction)
- การรวมกลุ่ม (gregariousness)
- การแสวงหา (acquisition)
- การก่อสร้าง (construction)
- จะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ ไม่ค่อยจะสมเหตุผลนักในทัศนะของ

นักจิตวิทยาหลายท่าน

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of unconscious motivation) ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (life instincts) ซึ่งแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณ ทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ภายในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่รู้ว่าอะไรคือ แรงจูงใจ หรือเป้าประสงค์ ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านี้มักไม่ถูกต้อง ตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory) การรู้ (cognition) มาจากภาษาลาติน แปลว่าการรู้จัก (knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (perception) มาก่อน อาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่า ใกล้เคียงกัน การกระตุ้นกิติหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (goal-seeking behavior) กิติเกิดจากความรู้ ที่เคยพบมาเป็น ตัวกำหนด นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต Festinger (1957) ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันของการรู้ (cognitive dissonance) ซึ่งมีผลทำให้เกิด แรงจูงใจ ในการเปลี่ยนพฤติกรรม บางอย่างได้ เช่น คนที่ติดบุหรี่ สูบบุหรี่จัดเมื่อทราบข่าวว่า การสูบบุหรี่มีส่วนทำให้เกิดเป็น มะเร็งของปอด เกิดความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมของการสูบบุหรี่กับข่าวใหม่ เขาจะต้องเลือกเอา อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น ถ้าเขาตัดสินใจเลิกสูบบุหรี่ความขัดแย้งจะลดลงไปโดยการเลิกความเชื่อเดิมที่ว่าสูบบุหรี่แล้วจะปลอดภัย รวมทั้งความอยากที่จะสู้อีกด้วย

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา จ้างอง ดิษยวณิช (2545) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวจิต (the life continuum) ในพุทธศาสนา หรือจิตไร้สำนึก (the unconscious) ในจิตวิเคราะห์ " จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่งคือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของคนเรา ไม่ว่าจะ เป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำกรรมดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำกรรมชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดี ทำกรรม เช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในชีวิตประจำวันของคนเรา และถูกเก็บสะสมไว้ในจิตไร้สำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะ เป็นผลของการ กระทำกรรมดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้น เนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

ความหมายของเจตคติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2539, หน้า 217) ให้ความหมายว่า เป็นท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตรงกับคำภาษาอังกฤษ "Attitude" คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ทศนคติ นอกจากนี้ บุญเรือง ขจรศิลป์ (2539, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำสถานการณ์และ

อื่นๆ นอกจากนี้เจตคติยังเป็นอำนาจหรือแรงขับที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจของบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, หน้า 193) ได้กล่าวถึง เจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึก สภาพความพร้อมทางจิต และประสาทของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากเรียนรู้ประสบการณ์และการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบการเรียนรู้ระเบียบ วิธีการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

รัชนิดา จิตติเรืองเกียรติ (2536, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลคนแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533, หน้า 246) ได้อธิบายความหมายของเจตคติว่า เป็นอักษณาสัย (disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด (ideas) เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญต่อสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยงเจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อถือของบุคคล

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication from other) คือ การใช้ชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคมซึ่งจากการเกี่ยวข้องติดต่อกันทำให้เรารับเจตคติหลายๆ อย่างเข้าได้โดยมิได้ตั้งใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนฝูงที่สนิทสนมหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ผู้ที่เคารพนับถือ จากบุคคลที่กล่าวมาแล้วตัวกลางที่เป็นสื่อและมีอิทธิพลต่อการเกิดเจตคติ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือและวารสารต่างๆ

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (model) เจตคติบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบจากบุคคลอื่น โดยจะมองว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร แล้วก็จะจำลองแบบนั้นมาปฏิบัติซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะทำให้เกิดเจตคติได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า บุคคลที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่เชื่อถือจากเขาได้มากน้อยเพียงใด

4. องค์ประกอบของสถาบัน (institutional factors) สถาบันที่มีส่วนในการสร้างเจตคติให้แก่บุคคล ได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์กรต่างๆ เป็นต้น

การศึกษาเจตคติ

เจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งเป็นการยากที่จะวัดเจตคติโดยตรง แต่เจตคตินั้นสามารถวัดทางอ้อมได้ โดยวัดจากความคิดเห็นจากบุคคลเหล่านั้นแทนและใช้ความคิดเห็นเป็นเครื่องชี้ หรือเป็นตัวกลางในการวัดเจตคติ การสังเกตเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาเจตคติโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผนแล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร การรายงานตนเองก็เป็นวิธีการศึกษาเจตคติอีกวิธีหนึ่ง วิธีการศึกษาก็คือให้บุคคลเหล่านั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ออกมาจากประสบการณ์และความสามารถลงในแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้น (บุญเรือง ขจรศิลป์, 2534, หน้า 78) และถวิล ธาราโกชน (2534, หน้า 60) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องศึกษาเจตคติเพราะว่า เจตคติมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อผู้ที่แสดงออกทางพฤติกรรมของความรู้สึกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ยากที่จะวัดโดยตรงได้แต่ก็มีการวัดเจตคติทางอ้อม คือ วัดจากความคิดเห็น การสังเกตพฤติกรรม และการรายงานตนเองของบุคคลนั้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

พรพนี ชูทัยเจนจิต (2538, หน้า 288) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังและสามารถเปลี่ยนแปลงได้มาตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งผู้ใหญ่ และบางอย่างก็พัฒนาเพื่อมาสู่ความมั่นคงในภายหลัง ดังนั้นพอสรุปได้ว่าเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ และเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีรากฐานมาจากผลรวมกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้นทั้งที่เป็นประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู อาจารย์หรือบุคคลสำคัญ เจตคติเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลของประสบการณ์ต่างๆ ที่สะสมเรื่อยมา ประสบการณ์ใหม่อาจทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ แต่กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลจะช่วยรักษาเจตคติให้คงเดิมต่อไป ดังนั้นเจตคติที่สะสมมากขึ้น และต่อเนื่องยาวนานจะไม่ถูกลบล้างโดยง่ายจากประสบการณ์ใหม่อันเล็กน้อย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, หน้า 3) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความขัดแย้งของความคิด (cognitive dissonance theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการเกิดเจตคติว่า เมื่อบุคคลใดมีสิ่งขัดแย้งกันในความคิด ก็จะพยายามหาทางที่จะขจัดความขัดแย้งนั้นออกไป โดยการกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีปฏิกริยาและกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการกระทำกิจกรรมนี้ จะช่วยลดความขัดแย้งในความคิดลงได้ การลดความขัดแย้งในความคิดอีก

ประการหนึ่ง คือ เพิ่มความสนใจกับสิ่งที่ต้องการเลือกให้มากยิ่งขึ้นและลดความสนใจในสิ่งที่ไม่เลือกให้น้อยลง โดยการเพิ่มเหตุผลและความรู้สึกในสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความสอดคล้องในความคิดของตนเอง

2. ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (social judgment theory) การเปลี่ยนแปลงเจตคติตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กระบวนการในการปรับตัวของบุคคลนั้น เกิดจากปฏิกิริยาของเจตคติของบุคคลนั้นกับสิ่งแวดล้อม คือ บุคคลจะตัดสินใจหรือวินิจฉัยข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับมาใหม่ ด้วยการผสมผสานกับข้อมูลข่าวสารที่เคยได้รับมาก่อน รวมถึงองค์ประกอบภายในของบุคคล องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งเร้าจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากที่สุด การที่บุคคลจะตัดสินใจอย่างใดนั้น ต้องอาศัยการประเมินผลหรือการพิจารณาว่า ถ้าเห็นด้วยกับสิ่งใดก็แสดงว่ายอมรับความคิดเห็นนั้น และถ้าบุคคลนั้นไม่แน่ใจก็แสดงว่าไม่มีการตัดสินใจในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ การยอมรับ ไม่ยอมรับ และไม่แน่ใจขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในสังคมนั้นด้วย

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) การที่บุคคลได้มีประสบการณ์ด้วยตนเองกับสิ่งเหล่านั้น ถ้าประสบการณ์ตรงที่บุคคลได้รับจากสิ่งเร้านั้น เกิดเป็นผลที่พอใจหรือเป็นผลดีจะมีอิทธิพลให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งเร้านั้นได้

4. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) การเปลี่ยนแปลงเจตคติเป็นผลมาจากการได้รับการเสริมแรง ถ้าบุคคลได้รับการเสริมแรงหรือรางวัล เจตคติจะเป็นไปในทางที่ดี แต่ถ้าได้รับการลงโทษเจตคติก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ไม่ดี

ความสำเร็จ

ทองหล่อ นาคหอม (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2533-2534 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน จากการวิจัยดังกล่าว เกิดจากแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ ดังที่ ไชแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) คือ นักเรียนสามารถหางานทำได้ 100% นักศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจพื้นฐานอื่นๆ เช่น เมื่อญาติหรือเพื่อนเจ็บป่วยจะสามารถให้การช่วยเหลือได้ สามารถมีรายได้พิเศษอื่นๆ และสามารถได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการทางสรีระ

(physiological needs) ความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) และความต้องการความรัก (love needs) สำหรับความต้องการนับถือในตนเอง (esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self actualization needs) เช่น การขอวิชาชีพอพยาบาล มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพอพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยกย่อง เป็นต้น

โอกาสได้รับความก้าวหน้า เป็นการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษารวมทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ซึ่ง ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2535, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับตนในอนาคต ทั้งเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานก็มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จด้วยการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้ตลอดเวลา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคลในด้านอาชีพ ได้แก่

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบางอย่างจะมีข้อจำกัด
2. ลักษณะและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง
3. นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ถ้ามีความชัดเจนก็จะสามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้ง่าย
4. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในอาชีพแก่ครู ได้แก่ การอบรมสัมมนาการศึกษาต่อ การดูงาน ซึ่งโอกาสก้าวหน้าของครูระดับประถม (นงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 68) ดังนี้ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในอาชีพของครู ได้แก่ การอบรมสัมมนาการศึกษาต่อ และการดูงาน การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น (โยธิน ศันสนยุทธ 2535, หน้า 47-48) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลเลนดไว้ว่า ในบรรดาความต้องการทั้งสามประการนี้ ความต้องการความสำเร็จหรือต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามี ความสำคัญที่สุด แรงจูงใจสัมฤทธิ์ผลเป็นความโน้มเอียงผลที่ค่อนข้างคงที่ และยังไม่เกิดการกระทำจนกว่าจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งล่อใจในสถานการณ์ที่ให้สัตยาบันกับปัจเจกบุคคลที่แสดงว่า พฤติกรรมบางประการจะนำไปสู่ความสำเร็จ ในทัศนะของทฤษฎีนี้ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจ ความสำเร็จ แรงจูงใจมิตรสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจก็คือ กลุ่มของสิ่งล่อใจนั่นเอง และผลสุดทายก็คือ ประสบการณ์ของความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เช่น ความภูมิใจในการสัมฤทธิ์ผล ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมหรือความรู้สึกที่มีอิทธิพลและมีอำนาจควบคุม แรงจูงใจเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความสามารถและมีแหล่งกำเนิดมาจากประสบการณ์ของบุคคล

การยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ โดยทั่วไปในการทำงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความดีใจ ด้วยการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้รู้ว่าบุคคลได้รับการยอมรับในความสามารถ ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ เพราะมนุษย์ย่อมต้องการการยอมรับ การยกย่องนับถือจากสังคม สมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 416) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับยกย่องนับถือตนเองได้อย่างจริง ต้องสร้างทักษะให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น ได้แก่

1. ความพยายามเป็นตัวกลาง
2. ความพยายามฟังผู้อื่นพูดให้เข้าใจ
3. แสดงออกถึงความชื่นชมในตัวผู้พูดเมื่อเห็นสมควร
4. หาทางออกที่ละมุนละไม
5. มีความตั้งใจจริง
6. มีท่าที่เป็นมิตรที่ดี
7. มีความแนบเนียนและนุ่มนวลที่จะทำให้คนอื่นเชื่อถือ

จะเห็นได้ว่าในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารหรือด้านการสอน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เงินเดือนหรือรายได้

งบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดโอกาสในการศึกษา เพราะการศึกษาเล่าเรียนต้องมีค่าใช้จ่ายในการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ของตนเองหรือของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวท์และบัน (Wriht & Bean, 1974, pp. 277-283 อ้างอิงใน ภูมิรี อบรมลี, 2544, หน้า 38-39) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในการพยากรณ์ผลการเรียนในมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง สามารถประสบผลสำเร็จการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

สถาบันการศึกษา

สำหรับแนวคิดนี้คณะผู้ศึกษาค้นคว้าสนใจปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับความศรัทธาและเลื่อมใสในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาสังคม

ส่งเสริมคุณภาพของประชากรในแต่ละสังคม บุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการเผยแพร่สู่ประชากรอย่างกว้างขวาง ทั้งยังเป็นแหล่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม มีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการศึกษ ทำให้นักบุคคลเกิดความเชื่อถือในสถาบันการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลให้นักบุคคลเลือกเข้าศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ (ธาดา อังศุโชติ และอภิชัย บวรกิติวงศ์ 2530, หน้า 30) ที่ศึกษาเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า เหตุจูงใจในอันดับที่สอง คือ เหตุจูงใจด้านลักษณะของสถาบัน

อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่เกิดจากบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมทางสังคมมาเป็นส่วนประกอบในความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ คำแนะนำ การชี้แจงจากเพื่อนและอาจารย์ คำชักชวนของเพื่อนในหน่วยงานหรือสถาบันเดียวกัน การประชาสัมพันธ์ของสถาบันหรือหน่วยงาน ตลอดจนการสื่อสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อการเข้ารับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เนื่องจากมีความมุ่งหวังในความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับที่สูงขึ้นไปนั่นเอง ดังที่ ไชแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาเลือกเข้าศึกษาพยาบาลและได้รับแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) อื่นๆ ในสังคม เช่น การมีญาติหรือคนชอบพอรักใคร่เป็นพยาบาล และการชักชวนของเพื่อน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วีรยุทธ พินธุสมิทร (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกองมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับทำได้บ่อยๆ ยกเว้นการพัฒนาสุขภาพทำได้ระดับพอประมาณ ผู้บริหารอายุมากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงาน โดยรวมมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย ผู้บริหารอายุมากกับผู้บริหารอายุน้อยมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงาน โดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกับผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์น้อย มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน

บัญชา ชลาภิรมย์ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้าน ในด้านปัจจัยสุขอนามัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านปัจจัยไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

สมหวัง พิธิยานุวัตร (2532) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่และไม่เคยผ่านการอบรม เห็นว่าเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ หลักการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กฎหมายระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหญ่ ที่เคยได้รับการฝึกอบรมกับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละเรื่องไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องหลักและทฤษฎีการพัฒนาองค์กร อาจารย์ใหญ่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่เคยผ่านการอบรม ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากเช่นเดียวกับนักการศึกษาไทยและต่างประเทศหลายๆท่านที่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยถือว่างานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน

ผจญศึก ขจรศิลป์ (2534) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 382 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านสมรรถภาพในการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง ครูที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้ว ครูที่มีอายุราชการ 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ครูที่มีที่ตั้งของโรงเรียนนอกเมืองและในเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ทองหล่อ นาคหอม (2535) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนิสิตสาขาวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533-2535 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยก

ย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และ
ประสบการณ์เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 , หน้า 75-78) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง
ของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ชัยมงคล บัวช่วย (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเอง
กับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ
พัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะ
มุ่งอนาคตของครูพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นารถ โหมเพ็งและคณะ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ของครูสุขศึกษา ครูพลศึกษาและเจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดพิจิตร โดยส่วนใหญ่
และภาพรวม อยู่ในระดับมากยกเว้น ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่ออยู่ในระดับปานกลาง เพศ
ชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ทำงาน มี
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

อนาตาซี (Anastasi , 1976 ,p.497 อ้างใน นารถ โหมเพ็ง หน้า 50 ,2551) ได้ศึกษา
ความแตกต่างในด้านความสามารถของเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีความสามารถด้าน
มิติสัมพันธ์ ความสามารถในด้านการคำนวณ และความสามารถในด้านการใช้เหตุผลสูงกว่าเพศ
หญิง เพศหญิงมีความสามารถทางด้านภาษา และมีความสามารถทางด้านการจำสูงกว่าเพศชาย

ฟอรัซ (Fouthz,1983 ,p.221) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีของ
ประสบการณ์ที่สอนและความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวกับตนเองของครูพบว่า 1) ครูประถมศึกษา
และมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนมีความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า
โดยมีความสัมพันธ์กับจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอนครูที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ใน
ระเบียบวินัยและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2) ครูที่
มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 3-10 ปี และได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานจะมีความ
ต้องการการพัฒนาตนเองมากที่สุด

คริสตี้ (Christy, 1991 ,p.160 อ้างในนารถโหมเพ็งและคณะ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้
เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการ

พัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหา 5 คน เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์ และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จอห์นสัน และแบวิน (Johnston and Bavin ,1973,p.136-144) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลียจำนวน 130 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแยกองค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮอริเบอร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวที่ให้เกิดความพึงพอใจ

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือจำแนกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ด้านเจตคติ
2. ด้านความสำเร็จ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านเงินเดือนหรือรายได้
5. ด้านแหล่งเงินทุน
6. ด้านระเบียบ นโยบาย
7. ด้านสถาบันการศึกษา
8. ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ