

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพคำราวที่พึงประสงค์ของชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual framework of the study) ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคำราว
 - 1.1 ความหมายของคำราว
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของคำราว
 - 1.3 โครงสร้างของสำนักงานคำราจแห่งชาติ
 - 1.4 หน่วยงานระดับสถานีคำราจ
 - 1.5 ระดับชั้นยศข้าราชการคำราจ
 - 1.6 ระดับการศึกษาและวิธีคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการคำราจ
 - 1.7 หลักการพัฒนาคำราจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 2.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 2.3 แบบแผนและรูปแบบของบุคลิกภาพ
 - 2.4 แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ
 - 2.5 การพัฒนาบุคลิกภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิต
3. แนวคิดและเทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 เทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และจิตวิทยาการให้การศึกษาแบบผู้ให้กลุ่ม
 - 4.1 ความรู้
 - 4.2 เทคโนโลยี
 - 4.3 ทักษะ
 - 4.4 การศึกษาและจิตวิทยาในการศึกษาแก่ผู้ให้กลุ่ม

5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

5.1 ความหมายของรูปแบบ

5.2 ประเภทของรูปแบบ

5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

5.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

5.5 การทดสอบรูปแบบ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศไทย

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับตัวตรวจ

ความหมายของตัวตรวจ

มีผู้ให้ความหมายของตัวตรวจไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525) ให้ความหมายของคำว่า “ตัวตรวจ” ไว้ว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีหน้าที่ตรวจสอบรักษาความสงบ จันกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย นอกจากนี้ในประมวลเบียบการตัวตรวจเกี่ยวกับคดีเล่นที่ 1 พ.ศ. 2522 ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า “ตัวตรวจ” คือเจ้าพนักงาน ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจ และหน้าที่ตรวจสอบ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมอยู่ในคำจำกัดความของคำว่าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตัวตรวจตามในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้นิยามคำว่า “ตัวตรวจ” ไว้หมายถึงพิจารณาดูแล ความเรียบร้อยของตัวตรวจ นอกจากนี้คำว่า “ตัวตรวจ” ก็จัดได้ว่ามีความหมาย แต่ละอักษรย่อ ตามลำดับนี้คือ (พิชิต ควรเดชะคุปต์, 2548)

ต ใช้แทนคำว่า ตรวจตรา ต่อสู้ และตรวจต่อหน้าที่

อ ใช้แทนคำว่า อำนวยความยุติธรรม และอำนวยความสะอาด

ร ใช้แทนคำว่า รอบรู้ รวดเร็ว ริเริ่ม รอบคอบ และรอบด้าน

ว ใช้แทนคำว่า วิชาชีวิจารณญาณ และว่องไว

จ ใช้แทนคำว่า จริยธรรม

ภาษาอังกฤษคำว่า “Police” ได้รับการจำแนกเป็นอักษรย่ออุดมการณ์ของตัวตรวจตามลำดับ อักษรดังต่อไปนี้

P. ใช้ย่อแทนคำว่า Police (ความสุภาพ)

- O. ใช้ย่อแทนคำว่า Order (ความมีระเบียบ)
- L. ใช้ย่อแทนคำว่า Law (กฎหมาย)
- I. ใช้ย่อแทนคำว่า Innovation (ความริเริ่ม)
- C. ใช้ย่อแทนคำว่า Cooperation (ความร่วมมือ)
- E. ใช้ย่อแทนคำว่า Efficiency (ประสิทธิภาพ)

พระราชบัญญัติสำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (2547) มาตรา 4 กำหนดให้ว่า ข้าราชการตัวตรวจสอบหมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานสำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานสำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานสำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง หรือสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการสำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

จากความหมายของสำรวจถูกกล่าวสรุปได้ว่า สำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

บทบาทหน้าที่ของสำรวจ

ในสายตาของประชาชนทั่วๆ ไปสำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมาย และความสงบเรียบร้อย ตลอดจนเป็นเครื่องป้องกันกีดขวางคนร้ายมิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ ประชาชนทั่วไปมักจะเข้าใจรู้สึกและประสงค์ที่จะให้สำรวจเป็นที่พึ่งพาแรก สามารถคุ้มครองให้ความเป็นธรรมและบริการความสะดวก ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พระราชบัญญัติสำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (2547) มาตรา 6 กำหนด ให้สำนักงานสำรวจแห่งชาติมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระอาทิตย์ตุกะ
2. ดูแลควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการสำรวจ หรือสำนักงานสำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ 1) 2) 3)

4) หรือ 5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของสำนักงานตำรวจนแห่งชาติ

ได้มีผู้กล่าวถึงโครงสร้างสำนักงานตำรวจนแห่งชาติไว้ดังนี้

โรงเรียนนายร้อยตำรวจน (2550) กลุ่มงานวิชาการตำรวจได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดองค์การตำรวจนี้ว่า อดีตที่ผ่านมา นักบริหารทั้งหลายก็ตระหนักดีว่าการทำงานใหญ่ไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้โดยลำพังเอกสารบุคคล ด้วยเหตุนี้เองและความคิดเกี่ยวกับองค์การจึงได้รับการคิดค้นและพัฒนาขึ้น เพื่อที่จะรวมบุคคลและทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เทคนิควิธีการ และเวลา เข้าด้วยกัน โดยมุ่งการดำเนินงานไปสู่เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดองค์การ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารตลอดมาทุกยุคทุกสมัยไม่ว่าองค์การนั้นจะมี โครงสร้างที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม องค์การเหล่านี้ก็ถูกจัดตั้งขึ้น มาเพื่อบรรลุถึง เป้าประสงค์ที่แตกต่างกันตามแต่หลักการและเหตุผลการสถาปนาองค์การนั้นๆ อาจกล่าวได้ว่า องค์การตำรวจนี้เป็นองค์กรราชการที่เก่าแก่ที่สุดองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ หมายประการด้วยกัน โดยรวมถึงการควบคุมอาชญากรรมการรักษาความสงบเรียบร้อย การบริการ ชุมชน การรักษาความนิ่นคงภายในและการป้องกันการรุกรานจากภายนอกประเทศ เป็นต้น เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่หลากหลายของงานตำรวจนี้จัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การตำรวจนี้ โครงสร้างที่ใหญ่และ слับซับซ้อน ทำให้องค์การตำรวจนี้มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของ สมาชิกในสังคมปัจจุบัน

ความหมายและความสำคัญของการจัดองค์การตำรวจน

ความหมายการจัดองค์การตำรวจนี้ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงาน ต่างๆ ขององค์การตำรวจนและกำลังพลในหน่วยงานตำรวจน โดยการกำหนดภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การประกอบตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การตำรวจนี้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการจัดองค์การตำรวจนี้

1. การจัดองค์การตำรวจนี้เป็นการจัดกลุ่มอำนาจหน้าที่ตามลักษณะความชำนาญเฉพาะด้าน

(Specialization)

2. การจัดองค์การตำรวจนี้เป็นเรื่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ

3. การจัดองค์การตำรวจนี้เป็นวิธีการสอดแทรกเทคโนโลยีและระบบบริหารงาน

สมัยใหม่

4. การจัดองค์การตัวรัว เป็นวิธีการหนึ่งในการปรับปรุงระบบหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5. การจัดองค์การตัวรัวเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเจริญเติบโต และการดำเนินอยู่ของส่วนราชการตัวรัว

ปัจจัยในการจัดองค์การตัวรัว

การให้ความคุ้มครองในสวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิตรพย์สินของประชาชน เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เป็นการกิจพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐ ไม่ว่า ประเทศนี้จะมีรูปแบบการปกครองในระบบใด โดยทั่วไปจะอยู่ในความรับผิดชอบของตัวรัว เนื่องจากตัวรัวเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิด ความสงบเรียบร้อยในสังคมนั้นๆ เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้บริการ แก่ประชาชนในสังคม นอกจากนั้นงานของตัวรัวยังมีลักษณะพิเศษอื่นอีกด้วย ได้แก่ ลักษณะการจัดองค์การตัวรัวซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของตัวรัว

ดังที่ทราบกันว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของตัวรัวของทุกสังคมนั้น อาจกล่าวได้ว่า มีส่วนคล้ายกันมาก คือ มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ของสังคมซึ่งอาจมีข้อปลีกย่อยที่หน้าที่ตัวรัวของแต่ละสังคมอาจจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจารีตประเพณีและประวัติความเป็นมาของตัวรัวในแต่ละสังคม ดังเช่น ตัวรัวไทย มีภารกิจหน้าที่กว้างขวางครอบคลุมงานบางลักษณะที่มิใช่งานตัวรัวอย่างแท้จริง ได้แก่ งานจราจร งานตัวรัวไฟ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น จะไม่ใช่ หน้าที่ตัวรัว หน้าที่และความรับผิดชอบของตัวรัวจะเกี่ยวพันกับการจัดองค์การโดยตรง ก็ตามที่มี เมื่อตัวรัวมีหน้าที่ความรับผิดชอบใดแล้ว ก็ต้องมีการจัดองค์การรองรับภารกิจหน้าที่ดังกล่าวซึ่งมี หน้าที่ภารกิจขอบเขตกว้างขวางมากเท่าไหร่ โอกาสที่ตัวรัวจะเป็นหน่วยงานที่มีการจัดองค์การที่ใหญ่ และมีความลับซับซ้อนเป็นเจ้าตามตัวไปด้วย

2. หลักการจัดองค์การ

การจัดองค์การตัวรัว ไม่ว่าจะเป็นการจัดองค์การในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคตย่อมมี ความเกี่ยวกับหลักการจัดองค์การทั่วไป ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้เป็นหลักการในการจัดและพัฒนา องค์การตัวรัว จากประวัติความเป็นมาของตัวรัว การจัดองค์การของตัวรัวมีรูปแบบใกล้เคียงกับ การจัดองค์การของทหารมาก ไม่ว่าการจัดหน่วยงานหรือบริหารงานหน่วยซึ่งยังคงมีอิทธิพลต่อการ จัดองค์การตัวรัวในปัจจุบันนี้ ตัวรัวโดยทั่วไปยังมองตัวเองว่าเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายทหาร หรือในลักษณะกึ่งองค์การทหาร (Semi military organization) และหลักการนี้ยังมีอิทธิพลมากใน

องค์การของตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีการทหารพัฒนาความรู้มุ่งกับการตรวจอย่างแน่นแฟ้น อย่างไรก็ต้องสภาพพื้นฐานลักษณะงานของตำรวจในปัจจุบันนี้ มีความแตกต่างจากสภาพงานของทหารเป็นอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการตำรวจนั้นตั้งข้อสังเกตไว้ 4 ประการ

2.1 ตรวจปฏิบัติงานตามลำพัง โดยมีโอกาสใช้วิจารณญาณอย่างมากภายใต้ข้อมูลของการติดตามบทกฎหมาย ซึ่งตรงข้ามกับทหาร เพราะทหารต้องปฏิบัติตามคำสั่งภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทำให้มีโอกาสที่จะใช้วิจารณญาณมีน้อย

2.2 สำหรับการเริ่มและการวางแผนต่างๆ ของทหารมักอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำพัง ลำดับชั้นเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการจากระดับสูงสุดลงสู่ระดับต่ำสุดในขณะที่งานตำรวจ เช่น การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาและการบริการชุมชน เริ่มจากตำรวจระดับปฏิบัติการเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้นถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง

2.3 ที่มีงานของตำรวจมีขนาดเล็ก หรือบ่อยครั้งเป็นการทำงานอิสระตามลำพัง ส่วนทหารมักปฏิบัติงานในลักษณะที่มีงานใหญ่กว่า เช่น หมวดหรือกองร้อย เป็นต้น

2.4 ตำรวจต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง เพราะงานหลักของตำรวจเกี่ยวข้องกับความทุกข์สุขของประชาชน แต่งานหลักของทหาร คือ การป้องกันประเทศจากการรุกรานภายนอกประเทศไทย

3. หลักการบริหารราชการแผ่นดิน

การจัดองค์การตำรวจนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของการปกครองประเทศไทย ประเทศไทยเล็กหรือประเทศไทยที่มีการปกครองแบบรัฐเดียวมักจะเน้นให้ส่วนกลางมีอำนาจเป็นหลัก เพื่อความเข้มแข็งในการบริหารประเทศไทย รัฐสามารถประยุคทรัพยากร ได้มาก สะดวกรวดเร็วมุ่งต่อผลประโยชน์ของชาติยิ่งกว่าผลประโยชน์ของท้องถิ่นการจัดองค์การตำรวจนั้นเป็นรูปแบบตำรวจนั่งหัวตีเป็นองค์การตำรวจน้ำดใหญ่เพียงองค์การเดียว สำหรับประเทศไทยใหญ่ที่มีหลายรัฐอยู่ร่วมกัน เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นเป็นสำคัญการจัดองค์การตำรวจนั้นเป็นระบบตำรวจนั่งหัวสำหรับประเทศไทยนั้น มีรูปแบบการปกครองเป็นแบบรัฐเดียว การจัดองค์การตำรวจนั้นเป็นรูปแบบตำรวจนั่งหัวตีโดยมีการจัดการสัมพันธ์ทั้งลักษณะการบริหารราชการแผ่นดิน เนพะการปกครองส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเท่านั้น สำหรับการปกครองท้องถิ่นนั้นคงอยู่ภายใต้หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยตำรวจนั่งหัวในส่วนภูมิภาค การจัดองค์การส่วนกลางนั้น ได้แก่สำนักงานตำรวจนั่งหัวตี ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการต่างๆ หรือที่บินเท่ากองบัญชาการต่างๆ หรือที่บินเท่ากองกำกับการตำรวจนั่งหัว หรือที่บินเท่าที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง สำหรับองค์การของตำรวจนั้นในส่วนภูมิภาคประกอบด้วยตำรวจนูกรจังหวัด และสถานีตำรวจนูกรอำเภอ

4. หลักการดำเนินคดี

โดยทั่วไปแล้วแบ่งออกเป็น 2 ระบบคือ คดีระบบกล่าวหาหรือต่อสู้ (Accusatorial system) หรือ (Adversary system) เป็นระบบการศาลของประเทศที่ใช้กฎหมายหารือคดีประเทศ (Common law) โดยถือว่าคู่ความอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน มีทนายค้านำเสนอข้ออ้างและข้อเท็จจริง ซักถามพยานหลักฐานศาลเป็นคนกลางรักษาความเป็นธรรมการต่อสู้คือความและข้อหาด ข้อพิพาทในที่สุด つまり อัยการ ทนายความ และผู้พิพากษามีความสำคัญเป็นหลักในการเป็นธรรม แก่นบุคคลในบ้านเมือง สำหรับอิสระบุนห์ ได้แก่ ระบบไต่สวน (Inquisitorial system) เป็นระบบการศาลของประเทศที่ใช้ประมวลกฎหมาย หรือกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil law) คู่ความเสนอ ข้ออ้าง แต่ศาลเป็นผู้ซักถามพยานหลักฐาน ส่วนทนายความได้แต่แสดงให้ศาลทราบข้อที่ประสงค์จะให้ปรากฏแก่ศาลม คำคัดลิ่นของศาลก็ต้องอาศัยด้วยกฎหมายลายลักษณ์อักษรเป็นสำคัญเมื่อจะ ไม่เสมอไป เพราะบางที่ต้องใช้ารีตประเพณี หรืออาศัยหลักทั่วไปของกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์ อักษร

5. หลักการป้องกันประเทศ

สำรวจมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยเฉพาะ เรื่องการรักษาความสงบภายในประเทศ ไม่ว่าจะอยู่ในภาวะปกติ ภาวะฉุกเฉินและการสงบศึก ในแบบจะกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจ โดยตรงทั้งสิ้น ไม่เฉพาะความสงบจากอาชญากรรมใน สังคมเท่านั้น ยังรวมถึงการกระทำของผู้ก่อความไม่สงบ ขาดดุล รุนแรงในเมือง ซึ่งอาจกระทบกระเทือน ความมั่นคงของประเทศได้ สำรวจจะเป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องเข้ารับจังหวัด แทนและซึ่งหากเหตุการณ์ บานปลายสุดความสามารถของสำรวจแล้ว ทหารจึงจะออกมารับผิดชอบการระจังหวัด ซึ่งเป็นหลักที่ถือ ปฏิบัติกันทั่วไปในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ได้ในเรื่องความมั่นคงของประเทศนี้ ในบางประเทศ อาจจะมีปัญหาอื่นอีกหลายประการที่ก่อให้เกิดกระทบความมั่นคงของชาติ รวมไปถึงอธิบดี ของชาติด้วย ได้แก่ ปัญหา ผู้ก่อการร้าย ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน สำรวจอาจจะได้รับมอบนโยบาย ให้เข้าปฏิบัติการร่วมกับฝ่ายทหารได้

จากระบบการจัดการองค์การสำรวจข้างต้น สรุปได้ว่าระบบองค์การของสำรวจประเทศไทย มีการรวมอำนาจที่ส่วนกลาง ซึ่งการควบคุมสำรวจถูกควบคุมโดยตรวจจารุรัฐบาลของชาติ ลักษณะ รัฐบาลเป็นผู้ตรวจสอบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบังคับใช้กฎหมาย สิทธิของสังคมมีค่ามากกว่า ลิทธิของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าในฐานะสำรวจเป็นเครื่องมือของประเทศนั่งของรัฐ สำหรับใช้อำนวยการปกครองและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ซึ่งจะส่งผล ต่อกระบวนการคิดการตัดสินใจของการกระทำการที่อย่างหนึ่งของสำรวจได้

หน่วยงานระดับสถานีสำรวจ

หน่วยงานที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนในการให้บริการและนำบัดทุกข์บำรุงสุขมากที่สุดคือ สถานีตำรวจนั้น กรรมตำรวจนี้มีเจตนาaramณ์แน่วแน่ที่จะเสริมสร้างสถานีตำรวจนี้ให้เป็นที่พึ่งแห่งแรกของประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้พยายามผลักดันแนวคิดและทิศทางการพัฒนาสถานีตำรวจนี้ให้เป็นรูปธรรมตามโครงการ “โรงพักเพื่อประชาชน” ซึ่งกำลังเร่งดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยมีหลักสำคัญดังนี้ (โรงพักเพื่อประชาชน, 2541)

1. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย และการบริหารทั้งในระดับกรมต่อไปจนถึงสถานีตำรวจนิ่ง ในลักษณะของการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ และร่วมกันประเมินผลในระบบเปิด ในฐานะที่สถานี ตำรวจนิ่งเป็นสมบัติร่วมกันของชุมชน
 2. การปรับปรุงบทบาท ค่านิยม และจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจนักการเป็น “ผู้ปกป้อง” มาเป็น “ผู้ให้บริการ” ตามแนวทางการส่งเสริมการบริการของรัฐและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในการใช้บริการจากสถานีตำรวจนิ่งมากขึ้น
 3. การปรับปรุงแก้ไขให้กระบวนการต่างๆ ของงานตำรวจนิ่งสุด ณ ที่สถานีตำรวจนิ่งให้มากที่สุด โดยการยกระดับหัวหน้าสถานีตำรวจนิ่งให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น รวมงานบริการต่างๆ ของสถานีตำรวจนิ่งให้เดียวกัน ตลอดทั้งแก้ไขระบบที่ข้องกับและคำสั่งต่างๆ ให้มีขึ้นตอนการปฏิบัติที่น้อยลง
 4. การมอบหมายให้สถานีตำรวจนิ่งเป็นผู้กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติ ขึ้นตอนและระยะเวลาการบริการประชาชนของแต่ละแห่ง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพปัจจุบัน ทรัพยากรที่มีอยู่ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การบริการประชาชนของสถานีตำรวจนิ่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการให้รางวัลแก่สถานีตำรวจนิ่ง สำหรับการดำเนินการที่ดีเยี่ยม
 5. การกระจายการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของสถานีตำรวจนิ่ง ออกไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่อย่างทั่วถึง ตามหลักสูตรศาสตร์เชิงรุก โดยเฉพาะทางด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด
 6. การปรับเปลี่ยนภารกิจจากหน่วยงานอื่นในสังกัดกรมตำรวจนิ่ง ที่มีความสำคัญน้อต่อภารกิจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการให้บริการประชาชน ไปยังสถานีตำรวจนิ่งให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในระดับสถานีตำรวจนิ่ง ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนิ่งสามารถเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ

สำรวจในสังกัด ทำหน้าที่ต่างๆ ได้ตามความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนักศึกษาฯ ในภารกิจและภาระในภาคภาคสนามกำลังพล

7. การปรับปรุงระบบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณประจำปีของกรมตำรวจน้ำเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานีตำรวจน้ำอย่างแท้จริง รวมทั้งปรับปรุงการจัดหาและแจกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในภาคปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อสถานีตำรวจน้ำเป็นลำดับแรก

สรุป ตำรวจน้ำที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจน้ำจะเป็นค่านำของสำนักงานตำรวจน้ำที่ต้องสัมผัสนับประชาน และจากบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจน้ำที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้น ล้วนแล้วแต่เป็นการบริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับความสะดวกในด้านต่างๆ รวมทั้งชีวิตและทรัพย์สินตามหน้าที่และกฎหมายที่กำหนดไว้ อันมีลักษณะแตกต่างจากข้าราชการ พลเรือนอื่นๆ ลักษณะพิเศษที่จะทำให้เกิดปัญหางานประจำไปสู่การศึกษาในเรื่องนี้ เช่น ตำรวจน้ำที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจน้ำต้องสัมผัส กับชาวบ้านอยู่ตลอดเวลาในลักษณะ เป็นผู้มีอำนาจที่คอยควบขันจับพิเศษ ตำรวจน้ำอาจเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ตำรวจน้ำสามารถใช้คุณพินิจในอันที่จะทำให้บุคคลถูกจำกัดหรือถูกเสียหาย ทำให้นำเด็ก หรือลึงแก่ชีวิตได้ ในทันที โดยไม่ต้องรอกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นตำรวจน้ำจึงเสมือนความสองคม ถ้าตำรวจน้ำเป็นคนดี มีจิตใจดี หรือบุคลิกภาพในดี การพูดจา การใช้กริยาท่าทางที่เหมาะสมหรือบุคลิกภาพภายนอกเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ สังคมก็มีความสงบสุข แต่ถ้าตำรวจน้ำเป็นคนไม่ดี แม้จะมีความสามารถก็อาจเป็นอันตรายต่อสุขริชชันได้

จริยธรรมตำรวจน้ำ

จริยธรรมตำรวจน้ำ ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Police morals มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า police morals แปลว่า ข้อปฏิบัติของตำรวจน้ำหรือหลักธรรมที่ตำรวจน้ำควรปฏิบัติ

คำว่า จริยธรรม มีความหมายว่า หลักที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นหลักของความดีงามของสังคมกำหนดไว้เป็นหลักคำสอนของศาสนา การกล่าวว่าประพฤติอย่างไรดี การประพฤติที่ถูกต้องคืออะไร ถ้าไม่ประพฤติจะมีโทษอย่างไรบ้าง จริยธรรมมาจากคำว่า “วินัย” วินัย คือ คำสั่ง ถ้าไม่ปฏิบัติ จะต้องได้รับโทษตามข้อนัยถูกไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าจริยธรรมตำรวจน้ำคือคำสอนเรื่องความประพฤติของตำรวจน้ำไม่มีบลลงโทษรุนแรงหนื่นคำว่าวินัยตำรวจน้ำ แต่โดยคุณธรรมแล้วผู้มีอาชีพตำรวจน้ำต้องมีหลักยึดคือจริยธรรมตำรวจน้ำเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ จึงจะเชื่อได้ว่าเป็นตำรวจน้ำที่สมบูรณ์แบบ เป็นตำรวจน้ำอุดมคติ เพราะในทางพุทธศาสนาอีกว่าธรรมและวินัยเป็นของคู่กัน ดังนั้นตำรวจน้ำมีจริยธรรมตำรวจน้ำและวินัยตำรวจน้ำเป็นหลักในการปฏิบัติคัวข

หลักจริยธรรมของตำรวจอังกฤษ

วิชาการและนักบริหารงานตำรวจนำโดยวิเคราะห์ถึงความสำเร็จต่อเนื่องในการปรับปรุง กิจกรรมตำรวจอังกฤษนับแต่สมัยของ เชอร์ โรเบิร์ต พีล เป็นต้นมา ถือเป็นหลักสำคัญที่ว่า ใน การปรับปรุงกิจกรรมตำรวจนักทุกคนได้ขึ้นในหลักความสงบสุขของบ้านเมือง ความกล่องตัว ในการลงทุนต่ออาชญากรรมและได้มีการควบคุมการปฏิบัติงานของตำรวจอ่อนชิง จากนายตำรวจนายดับสูงอย่างชิงช้า จากนายตำรวจนายดับสูงอย่างใกล้ชิด รวมทั้งได้ขึ้นในหลักการสำคัญ ต่อไปนี้เป็นแนวทางปฏิบัติคือ

1. ระบบตำรวจอังกฤษ ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างตำรวจอังกฤษกับประชาชน สมดังคำกล่าวที่ว่า “ประชาชนคือต้นกำเนิดของตำรวจน” อ่อนชิงช้า
2. ส่งเสริมการใช้ระบบคุณธรรมประกอบกับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง และภาคเข้า การปฏิบัติหน้าที่ตำรวจน ให้มีความสำนึกรักในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. การปรับปรุงระบบตำรวจอังกฤษ ได้ดำเนินปรับปรุงทั้งแนวทางการปฏิบัติโดยบังคับใช้ กฎหมายของตำรวจน และแนวทางในการจัดการบริหารองค์การตำรวจนี้ที่สมเหตุผลร่วมกันไปด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของตำรวจอังกฤษ คำสอนโดย เชอร์ โรเบิร์ต พีล นับเป็น ประชญาการบริหารงานตำรวจนี้ที่เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญส่งเสริม ให้ตำรวจนำเสนอตัวในฐานะผู้พิทักษ์ สันติราษฎร์ ขันเป็นคุณสมบัติสำคัญของประชาชน รวมทั้งเป็นหลักการพื้นฐานที่จะได้ประชญา สนับสนุนแล้วบังปฏิบัตินเป็นพลเมืองดีของชาติการพ่อภูมายาของบ้านเมือง ประกอบด้วย หลักการที่สำคัญยิ่งดังนี้

หลักการที่ 1 ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจน (Prevention of crime is the basic mission of the police) ในฐานะที่ตำรวจนี้เป็นหน่วยงานเนื้องต้นในกระบวนการ ยุติธรรม ดังนั้นตำรวจนี้ต้องมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความพำนุช และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ไว้ นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมให้ประชาชนเคารพต่อ กฎหมายบ้านเมือง และดำเนินชีวิตถูกต้องตามหลักที่กำหนดของสถาบัน โดยตำรวจนี้ต้องปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมายและประเพณีเป็นแบบอย่างอันดีตามหลักจริยธรรมตำรวจอังกฤษอีกด้วย

หลักการที่ 2 ตำรวจนี้ต้องได้รับความเคารพนับถือยกย่องจากประชาชนอย่างแท้จริง (Police must have full respect of the citizenry) จากการวิจัยศึกษาภาวะบทบาทของตำรวจนในสังคม พบว่าการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เหมาะสม อาทิ ธรรมเนียม ศาสนาของตำรวจนี้และการแสดงพฤติกรรมอันเป็นสิ่ง ที่น่ารังเกียจทำองค์กรชั้นนำ เช่น แหงรีด ไอกำช หรือขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผล ให้ประชาชนปลดปล่อยห่างจากตำรวจนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจนี้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตาม尺度ตามอารมณ์

หรือใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องคุ้มครองคนพิคบกนพาล มักจะประสบปัญหาด้วยความและการไฟว์เนื้อ เชื่อใจจากประชาชน

หลักการที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นการชักนำให้ประชาชน เคารพฯ แต่การนี้ หรือการกระทำใดๆ อันไม่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ไม่ว่าจะก่อขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือ ประชาชน ผู้ที่ทำการฝ่าฝืนต้องได้รับโทษตามควรแก่เหตุ ไม่มีการยกเว้น เนื่องจากว่าการ ไม่เคารพ ต่อกฎหมายบ้านเมือง เป็นการกระทำผิดที่ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเคารพต่อกฎหมาย และเป็น การประทุษร้ายต่อตัวการปกครองโดยหลักกฎหมาย ดังนั้น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ประชาชน และตำรวจจะต้องมีจิตสำนึกรักกฎหมายบ้านเมืองอย่างแท้จริง

หลักการข้อที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่เชิงบังคับบุ้งเข้มเพิ่มพูนของตำรวจ จะเป็นผลทำให้ ตำรวจสนับสนุนกิจกรรมการทำงานของตัวเองเป็นสัดส่วนกัน (Cooperation of the police decreases as the eye of force Increases) ตำรวจพึงเข้าใจว่าการใช้ศิลปะเข้าถึงจิตใจของประชาชนของตำรวจ เปรียบเสมือนหนึ่งเป็นแม่แรงจัดภาวะอันหนักอึ้งของตำรวจไปสู่ความสำเร็จในการรักษากฎหมาย และการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดียิ่ง

หลักการข้อที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ใช้บังคับกฎหมายด้วยความเที่ยงธรรม (Police must render impartial enforcement of the law) ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและ เสมอภาคตามหลักแห่งกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยไม่ห่วนเกรงสั่นคลอนตามอิทธิพลหรือภาวะ ครอบจ้ำอื่นๆ ทั้งต้องระมัดระวังสำนึกไม่ให้เกิดความลำเอียงหรือรังเกียจเดียดฉันท์ต่อบุคคล โดยเชื้อชาติหรือศาสนา

หลักการข้อที่ 6 ตำรวจพึงใช้กำลังอาวุธในกรณีจำเป็นสุดวิสัยซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แล้ว (Physical force is used only as last resort) หมายความว่าการใช้อาวุธของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นการสุดท้าย ต่อการวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน ทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน โดยไม่จำเป็นควรจะใช้เพื่อการรักษาความสงบศิริชัยแห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม เท่านั้น

หลักการข้อที่ 7 ตำรวจและประชาชนเปรียบเสมือนบุคคลเดียวกัน (The police are the public and public are the police) ข้อเท็จจริงซึ่งอาจดื้อได้ว่าเป็นประเพณีได้ว่า “ประชาชนคือต้นกำนิด ของตำรวจและตำรวจคือประชาชนพลเมืองของชาติ” ทั้งตำรวจและประชาชนจึงเปรียบเสมือน บุคคลเดียวกัน คือตำรวจมีหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยทางของประชาชน และในทำนองเดียวกัน ประชาชนต้องให้ความร่วมมือแก่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพลเมืองดี

หลักการข้อที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย (Police represent the law) ในฐานะที่ ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายดังนั้นจึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจ ต้องใช้การสั่งการวินิจฉัยที่ถูกต้องตามหลักแห่งกฎหมายมีความอดทนเข้มแข็งต่อต้านในสิ่งที่วุ่นวาย อย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว澳เอนเอียงไปตามสถานะแวดล้อม

หลักการข้อที่ 9 สังคมที่ปลอดภัยจากอาชญากรรมและมีความสงบเงียบเป็นการทดสอบ ถึงประสิทธิภาพของตำรวจ (The absence of crime and disorder is the test of police efficiency) หลักการนี้เป็นการประเมินถึงค่าปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยพิสูจน์ถึงประสิทธิผลการรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ชุมชน รวมทั้งความสามารถของตำรวจที่จะรักษาความศักดิ์ศิริแห่งกฎหมายให้คงไว้ เป็นหลักเกณฑ์วินิจฉัยประกอบกันไปด้วย

หลักจริยธรรมตำรวจนอเมริกา

ออกัสท์ โวลเดอร์ (August Vollmer) หัวหน้าตำรวจนอร์เวย์ได้รวบรวม ความต้องการของประชาชนอเมริกันที่เกี่ยวกับการให้บริการของตำรวจว่า สังคมอเมริกันมีความ ต้องการตรวจแบบใดและพบว่าประชาชนชาวอเมริกันนั้น เห็นว่าตำรวจที่ดีที่เทพอิเหน่านี้จะต้องมี คุณสมบัติดังนี้

1. ตำรวจต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาและมีวินัยตามอุดมคติของโซโลมอน (The wisdom of Solomon) แห่งอิสราเอล ผู้ทรงไว้วางพระปฐมภูมิคุณงามความดีในกุศลโภນายการปกครอง การศึกษา การศึกษา การเศรษฐกิจ และการเสริมสร้างสัน พันธุ์ในตรีระห่วงประเทศ

2. ตำรวจต้องมีความกล้าหาญประหนึ่งพระเจ้าเดวิด (The courage of David) กษัตริย์ นักรบที่เกล้ากล้าแห่งอิสราเอล ทรงมีนิพิธนานุภาพ ประกอบด้วยน้ำพระทัยเที่ยงธรรม มีความยึดมั่น ใจรักภักดีต่อพระเจ้าอย่างยิ่ง ตามประวัติคัมภีร์ไบเบิล พระองค์ทรงเป็นผู้ประหารยักษ์ໄกโลเอื้อง ด้วยพระองค์เอง

3. ตำรวจนี้จะกำลังประดุจหนึ่งแขนชั่มผู้ทรงพลัง (The strength of Samson)

4. ตำรวจจะต้องมีความอดทนเสมอ (The patience of Job) ผู้มีครรภาระเป็นเจ้า อายุแท้จริง และมีความเด็ดเดี่ยวต่อการถูกทรามาอย่างแสนสาหัส

5. ตำรวจนี้จะต้องมีลักษณะผู้นำอย่างโมเสส (The leadership of Moses) นักการศึกษา ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ของชาวยินดู ตือกำเนิดในประเทศอียิปต์อดพื้นจากการถูกประหารระหว่างเป็นทหาร จากกษัตริย์ฟาราโหร์ โดยการช่วยเหลือชุมชนเลี้ยงอุปถัมภ์จากพระธิดา กษัตริย์ฟาราโหร์ และได้รับการอบรม ศึกษาศึกษา วิทยาการในราชสำนักอียิปต์เป็นอย่างดีเดิม มีความเนลียะดาครอบรู้ทางวิชาสมัยใหม่ อย่างยอดเยี่ยม ต่อมาได้เป็นผู้นำชาวยินดู ทำการต่อสู้เพื่อความเป็นไปราชการปักธงของกษัตริย์

อีกปีต่อไปประสบชัยชนะรวมทั้งได้เป็นผู้ประกาศบัญญัติสินประการและกฎหมายอื่นๆ รวมเรียกว่า “กฎหมายโมเดล” ด้วย

6. ตำราจดท่องมีความเมตตากรุณาอย่างชนชาวาริตัน(The kindness of good Samaritan) ซึ่งมีถินกำเนิดในชามาเลียนนครหลวงโภรณะของปาเลสไตน์ได้รับการยกย่องขนาดนามว่าเป็นผ่านที่มีความเมตตากรุณามากที่สุด โอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นเป็นนิจ

7. ตำราจะจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมกลยุทธ์ ดังที่อเล็กซานเดอร์มหาราช (The strategic a training of Alexander) นั้นกับผู้เชี่ยวชาญที่สุดในประเทศ ได้รับการฝึกฝนต่ำรากชัย อย่างเดือเดิม ท่าทางของพระองค์แม้จะมีกำลังไฟร์พลเพียงจำนวนน้อยนิด แต่ก็สามารถใช้กลยุทธ์ พลิกแพลง เอาชนะศัตรูที่มีกำลังมากกว่าหลายเท่า ได้อย่างน่าอัศจรรย์ ทรงประกาศสังคม พิชัยประเทศมหาอำนาจยุโรป และเรียกในสมัยเดียวกันอย่างนานาคนทั่วโลกเป็นกษัตริย์ผู้ทรงคุณวิทยา มีพระปริชาญาณสูงสุด กับภารกิจภาพ ทางการปกครอง การศึกษา และศิลปวิทยาอย่างหาผู้เสมอเหมือน ได้มาก

8. ตัวร่วงจะต้องเป็นผู้ที่มีศรัทธาต่ออาชีพเสมอถ้าอย่างไรก็ตาม ตามประวัติในคัมภีร์ใบเบี้ยล แคนเนียลเป็นผู้ที่รอดพ้นจากการที่สิงโตทำร้ายโดยอาศัยนารมปีปักษีหาริย์ ซึ่ดมั่นในลักษณะเชื่อถือพระผู้เป็นเจ้าว่าทรงเป็นผู้มีอำนาจจักร ให้กลุ่มสามารถหยั่งรู้เหตุการณ์ล่วงหน้า และกำหนดการณ์ให้เป็นไปตามประสงค์แห่งพระผู้เป็นเจ้าทุกประการ

9. สำรวจจะต้องมีศึกษาทางการทูตเสริม่อนหนึ่งลินคอร์น ประธานาธิบดีผู้เรื่องนาม
แห่งสหราชอาณาจักร

10. ตัวรากจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดกลั้นดังช่างไม้นาซาเรท (The toleevence of the carpenter of Nazareth) ซึ่งเป็นชนพอลเมืองตั้งถิ่นฐานอยู่ในภาคเหนือของปานาเลสไตน์

11. ตัวร่วจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับรู้วิชาการทุกสาขา เช่น ธรรมชาติวิทยา ชีววิทยา และสังคมวิทยา อื่่างแจ่มแจ้ง (An intimate knowledge of every of the natural biological and social sciences)

โครงสร้างจริยธรรมตำรวจไทย

กรมตَّรวจได้มีคำสั่งที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2525 เรื่องการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมตَّรวจและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตَّรวจขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้จริยธรรมตَّรวจเป็นเครื่องมือชั้นนำในการการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปสู่ความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์หรือความเป็นตَّรวจของประชาชน สำหรับ โครงสร้างจริยธรรม ที่ได้กำหนดไว้ภายใต้คำสั่งดังกล่าวประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณธรรมตำราฯ

ส่วนที่ 2 ค่านิยมของตำราฯ

ส่วนที่ 3 อุดมคติตำราฯ

ส่วนที่ 4 หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำราฯ

ส่วนที่ 5 ข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำราฯ

และได้มีผู้กล่าวไว้ พงษ์ศักดิ์ โรหิโตปกรณ์ (2543) ได้กล่าวไว้ จากคำแนะนำตำราฯสู่ตำราฯ ในอุดมคติ "บุนพันธ์รักษ์ราชเดช" แบบอย่างการมีชีวิตที่กรมวังผู้ไห庾ค่านิยมรองตาม และพรำเพื่อน ข้าราชการตำราฯ ตลอดจนคนที่คิดจะเป็นตำราฯทุกคนให้ยึดถือ เป็นแบบอย่างผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ผู้เสียสละ เป็นมือปราบชื่อดัง คงกระพันชาตรี ทั้งปืนและมีดยิงฟันไม่เข้าแม้เม็ดปิงทองคนขายหมู ยังเชื่อคไม่เข้า เป็นที่เกรงกลัวของโจรผู้ร้าย และปราบปรามชุมโจรต่างๆ ไปหมดสิ้น เป็นที่รักใคร่ นับถือของคนทั่วไป บุนพันธ์คือคนที่ยึดถืออุดมคติของตำราฯ เป็นนุคคลที่เคร่งครัดและเอื้อเพื่อ ต่อหน้าที่ มีความกรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล บุ่มบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ดำรงตนในบุคคลธรรม กระทำการ ด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต ซึ่งเป็นอุดมคติของตำราฯนั้นเอง "บุนพันธ์เป็นผู้ช่วยเหลือ บ้านเมือง มีธรรมะประจำใจ ตลอดชีวิตตำราฯทำหน้าที่อย่างจริงจัง กล้าหาญ เสียสละเพื่อประชาชน โดยยึดมั่นปฏิริยาคือ เอื้อเพื่อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บปวด ไม่หวั่นไหว ในความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล บำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติ ศาสนา และพระมหาภัยศรีฯ คนที่เป็นตำราฯในปัจจุบัน หากนำไปใช้ในชีวิตการทำงาน จะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่ รับราชการ ไม่ว่าจะเป็นการปราบโจรผู้ร้าย ทำให้ประชาชนรักใคร่ นอกจากนี้ ยังทำให้มีคุณธรรม ศีลธรรมในใจ ดังนั้น ข้าราชการตำราฯทุกคนควรจะได้ยึดมั่นในอุดมคติของตำราฯ ดังเช่น ที่บุนพันธ์ยึดถือปฏิบัติมารวมทั้งคุณธรรม ศีลธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ถ้าหากทำได้ดังกล่าวแล้ว งานทุกๆ ด้านของตำราฯ ก็จะสำเร็จเรียบร้อยทุกอย่าง พร้อมทั้งความเจริญก้าวหน้าก็จะเกิดกับ ผู้ปฏิบัติเอง" บุนพันธ์เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจรุ่นหัวใจระเบี้ย และมีอาชญากรที่สุด ก่อนเกณฑ์ให้ แสดงความเป็นตำราฯอาชีพ มีการปราบปรามอาชญากรรมอย่างเคร่งครัด เป็นที่น่ายกย่อง ประชาชน ให้ความเคารพนับถือ บุนพันธ์ดำรงชีวิตอย่างเป็นเอกในเรื่องของความซื่อสัตย์ ซื่อตรง การทำงาน ร่วมด้วยลูกน้อง เรื่องไส้เทา บุนพันธ์แคล้วคลาด ปลอดภัย อย่างคงกระพัน แต่ด้านของอีกมุม คือเป็นคนเก่งกล้าสามารถ ดึงมวลชนเข้ามายาก ซึ่งนั้นเป็นคุณโดยภาพที่ถูกต้อง ถือศีลห้า คำรงอยู่ใน ศีลธรรม ศีลและสัตย์จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติคิดอยู่ในศีลและสัตย์รอดพ้นจากภัยทั้งปวง เมื่อตนเลิกเช่นที่บุนพันธ์ได้ปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างมาตลอด 108 ปี

จากจริยธรรมค่าธรรมชาติที่ได้ก่อตัวขึ้นด้านสรุปได้ว่า การปฏิบัตินี้ที่รักษาความสงบเรียบร้อย และการบังคับใช้กฎหมายของค่าธรรมชาติที่ต่างประเทศและภายในประเทศไทย สามารถมองเห็นลักษณะร่วมของการพฤติและการปฏิบัติของค่าธรรมชาติในสายตาประชาชนว่า ต้องมีหลักเกณฑ์ทั่วไปในการปฏิบัติ หน้าที่ของค่าธรรมชาติในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายนั้นมีความกว้างขวาง และเป็นการคิดต่อใช้กับประชาชน ถ้าไม่มีหลักจริยธรรมในวิชาชีพแล้ว โอกาสที่จะยกไปอยู่ใต้อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลม ต่อการตัดสินใจความเป็นธรรมเสมอหน้ากับคนในสังคมย่อมมีมาก ด้วยเหตุนี้ในองค์การค่าธรรมชาติ ทุกระดับ จึงต้องเน้นถึงความสำคัญของจริยธรรมในอาชีพ เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมจิตใจเจ้าหน้าที่ ค่าธรรมชาติ ปฏิบัติชอบ ลดคลื่นลักษณะพฤติกรรมที่ค่าธรรมชาติเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันดี ของสังคมต่อไป ทั้งนี้ เพราะในปัจจุบันผู้ประกอบกิจการเดียวกันมักจะรวมกลุ่มเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน เนื่องจากการบริการบางอย่างมีความจำเป็นสำหรับชีวิตและความเป็นอยู่ของสังคม ซึ่งทำให้กลุ่มค่าธรรมชาติอานาจต่อรอง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในองค์การค่าธรรมชาติทุกระดับ จะต้องเน้นถึงความสำคัญในอาชีพ เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมจิตใจเจ้าหน้าที่ค่าธรรมชาติ ปฏิบัติชอบ ลดคลื่นลักษณะพฤติกรรมที่ค่าธรรมชาติเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันดีของสังคมต่อไป

ระดับชั้นยศของข้าราชการค่าธรรมชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการค่าธรรมชาติแห่งชาติ พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติค่าธรรมชาติแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ลักษณะที่ 4 เรื่องยศและชั้นข้าราชการค่าธรรมชาติ มาตรา 24 กำหนดยศข้าราชการค่าธรรมชาติ มีตามลำดับดังนี้ ยศพลดำรงเอก ยศพลดำรงทรี ยศพันดามรงเอก ยศพันดามรงทรี ยศพันดามรงเอก ยศพันดามรงทรี ยศร้อยดามรงเอก ยศร้อยดามรงทรี ยศร้อยดามรงทรี ดามดำรง จ่าสินดามดำรง สินดามดำรงเอก สินดามดำรง โภและสินดามดำรงทรี ว่าที่ยศคิดให้ถือสมิตรนั้น ถ้าผู้ซึ่งมียศค่าธรรมชาติเป็นหญิง ให้เติมคำว่า “หญิง” ท้ายยศค่าธรรมชาตินั้นด้วย มาตรา 25 ชั้นของข้าราชการค่าธรรมชาติ คือ ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ ร้อยดามดัมทรีขึ้นไป และชั้นประทวน ได้แก่ ยศสินดามดัมทรี สินดามดัมรง โภ สินดามดัมรงเอก จ่าสินดามดัมรง โดยได้รับการคัดเลือกหรือสอนแบ่งขั้นเข้ารับการศึกษาอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานค่าธรรมชาติแห่งชาติ

สรุปได้ว่า ยศข้าราชการค่าธรรมชาติ 14 ชั้นยศ และระดับชั้นของค่าธรรมชาตินั้นมี 2 ระดับ คือ ชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน

ระดับการศึกษาและวิธีคัดเลือกนักศึกษาเข้ารับราชการตำรวจ

สำนักงานตำรวจนครบาล ที่มีกำลังพลจำนวน 210,000 นาย แยกเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 40,000 นาย ที่เหลือ 170,000 นาย เป็นชั้นประทวน สำนักงานกำลังพล (สำนักงานตำรวจนครบาล แห่งชาติ, 2551)

1. ระดับการศึกษาของตำรวจนามาก 2 แหล่ง คือ

1.1 ระดับสัญญาบัตร

1.1.1 ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจนครบาลทั่วไป ที่สำเร็จการศึกษานม.4 เข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารเหล่าตำรวจใช้การศึกษา 2 ปี แล้วศึกษาระดับปริญญาตรีในโรงเรียนนายร้อย หลักสูตร 4 ปี

1.1.2 เปิดรับสมัครนักศึกษาทั่วไปที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์ที่สมัครเป็นตำรวจนครบาล แต่ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจนายสินไม่ต่ำกว่า 4 เดือน

1.2 ระดับชั้นประทวน

1.2.1 จากการศึกษาจากโรงเรียนพลตำรวจหรือศูนย์ฝึกอบรมตำรวจนครบาล 1-9 ระดับการศึกษาที่สอบคัดเลือกเข้ารับราชการตำรวจน้ำหนัก ผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า เข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ หรือนักเรียนนายสินไม่ปัจจุบัน เข้าศึกษาอ่อนรนในโรงพลเรียนพลตำรวจน้ำหนักตามหลักสูตร 1 ปี

1.2.2 หรือผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาต่างๆ และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรจากโรงเรียนพลตำรวจนายสินไม่ต่ำกว่า 2 เดือน

2. วิธีการคัดเลือกนักศึกษาเข้ารับราชการตำรวจน้ำหนัก

วิธีการคัดเลือกนักศึกษาเข้ามาเป็นตำรวจน้ำหนักนั้น มีลักษณะเหมือนกันคือ สอนความรู้ทางวิชาการ สอนพลศึกษา สอนสัมภាយณ์ ตรวจสอบคุณสมบัติ ที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย ก cioè สัญชาติ อายุ ขนาดสภาพร่างกาย ความเกี่ยวข้องทางการเมือง พฤติกรรม การทดสอบดังกล่าว เน้นที่การสอนความรู้ทางวิชาการเป็นหลัก รองลงมาคือการสอนพลศึกษา ส่วนการสอนสัมภាយณ์ นั้นเป็นส่วนเสริม ไม่ใช่ส่วนสำคัญในการตัดสินใจสอบ ได้หรือตก ดังนั้นคนที่จะเข้าเป็นตำรวจน้ำหนัก หรือไม่ ตัดสินกันที่ความรู้ทางวิชาการเป็นหลัก ซึ่งก็เหมือนกับการสอนเข้าเป็นข้าราชการพลเรือน ประเภทอื่นๆ จะแตกต่างก็เพียงแต่มีการทดสอบพลศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งคนที่มีสุภาพดีตามปกติก็สามารถสอบได้ทุกคน ส่วนการตรวจสอบน้ำหนัก เป็นการกั้นกรองว่าผู้สมัครเป็นโรคหรือมีคุณสมบัติทางร่างกายที่ขัดต่อการรับราชการตำรวจน้ำหนัก ไม่สำหรับการตรวจสอบพฤติกรรม มีทั้งการตรวจสอบ พฤติกรรมที่เป็นภัยต่อความมั่นคงปลอดภัยของรัฐ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอัชญากรรม

รวมทั้งความไว้วางใจได้ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงรักภักดีต่อทางราชการ มีความสุขมารอนคง เป็นดัน การตรวจสอบดังกล่าวใช้วิธีส่งเรื่องให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานีตำรวจน้ำที่เป็นผู้ดำเนินการซึ่งมักจะไม่ได้ผลในเบื้องของการเอาเรื่องอาจัง เพราะหน่วยงานเหล่านี้มีภารกิจหลักของตนเองที่ต้องรับผิดชอบอยู่มากแล้ว ยกเว้นการตรวจสอบลายน้ำมือซึ่งจะทราบได้แน่นอนว่า ผู้สมัครรายใดเคยมีประวัติต้องหากดีอาญามาก่อน นอกจากนั้นแล้ว แทนจะไม่มีผลในการกลั่นกรองบุคคลเข้ารับราชการตำรวจได้เลย

เป็นที่น่าสังเกตว่า การสอบสัมภาษณ์นี้ได้ระบุความมุ่งหมายไว้ว่า เพื่อพิจารณาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีว่าฯ อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ เหตุปัญญา บุคลิกภาพ ความพร้อม หรือความสมบูรณ์ของร่างกาย ตลอดจนคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นตำรวจ ซึ่งน่าจะเป็นมาตรการที่กั้นกรองบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมเข้าเป็นตำรวจได้ดี แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าเป็นเพียงการเรียกผู้สมัครเข้ามาซักถาม และสนทนากันในระยะเวลาสั้นๆ ประกอบกับผู้สัมภาษณ์ก็ไม่มีความชำนาญทางจิตวิทยา ดังนั้นการสอบสัมภาษณ์จึงเป็นเพียงการพิจารณา粗略 ท่าทาง การได้ตอบสนทนากันเพื่อดูว่าเป็นบุคคลสมประกอนหรือไม่อย่างผิวนอกเท่านั้น ไม่อาจกั้นกรองให้ได้บุคคลอย่างที่ระบุความมุ่งหมายไว้ เพราะเคยปรากฏหลายครั้งว่าหลังจากคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นตำรวจแล้ว จึงปรากฏในภายหลังว่าบุคคลเป็นโรคประสาท ไม่สามารถทำงานหรือศึกษาได้ ต้องให้ออกจากราชการไป (สัมฤทธิ์ เกตรา, 2539)

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาและการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นตำรวจ มุ่งคัดเลือกคนที่มีความรู้ทางวิชาการมากกว่าการคัดเลือกคนดีและบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นตำรวจ คนที่มีความรู้ทางวิชาการนั้นย่อมมีทั้งคนดีและที่ไม่ดีปะปนกัน เมื่อมุ่งคัดเลือกคนที่มีความรู้ทางวิชาการเป็นหลัก จึงย่อมได้ทั้งคนดีและคนไม่ดี ได้ทั้งคนที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมที่จะเป็นตำรวจ เมื่อคนเหล่านี้มาอยู่ในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแบบตำรวจ จึงย่อมเกิดพฤติกรรมและภาพลักษณ์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อเป็นดังนี้ผู้วิจัยจึงคิดว่าวิธีที่จะทำได้คือการให้ความรู้ ทักษะ เทคนิค กับตำรวจเพื่อให้ตำรวจเป็นตำรวจที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตำรวจ

หลักการพัฒนาตำรวจ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน (อ้างถึงใน แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจน้ำแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554) ได้พระบรมราชโองการสำหรับข้าราชการตำรวจน้ำตอนหนึ่งว่า "...ผู้ที่จะเป็นตำรวจจำเป็นต้องเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้แข็งแกร่งสมอ ทึ้งในด้านความรู้ กำลัง และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ได..."

ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารปีกครองบ้านเมือง ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ ความตอนหนึ่งว่า "...ในบ้านเมืองนี้ มีทั้งคนดี และคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่ การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปีกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อน..."

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ พระบาทสมเด็จพระปูชนียาจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทสำหรับข้าราชการตำรวจไว้ตอนหนึ่งว่า "...การจับกุมผู้ร้ายนั้น ไม่ถือเป็นความชอบด้วยเหตุผล แต่นับว่าผู้นั้นได้กระทำการครอบคลุมแก่หน้าที่เท่านั้น แต่จะถือเป็นความชอบด้วยเหตุผล ได้ปีกครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดินในท้องที่นั้น อยู่เย็นเป็นสุขพอสมควร..."

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554 (ปรัชญา กล้าหาญ และพอตा บุตรสุทธิวงศ์, 2550) เป้าหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพคน และความเข้มแข็ง ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. คนไทยทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย ศติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2. เพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย เป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง ที่มีคุณภาพเพิ่มเป็น 60% ของกำลังแรงงานทั้งหมดและเพิ่มสัดส่วนบุคคลากร (Intellectual and knowledgeable society) ด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คน ต่อประชากร 1 หมื่นคน

3. อายุคาดหมายเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปี จากเดิมที่ 72 ชาย 69 ปี ควบคู่กับ การลดอัตราเพิ่มของการเข้าปีวัยด้วยโรคที่ป้องกันได้ใน 5 อันดับแรก คือ หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หลอดเลือดสมอง และมะเร็ง นำไปสู่เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดรายจ่ายด้านสุขภาพ ของบุคคลในระยะยาว

4. การพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน ทุกชุมชนมีแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม และองค์กรปีกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนชุมชนไปใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม และบรรเทาปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และขยายการเข้าถึงแหล่งทุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และลดสัดส่วนผู้อยู่ได้เส้นความยากจน ลงเหลือร้อยละ 4 ในปี พ.ศ.2554

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 – 2550 (2546) มีความเห็นพ้องร่วมกันว่า “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาประเทศ ทึ้งยังให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ

มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รวมทั้งเตรียมสร้างสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทย เป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล โดยเฉพาะด้านการบริหารราชการ มุ่งที่จะพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับ การพัฒนาประเทศไทยในยุคโลกการกิจกรรมน้ำหนึ่งเมืองที่ดี และประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นสำคัญ

ปรัชญา กล้าหาญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่าภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง ในกระแสโลกการกิจกรรม ที่ปรับเปลี่ยนรวดเร็วและมีความ слับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทุกที่ จึงจำเป็นต้องมี การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ที่เหมาะสมไว้ก่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และสังคมไทยสู่ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมให้เป็น รากฐานที่มั่นคงของประเทศต่อไป

แผนพัฒนาสำนักงานตำราฯแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 (2550) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ไว้เป็นแผนหลัก 3 ด้าน คือ 1) แผนพัฒนาตำราฯและครอบครัว 2) แผนพัฒนาองค์กร หน่วยงาน และ 3) แผนพัฒนาระบบงาน ในแนวทางการพัฒนา 3 ด้าน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แผนด้านที่ 1 คือ แผนพัฒนาตำราฯและครอบครัว นับว่าเป็นด้านสำคัญ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรมได้เปลี่ยนไป การทำงานของ ตำราฯได้เปลี่ยนจากการปกติของมาเป็นการบริการ ได้มีปรัชญาในการพัฒนาคนไว้ว่า

จะปลูกพืชต้องเตรียมดิน

จะกินต้องเตรียมอาหาร

จะพัฒนาการต้องเตรียมประชาชน

จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ

จะพัฒนา kra เตือนต้องพัฒนาที่ตัวเรา ก่อน

ผ่อนปรนสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

น้อมนำสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ

คุณภาพชีวิตคือ เป้าหมายสูงสุด

สำหรับเป้าหมายของการพัฒนาคน ต้องพัฒนาห้องตำราฯและครอบครัว เพื่อให้อุดมการณ์ แห่งชีวิต และมีรูปแบบที่ดีงาม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักในการดำเนินชีวิต กล่าวคือ ให้ใช้ชีวิตอย่างเรียนรู้ ประหยัด ชี้อัตลักษณ์สุจริต ไม่ฟุ่มเฟือย มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และหน้าที่การงาน ขยันอย่างตลาด ปราศจากอาชญากรรม พึงดูแลด้วยศักดิ์ศรี มีวินัย และ ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เป้าประสงค์สูงสุดของแผนพัฒนาสำนักงานตำราฯ พ.ศ. 2550 – 2554 มีความ มุ่งหวังให้ข้าราชการตำราฯทุกคน ถูกใจ และพนักงานราชการ ในทุกส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงาน ตำราฯแห่งชาติ ได้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และแนวทางการปฏิบัติอย่างมีแผน เป็นระบบ มีระเบียบ เพื่อที่จะพัฒนาคนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และระบบงาน ให้มีความพร้อม

สูงสุด ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานต่อรองแห่งชาติ ให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุด คือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและ ชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตรัพย์สินของ ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะนำความสำเร็จสู่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากคน หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นทั้งเครื่องมือ หรือมรรคไว้ และเป็นทั้งเป้าหมายของการพัฒนา คนจึงต้อง เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสรรพลังทั้งหลายทั้งปวง ดังนั้น การพัฒนาสังคมจึงต้องเริ่มต้นที่คน หรือกล่าวอีกในหนึ่งคือ การสร้างคนก่อนสร้างงานคือพื้นฐานของการพัฒนา โดยเหตุที่องค์ประกอบ ของคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนพื้นฐานความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และความชำนาญงานที่แตกต่างกัน ซึ่งปรัชญา ของการพัฒนาได้ระบุไว้ว่า “การพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ” ดังนั้นการพัฒนาคนจึงต้องมุ่งเน้นที่ จิตใจเป็นหลัก เพราะกิจกรรมทั้งหลายทั้งปวงจะสำเร็จได้ก็ด้วยในเป็นสำคัญ

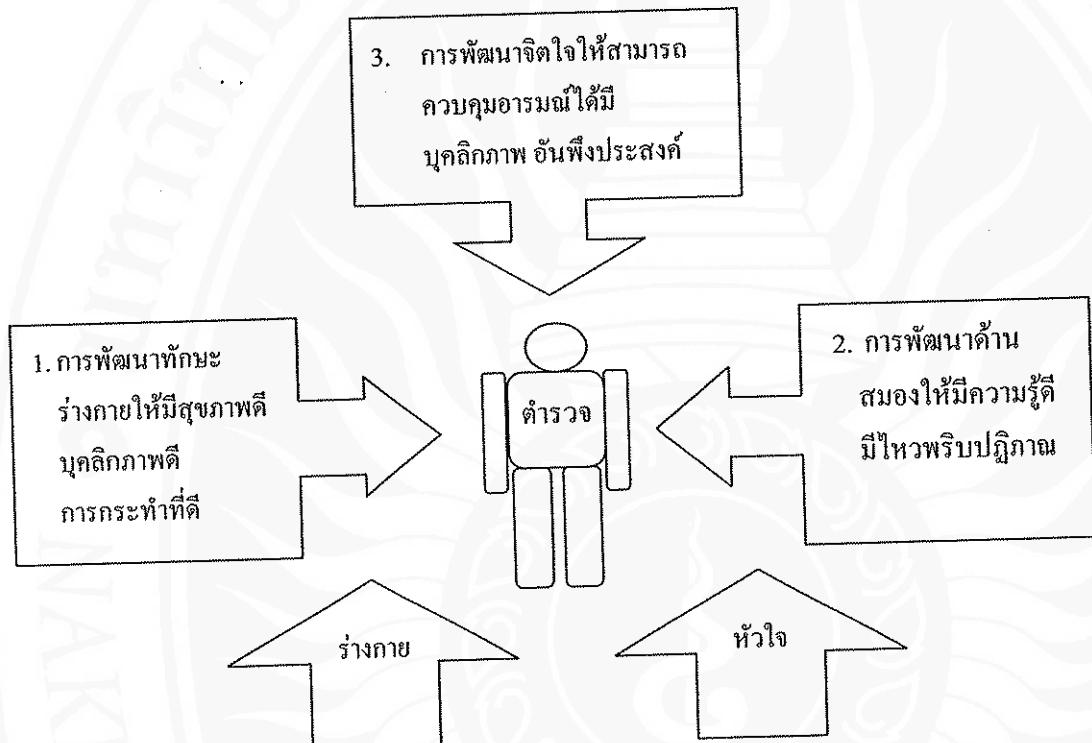
การพัฒนาต่อรองให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่พึงของประชาชน ได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านสุขภาพร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาความรู้เพื่อให้เกิดความคิด ด้านจิตใจให้มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ กล้าหาญ มีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 แผนพัฒนาสำนักงานต่อรองแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 และการกิจและอำนวยหน้าที่ ของต่อรองนี้ สรุปได้ว่าผู้ที่อาสามาเป็นต่อรองนั้นจะต้องได้ฝึกฝนตนเองให้แข็งแกร่งอยู่เสมอ ใน 2 ส่วนหลักๆ คือ 1) ร่างกาย 2) จิตใจ ทั้ง 2 ส่วนนี้ จะต้องฝึกฝนให้เป็นผู้ที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในวิชาชีพต่อรองใน 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาทักษะทางร่างกาย ต้องให้มีสุขภาพดี มีบุคลิกดี มีการกระทำที่ดี
2. ด้านพัฒนาสมอง ให้มีความรู้ดี มีไหวพริบปัญญา และ
3. พัฒนาจิตใจ ให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้มีความเลี่ยวนลาด

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า ต่อรองเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ใน การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ระดับการปฏิบัติจะเป็นตัวชี้บันทึก ที่ทำ หน้าที่ให้ความคุ้มครองในสวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิตรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้เกิด ความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เมื่อจากต่อรองเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการบังคับ ใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมนั้นๆ เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง ต่อวัน เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนในสังคม ต่อรองเน้นถึงความสำคัญ ในการพัฒนา

ส่งเสริมให้คำราจพัฒนาทักษะทางร่างกายให้มีสุขภาพดี บุคลิกภาพดี การกระทำที่ดี พัฒนาจิตใจให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ และพัฒนาด้านสมองให้มีความรู้ดี มีไหวพริบปฏิภาณ เพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมที่คำราจต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สังคมชุมชนสงบสุขต่อไป สามารถสรุปเป็น Model การพัฒนาคำราจ ได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 Model การพัฒนาคำราจ

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายมาก จะได้ยินคำกล่าวว่า “คนๆ นี้มีบุคลิกภาพดี” “คนๆ นี้ มีบุคลิกภาพไม่ดี” อุญ์เสนอ ถ้าจะถามผู้ใช้บุคลิกภาพในสังคมทั่วไปว่า มีความหมายเช่นไร ก็คงจะได้คำตอบที่แตกต่างกันไป แต่สำหรับนักวัดและประเมินผลที่ศึกษาเกี่ยวกับ “บุคลิกภาพ” มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความหมายหรือให้คำจำกัดความของคำว่าบุคลิกอย่างแจ่มชัด เสียก่อนที่จะทำการศึกษาต่อไป

คำว่า “บุคลิกภาพ” หรือคำภาษาอังกฤษว่า “Personality” นั้น รากศัพท์มาจากภาษาลาติน ว่า “Persona” แปลว่า “หน้ากาก” ซึ่งใช้ในการแสดงบทละครคลาสสิกของกรีก เมื่อส่วนแล้วผู้แสดง ก็ต้องแสดงบทบาทให้ตรงกับบุคลิกภาพของตัวละครแต่ละตัวที่กำหนดไว้ ผู้ชมจะชื่นชมหากว่าผู้แสดง คนใดแสดงได้แนบเนียนตามบทบาทไม่เคอะเขิน การที่จะแสดงให้ดีเป็นที่ชื่นชมของคนดูนั้น จะต้องมีการฝึกซ้อม ขัดเกลา และปูรุ่งแต่งให้เหมาะสมกับบทบาท

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไปตามแนวความคิดของตน เช่น นักมนุษยวิทยา กล่าวว่า บุคลิกภาพของมนุษย์จะมีลักษณะที่เหมือนในฐานะที่เป็นมนุษย์มีลักษณะส่วนหนึ่งที่คล้าย กับทุกคน ในสังคมและวัฒนธรรมที่ตนเป็นสมาชิก แต่ในขณะเดียวกันจะมีคุณสมบัติที่เป็นพิเศษ เป็นเอกลักษณ์ไม่เหมือนใคร เช่น คนไทยในภาคอีสานคนหนึ่งจะมีบุคลิกภาพส่วนหนึ่งร่วมกับ “คนไทยทั่งประเทศ” โดยทั่วไปคือการให้ความเคารพต่อกลางมืออาชญา และจะมีบุคลิกภาพ อีกส่วนหนึ่งที่เหมือนคนอีสานทั่วไปคือ มีความสนุกสนานรื่นเริง ไม่เคร่งเครียด อย่างไรก็ตามทุกคน จะมีลักษณะพิเศษเป็นเอกลักษณ์ไม่เหมือนใคร คือ เป็นบุคลิกภาพเฉพาะตัวของคนแต่ละคน จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กอร์ดอน (Gordon Allport, 1961) ได้กล่าวไว้ว่า “Personality is a dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคคล ทั้งทางด้านนิสัย เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก และอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาระหว่างการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อม สำหรับ ศรีเรือน แก้งกงจาน (2539) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะตัวในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกที่มองเห็นชัดเจน ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาท การแต่งตัว ความดันด้วยลักษณะอารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ และ สถิติ วงศ์สวาร์ด (2544) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ตัวบุคคล โดยส่วนรวมทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้やすい อันได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาท น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิต

3) เมื่อเกิดรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลของการข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อข้างบน แต่ละบุคคลอาจพบว่าทำเป็นดังปัจจุบันแก่ในบุคลิกภาพของเขาก็ต่อไป ในขณะที่ ลีวิน (Levin, 1965) เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อภูมิภาคนั้นๆ บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไร ย่อมแล้วแต่การที่บุคคลรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม รอบตัวเขาอย่างไร มูน (Munn, 1969) กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคนเป็นผลรวมของถ้อยคำทางพัฒนารูปแบบ และสิ่งแวดล้อม ผลของบุคลิกภาพเป็นปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างสถานการณ์ทางชีวภาพ สถานภาพทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม อายุเชนก (Eysenck, 1970) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพนั้นอาจพิจารณาได้สองมิติ มิติแรก คือ ด้านการแสดงตัว – เก็บตัว และมิติที่สอง คือ การแสดงออกทางอารมณ์ แมค แคนแนล (Mc Cannall, 1974) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลคิดและแสดงออกเป็นแบบพฤติกรรม เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ ค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถต่างๆ มนิภาพแห่งตน (Self-concept) และ特征ปัญญา مورริส (Morris, 1979) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของคุณลักษณะต่างๆ (Traits) ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติ สำหรับ (Traits) ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติ สำหรับ นักจิตวิทยาให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ต่างๆ กัน เช่น “บุคลิกภาพ” คือพฤติกรรมทั้งหมดที่ ช่องรับและพฤติกรรมที่เปิดเผย “บุคลิกภาพถูกกำหนดโดยอัตโนมัติ” คือ บุคคลที่การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อม เช่นไร บุคลิกภาพก็จะพัฒนาไปตามการรับรู้นั้น และเนื่องจากอัตโนมัติมีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่นไร บุคลิกภาพก็จะเปลี่ยนไปตามอัตโนมัติได้ “บุคลิกภาพ” คือการจัดและรวมระบบร่างกาย และจิตใจ (Psychophysical systems) ภายในของแต่ละบุคคล แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผลให้แต่ละคนมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ไม่ซ้ำแบบคนอื่น

จากตัวอย่างความหมายของบุคลิกภาพข้างต้น สามารถประมวลเข้าด้วยกันเป็นคำจำกัดความของบุคลิกภาพว่า “บุคลิกภาพ” คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล อันประกอบด้วย ลักษณะภายนอก ได้แก่ ในหน้า ท่าทาง ความสูง ความต่ำ ผิวค่า หรือผิวขาว การแต่งกาย และลักษณะภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้ง พฤติกรรมทางด้านปัญญา (Cognitive domain) พฤติกรรมทางด้านความรู้สึก (Affective domain) และพฤติกรรมทางด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ทั้งพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา พอสมควร ที่กล่าวว่า ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา หมายความว่า พฤติกรรมบางอย่างที่ เกิดขึ้นเป็นบางครั้งบางคราว ไม่อาจเรียกว่าเป็นบุคลิกภาพ เช่น คนที่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเป็นประจำ จนเป็นที่รู้จักกันทั่วว่า เป็นคนสุรุ่ยสุร่าย จึงจะเรียกว่า มีบุคลิกภาพที่สุรุ่ยสุร่าย เป็นต้น

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย (Traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ

ความคิด ความสนใจ ทัศนคติ และค่านิยม สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา รวมถึงลักษณะภายนอกของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร ดังนั้น บุคลิกภาพ ก็อ แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล ทั้งที่เป็นลักษณะภายนอกและภายในบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคลเข้ากับสิ่งแวดล้อม และแบบแผนนี้ยังทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งตัวว่าด้วยมีบุคลิกภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา ทั้งตัวจรณะและประชาชนจึงเปรียบเสมือนบุคคลเดียวกัน คือตัวว่ามีหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยพำสุกของประชาชน และในทำนองเดียวกัน ตัวว่าด้วยทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือแก่ตัวว่าในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักผลเมืองด้วย ซึ่งตัวว่าที่ปฏิบัติในสถานที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพ นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานบุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของตัวว่า จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นพาลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย อย่างไรก็ตาม ตัวว่าด้วยส่วนใหญ่ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน อาจขาดลักษณะที่จำเป็นหลายประการ เพื่อการดำเนินงานให้มีความเชื่อถือศรัทธา และทันกับวิทยาการสมัยใหม่ หันกับเหตุการณ์ ความเป็นไปของโลกที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะที่จำเป็นดังกล่าวนั้น ส่วนหนึ่งคือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่เรียนรู้ฝึกฝน และพัฒนาได้ เมื่อบางลักษณะอาจจะต้องใช้เวลาและพัฒนาได้ไม่จำกัดตาม

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น โดยจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ต่อต้านหรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่าง โดยไร้หลักการ และไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม ก็ยังสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเด่นคงวา นั่นคือ การเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีนั่นเอง การมีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน เช่น ความต่อเนื่อง มุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน และมีผู้อื่นไว้ด้วยกัน

นงลักษณ์ สุทธิวนพันธ์ (2549) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความเป็นจริง ได้อย่างถูกต้อง
2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ได้ดี
5. มีความรัก และความผูกพันต่อผู้อื่น
6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่น ได้ดี

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า

1. ช่วยให้การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและบุคคลอื่นๆ ได้ดี คือ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกให้ปรากฏแก่ผู้พบเห็น การมีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบในการสมาคมกับบุคคลต่างๆ

2. เป็นแบบอย่างให้บุคคลทั่วไปได้ การมีบุคลิกภาพดีช่วยให้เป็นแบบหรือฝึกฝน เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ลักษณะท่าทางและการพูดจาเป็นดีน

3. ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง การมีลักษณะบุคลิกภาพดีช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าในการประภูมตัวในสิ่งต่างๆ หรือสถานที่ทั่วไป ซึ่งสังคมจะให้การยอมรับการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี การที่มีบุคลิกภาพดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา y ย่อมเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีสามารถติดต่อหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้อื่นได้ดี

5. ช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าการมีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ไว้วางใจและมั่นใจในการประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อนร่วมงานมีความสนใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน

6. ช่วยให้ง่ายต่อการจดจำและการเข้าใจบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว กรมมีบุคลิกภาพอย่างไรก็จะแสดงออกมาให้ปรากฏแก่สายตาของผู้พบเห็น เช่นนี้เป็นประจำ

วิรช คงอยู่สุข (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่ามีความสำคัญต่อนบุคคล การมีบุคลิกภาพที่ดีอาจเอื้อต่อการประกอบธุรกิจการทำงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นจุดเด่นทำให้ง่ายต่อการจดจำและการเข้าใจบุคคลอื่น เพราะแต่ละบุคคลมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

2. บุคลิกภาพลักษณะที่ดีของแต่ละบุคคลย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีที่อนุชนรุ่นหลังจะได้

ปฏิบัติตาม

3. บุคลิกภาพที่ดีงานทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเองไม่เกิดปมด้อย

4. การมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมทำให้บุคลิกสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ สร้างมนุษยสัมพันธ์ได้เร็ว เพราะสามารถใช้สังคมยอมรับ

สรุปบุคลิกภาพมีความสำคัญการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ช่วยให้สามารถจดจำและเข้าใจบุคคลได้ และชี้ถึงวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่าง และเกิดความเชื่อมั่นระหว่างบุคคล อาชีพดำรงชีวิตรองทำให้ประชาชนหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและสร้างสรรค์ต่อสาธารณะ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

แบบแผนและรูปแบบของบุคลิกภาพ

แบบแผนของบุคลิกภาพ (Personality pattern) ในที่นี่ก็คือ ระบบสมมพسانหรือการจัดระเบียบ (Organize) คุณลักษณะเฉพาะ (Trait) เข้าด้วยกันเป็นรูปแบบของบุคลิกภาพแบบแผนนี้ จะค่อยๆ ก่อตัวและพัฒนาขึ้น จนกระทั่งเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่ถาวร ซึ่งจะทำให้เราสามารถทำนายเจตคติ ความคิดเห็น และปฏิกริยาต่อสิ่งต่างๆ ของบุคคลได้ กล่าวไห้ว่าแบบแผนของบุคลิกภาพจะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์มากกว่าผลจากพันธุกรรม ดังนั้นแบบแผนของบุคลิกภาพจึงมักมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม ลั่งแวดล้อม และความสภาพแรงจูงใจของแต่ละบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่านได้ทำการศึกษาแบบแผนทางบุคลิกภาพ โดยปรากฏเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะต่างกัน ดังนี้

กอร์ดอน (Gordon Allport, 1961) ส่วนสำคัญของรูปแบบบุคลิกภาพ ประกอบด้วยแกน (Core) ของบุคลิกภาพ หรืออัตตนิโนทัศน์ (Self concept) และลักษณะต่างๆ (Traits)

อัตตนิโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนิยมคิดที่แต่ละคนมีต่อตนเอง ซึ่งมีสองด้านนะ คือ ตนที่เป็นจริง และตนในอุดมคติ ตนที่เป็นจริง (Real self - concept) เป็นความรู้สึกว่าตัวเองคือใคร เป็นอย่างไร เปรียบเสมือนภาพสะท้อนของตนเอง (Mirror image) ซึ่งมีตัวกำหนดคือ การแสดงบทบาทของตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนความเชื่อต่างๆ ตนในอุดมคติ (Ideal self-concept) เป็นสิ่งที่ผู้นั้นยึดถืออย่างเป็นอัตตนิโนทัศน์แต่ละชนิด จะมีองค์ประกอบทั้งด้านร่างกาย และทางด้านจิตวิทยาทางด้านร่างกาย (Physical) จะประกอบด้วย Concept ที่เกี่ยวกับลักษณะทางร่างกาย ความเหมาะสมทางเรื่องเพศ ความสำคัญทางร่างกายในการแสดงพฤติกรรม และความรู้สึกภักดีในร่างกายของตนเองว่าเป็นที่สนใจของผู้อื่น ทางด้านจิตวิทยา (Psychological) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถหรือไร้ความสามารถ การมองเห็นคุณค่า ในการปรับตัว เช่น ปฏิกริยาเมื่อมีความคับข้องใจ การแก้ปัญหา การแสดงความก้าวหน้า หรือ การเป็นคนเปิดเผยหรือเก็บตัวไม่ยอมสูงสิงกับผู้อื่น Trait จะมีลักษณะสมมพسانกับอัตตนิโนทัศน์ และได้รับอิทธิพลจากอัตตนิโนทัศน์ Trait มี 2 ลักษณะ คือ ความเป็นเอกลักษณ์ (Individuality) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นเอกลักษณ์ (Individuality) หมายถึง Trait ต่างๆ ในตัวบุคคล จะมีลักษณะเฉพาะตัวของตนฯ นั้น ความคงเส้นคงวา (Consistency) หมายความว่า การแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนจะมีลักษณะใกล้เคียงกับพฤติกรรมเดิมในสภาพการณ์ และสถานการณ์ ที่คล้ายคลึงกัน

ลักษณะต่างๆ (Traits) เป็นคุณภาพเฉพาะตัวของพฤติกรรม หรือเป็นรูปแบบ โดยเฉพาะในการปรับตัว เช่น ปฏิกริยาเมื่อมีความคับข้องใจ การแก้ปัญหา การแสดงความก้าวหน้า หรือ การเป็นคนเปิดเผยหรือเก็บตัวไม่ยอมสูงสิงกับผู้อื่น Trait จะมีลักษณะสมมพسانกับอัตตนิโนทัศน์ และได้รับอิทธิพลจากอัตตนิโนทัศน์ Trait มี 2 ลักษณะ คือ ความเป็นเอกลักษณ์ (Individuality) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นเอกลักษณ์ (Individuality) หมายถึง Trait ต่างๆ ในตัวบุคคล จะมีลักษณะเฉพาะตัวของตนฯ นั้น ความคงเส้นคงวา (Consistency) หมายความว่า การแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนจะมีลักษณะใกล้เคียงกับพฤติกรรมเดิมในสภาพการณ์ และสถานการณ์ ที่คล้ายคลึงกัน

เอกลักษณ์ (Individuality) ในเรื่องบุคลิกภาพ จะหมายถึงความแตกต่างในด้านชนิด หรือประเภทมากกว่าทางด้านจำนวน ความแตกต่างนี้มิใช่แต่เฉพาะในเรื่องของอัตลักษณ์ที่หันหน้า แต่จะต่างกันในเรื่องของลักษณะ (Trait) ด้วยบาง Trait จะมีลักษณะร่วม (Common) สำหรับคน ส่วนใหญ่โดยทั่วไป เช่น ความจริง ความเมตตา ความสามารถทางด้านสังคม

คาร์ล กัสทารี จัง (Carl Gustav Jung, 1939) จำแนกบุคลิกภาพเป็น 2 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบอินโทรเวิท (Introvert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอินโทรเวิทนี้ เมื่อมีความกดดันทางอารมณ์หรือเมื่อมีความขัดแย้งในใจ จะมีแนวโน้มที่จะเก็บตัว เก็บความทุกข์ไว้กับตนเอง ไม่มีความมั่นใจในตัวเองที่จะต่อสู้กับเหตุการณ์ภายนอก ชอบคิด ชอบทำอะไรเงียบๆ อยู่คนเดียว และชอบครุ่นคิดคนเดียว บุคคลที่มีลักษณะอินโทรเวิทมาก โอกาสที่จะมีความผิดปกติทางจิต ทางอารมณ์ และทางบุคลิกภาพ จะเกิดขึ้นได้มาก

2. บุคลิกภาพแบบเอ็กซ์โทรเวิท (Extrovert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ็กซ์โทรเวิท จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับอินโทรเวิท บุคคลประเภทนี้ หากมีความยุ่งยากใจ หรือมีความขัดแย้ง ในใจจะไม่เก็บตัวหรือหมกมุ่นอยู่คนเดียว แต่จะหาทางออกโดยการเข้าสังคม นอกจากนี้บุคคล ประเภท เอ็กซ์โทรเวิทจะเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ สนใจต่อผู้คนและสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวสนใจต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกภายนอกมากกว่าจะจดจ่อสนใจเฉพาะเรื่องของตนหรือภายนอก ตนเองเท่านั้น มีความสนใจในการเข้าสังคม ชอบสังคม ชอบพบปะผู้คนมากกว่าสิ่งของ ชอบสมาคม ชอบอาชีพที่มีการติดต่อกับผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของอินโทรเวิท และเอ็กซ์โทรเวิทนี้ ไม่สามารถจะแยกกันได้ อย่างเด็ดขาด เพราะว่าคนส่วนมากจะมีลักษณะที่เรียกว่า อัมบิเวิท (Ambivert) คือมีลักษณะกำกับ ระหว่างอินโทรเวิทและเอ็กซ์โทรเวิท โดยในบางครั้งอาจจะมีลักษณะที่โน้มเอียงไปในทาง อินโทรเวิท แต่ในบางครั้งอาจจะมีความโน้มเอียงไปในทางเอ็กซ์โทรเวิทได้ สำหรับแบบฉบับของบุคลิกภาพของจุงนั้น สังคมยอมรับแบบเอ็กซ์โทรเวิทมากกว่าแบบอินโทรเวิท สำหรับแบบอินโทรเวิทนี้ เป็นผู้ที่ไม่ก่อประโภชน์ให้แก่สังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่มากเท่าที่ควร เพราะโดยทั่วไปสังคมจะเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยสามารถของสังคมที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าแสดง กล้าทำ กล้าแสดงออก และสามารถก่อประโภชน์ให้สังคม

อายเซนค (Eysenck, 1970) แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะทางร่างกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์ กับลักษณะของจิตใจไว้ 4 ประเภท คือ

1. พวกรึปั่งผ่อนสูง ตัวขาว ขาขาว ความสูงไม่สัมพันธ์กับน้ำหนัก (Asthenia type) บุคคลประเภทนี้มักมีจิตใจที่ไม่ใคร่ทุกข์ร้อน ชอบคิด ชอบฟัน แต่หากบุคคลประเภทนี้มีจิตใจผิดปกติ จะมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคจิตเภท

2. พวกรที่มีรูปร่างอ้วนตี้ แคระ มีลักษณะคล้ายมะขามขี้ดีบัว (Pyknic type) บุคคลประเภทนี้มักจะเจ้าอารมณ์ดีใจง่าย โกรธง่าย ชอบสนุกสนาน แต่หากบุคคลประเภทนี้มีจิตใจพิเศษ จะมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคประสาทแบบคั่ง - ชื้มเครื่า

3. พวกรที่มีรูปร่างสูงใหญ่น่ากินไป และร่างกายไม่สมประกอบ (Dyslectic type) บุคคลประเภทนี้มักจะมีเชาว์ปัญญาต่ำและมักจะมีปมด้อยเกี่ยวกับรูปร่างของตน

4. พวกรที่มีรูปร่างสมส่วน แข็งแรง ลำสัน (Athletic type) บุคคลประเภทนี้จะชอบผจญภัย ต่อสู้ กล้าได้กล้าเสีย มักจะไม่มีแนวโน้มที่จะมีความผิดปกติทางจิตใจ

ซึ่งในขณะที่ทฤษฎีบุคคลิกภาพของชัลลิแวน ได้อธิบายบุคคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ โดยระบุ สาเหตุที่ก่อให้เกิดลักษณะของบุคคลิกภาพที่เป็นปัญหาไว้ 6 ประเภทคือ

1. ประเภทหมกมุ่นอยู่กับตนเอง บุคคลประเภทนี้มักจะห้อแท้ พิคหังง่าย มีความเจ็บปวดในใจ และคิดว่าตนถูกเข้าใจผิดเสมอ สำหรับสาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทหมกมุ่นอยู่กับตนเองนี้ เป็นเพราะว่าบุคคลประเภทนี้พิคหังในสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น

2. ประเภทไม่สูงสิงกับใคร บุคคลประเภทนี้มักจะมีความรู้สึกว่าทำนุญกับใครไม่เจ็บปวดน้อยใจ สาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทนี้ อาจจะเป็น เพราะไม่ได้รับความรักหรือไม่มีใครรัก ในวัยเด็ก ผลลัพธ์สืบเนื่องมาจนถึงวัยอ่อนๆ ต่อๆ มา

3. ประเภทต้องพึ่งพาคนอื่น บุคคลประเภทนี้มักจะไม่มีความคิดเป็นของตนเอง ก็อยู่ปฏิบัติตามคำแนะนำของคนอื่น ต้องยึดหรือพึ่งพาคนอื่นเป็นหลัก สาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทนี้ อาจเป็นผลจากการเลี้ยงดูของบุคคลากรที่แสดงอำนาจเหนือเด็กตลอดเวลา โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กและวัยเยาว์

4. ประเภทไม่เป็นมิตรกับใคร บุคคลประเภทนี้ไม่ประสงค์จะบന្តาสมาคมกับใคร อารมณ์มักจะชุ่นน้ำ หงุดหงิด สาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทนี้ มักจะเป็นเพรະบិជារាជកេដូឡើយ และเอาใจใส่គុណលុយទិន្នន័យ ដើម្បីให้ได้มากเกินไป ឬកំពង់បិជារាជការមักจะไม่พอใจ และไม่สนใจเกี่ยวกับผลการกระทำหรือผลงานใดๆ ของบุគ្គិចាប់ចង

5. ประเภทชอบคัดค้าน บุคคลประเภทนี้ มักจะเลียง ชอบคัดค้าน สาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทนี้เป็นเพราะชอบเรียกร้องความสนใจ เมื่อตอนอยู่ในวัยเด็ก และเมื่อเจริญเติบโตขึ้นก็ยังคงใช้วิธีการเดิมและมักจะใช้วิธีคัดค้าน เมื่อรู้สึกว่าความสุข ความปลดปล่อยของตนนั้นกำลังถูกกุกក្រកាម

6. ประเภทรกร่วมเพศ บุคคลประเภทนี้มักจะมีการปรับตัวเกี่ยวกับการแก้ปัญหารៀង់ផែ อย่างผิดๆ สาเหตุแห่งบุคคลิกภาพประเภทนี้ เป็นผลมาจากการอบรมเตี้ยញុទិបិជារាជ ขาดสัมพันธภาพ ទីកับបុគ្គិចា ไม่สามารถให้ความอบอุ่นทางใจ ไม่สามารถสื่อความหมายเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

ของบุตรธิดาได้อ่าย่างถูกต้อง ขัดเจน อีกทั้งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับเพศนั้นๆ เป็นไปอย่างไม่เหมาะสม

สำหรับนักจิตวิทยาได้มีทัศนะในการมองตนเองและผู้อื่นไว้ 4 ทัศนะ เพราะเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเป็นไปในรูปแบบใดนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนะที่บุคคลมีต่อตนเอง และผู้อื่น ดังนี้

1. I'm O.K., You're not O.K. = พันดี- เธอแย่ เป็นทัศนะที่เห็นว่าตัวเองเหนือกว่าผู้อื่น หรือมองว่าตัวเองดีกว่าผู้อื่น เห็นว่าชีวิตของผู้อื่นไม่มีคุณค่า โทษผู้อื่นในความบกพร่องของตนเองในกรณีที่รุนแรงมากจะลงเอยด้วยการทำลายชีวิตผู้อื่น

2. I'm not O.K., You're O.K. = พันแย่- เธอดี เป็นทัศนะที่เห็นว่าตนเองต่ำต้อยน้อยหน้าผู้อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีความขาดหลุดล้าไม่กล้าแสดงออก ชอบเก็บกดความรู้สึกต่างๆ มีความรู้สึกสงสารตนเองชอบหลบเลี่ยงไปจากผู้อื่น เมื่อมีปัญหาต่างๆ ก็มักจะหันตัวไปอยู่ในกรอบที่รุนแรงมากจะลงเอยด้วยการทำลายชีวิตคนเอง

3. I'm not O.K., You're not O.K. = พันแย่- เธอแย่ เป็นทัศนะที่ไม่เห็นคุณค่าอะไรทั้งสิ้น ทั้งในชีวิตของตนเองและของผู้อื่น ผู้ที่เป็นโรคจิตและโรคประสาทมักจะมีทัศนะเช่นนี้ ในกรณีที่รุนแรงก็จะลงเอยด้วยการทำลายชีวิตของผู้อื่นและของตนเองในที่สุด

4. I'm not O.K., You're not O.K. = พันดี- เธอดี เป็นทัศนะของผู้มีสุขภาพจิตดี ปรับตัวได้ดี มองตนเองและผู้อื่นในแง่ดี เห็นชีวิตของตนเองและผู้อื่นมีคุณค่า มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความคาดหมายต่างๆ เป็นไปได้ก็ยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่นได้อย่างตามที่เป็นจริง

สำหรับเด็น ไลแมน ธรรนตัน (N. Lyman Thorntan, อ้างถึงใน อัมรินทร์ เนียมสกุล, 52) ได้เงิน ปีที่ 21 ฉบับที่ 247 ต.ค.2549 คอลัมน์ สำรวจปรัชญาเอก ได้มองว่างานสำรวจโดยทั่วไป มักดึงคุณประเพณีที่มีความไม่นิ่นคงในสังคม รู้สึกเกลียดสังคม และชอบอำนาจเผด็จการ สำรวจแต่ละคนจึงชอบใช้อำนาจหน้าที่และเครื่องแบบที่คุ้มครองอยู่ ไปในทางที่ขาดเชยปมด้อย ทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน โดยไม่จำเป็น และคนที่เดือดร้อนส่วนใหญ่คือคนจนและคนที่ต้องทนเหยียบเข้าข่ายแล้ว เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพของตัวราช จึงได่องค์ประกอบพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์ของลักษณะตัวราช ดังนี้

1. ชอบลัทธิเผด็จการ
2. ชี้ร้ายแรงสับโดยไม่มีเหตุผล
3. มองโลกในแง่ร้าย และเห็นว่าคนเห็นแก่ตัวทุกคนไป
4. ชอบเป็นศัตรูกับคนอื่น และตอบโต้ผู้อื่นเกินความจำเป็น
5. มีบุคลิกที่ไม่มีความมั่นใจในตนเอง

6. ชอบใช้กำลังก้าวร้าว เป็นปฏิกริยาตอบโต้กับเหตุการณ์ทุกชนิด

7. อนุรักษ์นิยม หัวเก่า โบราณ

8. ไม่เที่ยงธรรม อคติ

ดังนั้น ปัญหาที่คือบุคลิกภาพเหล่านี้เกิดมาจากการทำงานในหน้าที่ตำรวจ หรือเกิดจากความกดดันในหน้าที่ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของตำรวจกับความประพฤติและรูปแบบความก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กัน และเชื่อว่าวิธีแก้ปัญหาอยู่ที่วิธีการคัดเลือกคนที่จะเข้ามาเป็นตำรวจ

จากความหมาย ความสำคัญ แบบแผนและรูปแบบของบุคลิกภาพ สามารถสรุปได้ว่า แบบแผนของบุคลิกภาพ มี 2 ชนิด คือ ปกติ (Normal) และผิดปกติ (Abnormal) ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 2 ชนิด สังเกตได้จากการพึงของภาระระบบ ถ้าเป็นคนปกติ trait ต่างๆ จะเกี่ยวเนื่องมีความสัมพันธ์กัน มีระบบระเบียบ ถ้าเป็นคนไม่ปกติ Trait ต่างๆ จะไม่โครงสร้างสัมพันธ์กัน ไม่เป็นระบบระเบียบ การที่จะพิจารณาว่า ตำรวจมีบุคลิกภาพชนิดใดนั้น ให้พิจารณาจาก อัตตมโนทัศน์ ว่ามีลักษณะมั่นคง หรือไม่มั่นคง ความมั่นคงของอัตตมโนทัศน์ จะมีบทบาทสำคัญต่อการจัดระบบ ระบบรูปแบบของ Trait ต่างๆ อัตตมโนทัศน์ เป็นตัวแปรสำคัญในรูปแบบของบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีอิทธิพลเหนือ Trait ทั้งหลาย ถ้าเป็นอัตตมโนทัศน์ในทางบวก ตำรวจจะพัฒนา Trait ต่างๆ ขึ้นมาเป็นการมองเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - confidence) และความสามารถที่จะมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นจริง และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับประชาชนหรือชุมชนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวทางสังคม แต่ถ้าเป็นอัตตมโนทัศน์ในทางลบ จะพัฒนาความรู้สึกที่ไม่แน่ใจ ความรู้สึกต่ำตื้อบ ความรู้สึกที่พึ่งตนเองไม่ได้ ขาดความมั่นใจในตนเอง มองเห็นศักดิ์ศรี และคุณค่าในตนเองต่ำ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวที่ไม่เหมาะสม สำหรับเรื่องบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยการจะพัฒนา Trait ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของตำรวจ “การเปลี่ยน” มิได้หมายความว่าเปลี่ยนไปโดยสมญรัล หรือเปลี่ยนอย่างสื้นเชิง การเปลี่ยนบุคลิกภาพตำรวจเป็นไปเพื่อการปรับตัวเข้ากับประชาชน ชุมชนหรือสภาพการณ์ต่างๆ ดังนั้นการเปลี่ยนบุคลิกภาพ หมายถึง การเปลี่ยน อัตตมโนทัศน์ ซึ่งโดยปกติค่อนข้างมั่นคง大方 และจะมีการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อตำรวจรู้สึกถึงเจตคติของประชาชน หรือชุมชนที่มีต่อตำรวจ หรือบางที่ตำรวจอาจจะปรับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเนื่องมาจากการแรงผลักดันของสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ชุมชน และจากรูปแบบบุคลิกภาพและทัศนะในการมองตนเองและผู้อื่น สรุปได้ว่า ตำรวจมีรูปแบบของบุคลิกภาพและทัศนะการมองตนเองและผู้อื่น ประเภท I'm O.K , You' re not O.K แต่ในเมื่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพสามารถควบคุมได้ เพราะสภาพการณ์มีส่วนทำให้บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลง สิ่งนี้ก็คือการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม แรงผลักดันจากสังคม และการเปลี่ยนแปลงบทบาท ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจ

เพื่อต้องการให้ตัวเองเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการมองตนเองและผู้อื่น เพราะผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า หากตัวเองผ่านกระบวนการตามรูปแบบที่สร้างขึ้นแล้ว ตัวเองจะมีรูปแบบบุคลิกภาพ แบบ I' m O.K., You' re O.K.

แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ

คนส่วนใหญ่ก็เข้าใจความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไม่ถูกต้อง เช่น ตามพจนานุกรมไทย บัญญัติคำว่า “บุคลิกภาพ” หมายถึง สภาพนิสัยจำพาะคนหรือในบางแห่งจะหมายความว่าลักษณะเฉพาะประจำตัวของแต่ละบุคคลที่ปรากฏให้เห็น หากตีความจากความหมายดังกล่าวข้างต้นก็จะทำให้เข้าใจไปว่าเมื่อเราต้องการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ต้องตาต้องใจสู่อื่น ก็คงเพียงแต่พยายามให้ด้วยเสื้ออาการที่ทันสมัย แต่หน้าแต่งตัวหรือให้สวยงามเรียบร้อย และวางแผนทำงานให้ดูสะอาด ผ่าเผย เท่านี้ก็คงเพียงพอที่จะมีบุคลิกภาพดีได้ในสายตาของบุคคลทั่วไปแล้ว อันนี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง เพราะการที่คนเราจะมีบุคลิกภาพดีนั้น มิใช่แค่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพียงภายนอก ด้วยการแต่งกาย หรือพฤติกรรมที่แสดงออกเท่านั้น หากจำเป็นต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลิกภาพภายในเสียก่อนเป็นเบื้องต้น จึงจะทำให้การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกประสบความสำเร็จได้

ลงลักษณ์ สิทธิวัฒนาพันธ์ (2549) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพมี 2 ลักษณะ

ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน (Internal personality)

เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนเราจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพภายในเสียก่อน เพื่อนำไปสู่การมีบุคลิกภาพภายนอก หรือการประพฤติปฏิบัติในด้านต่างๆ อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานภาพของตนเองกับสภาพการณ์แวดล้อม กับบุคคลที่เราติดต่อเกี่ยวข้องด้วย ฯลฯ เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดท่าที พฤติกรรม ศรีษะท่าทางที่เราจะแสดงออกให้คนอื่นเห็นและรับรู้ รวมทั้งประเมินว่าเรามีบุคลิกภาพเป็นเช่นไร

สิ่งสำคัญของบุคลิกภาพภายใน (Internal personality) ที่เราจะต้องพัฒนามีดังนี้

- 1) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2) ความกระตือรือร้น
- 3) ความรอบรู้
- 4) ความคิดริเริ่ม
- 5) ความจริงใจ
- 6) ความรู้ภาษาไทย
- 7) ปัญญาไหวพริบ
- 8) ความรับผิดชอบ

9) ความจำ

10) อารมณ์ขัน

11) ความมีคุณธรรม

2. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก (External personality)

เมื่อมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกดีแล้ว จะทำให้พฤติกรรม ท่าทีการแสดงออก ในด้านต่างๆ ของคนเรางดงาม เหมาะสม ทำให้ได้รับความชื่นชม การขอรับและศรัทธาจากผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี สำหรับบุคลิกภาพภายนอกที่จำเป็นต้องพัฒนามีดังนี้

- 1) รูปร่างหน้าตา
- 2) การแต่งกาย
- 3) การประกายตัว
- 4) กิริยาท่าทาง
- 5) การสนับสนุน
- 6) การใช้น้ำเสียง
- 7) การใช้อักษรภาษา
- 8) การมีศีลปะการพูด

ดังนั้น สำหรับผู้ที่ต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเพื่อเพิ่มสิ่งที่ดีงามให้กับตนเองนั้น การสั่งสมสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความอดทนและแน่วแน่ด้วยความหวังและความพยายามมุ่งมั่น จึงจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลิกภาพได้ในที่สุด หากเพียงแต่ตั้งความหวังว่าจะเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี โดยไม่ลงมือพัฒนาตนเองอย่างจริงจังแล้ว ก็จะไม่มีวันสมหวังได้

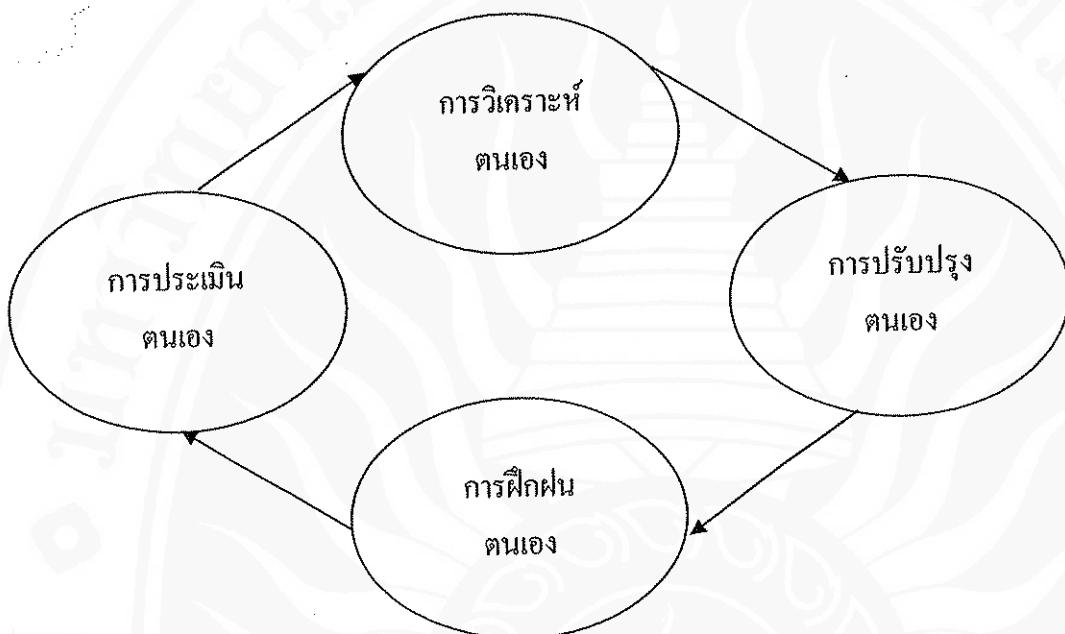
ธีรศักดิ์ อักรอบร (2542) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาบุคลิกภาพไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ตนเอง (Self analysis) เป็นการสำรวจตรวจสอบตัวเองว่า มีส่วนใดดี หรือบกพร่องหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งเป็นวิธีที่ได้ผลมากกว่าวิธีอื่น เช่นการให้บุคคลใกล้ชิด วิพากษ์วิจารณ์

2. การปรับปรุงตนเอง (Self improvement) เมื่อพบสาเหตุของข้อบกพร่องก็ต้องเลิก พฤติกรรมดังกล่าวเสีย โดยพยายามหาทางปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

3. การฝึกฝนตนเอง (Self discipline) เมื่อกันพนแนวทางการปรับพฤติกรรมแล้วจะต้อง ฝึกฝนตนเองโดยอาศัยวางแผนหรือความตั้งใจเป็นสำคัญ

4. การประเมินตนเอง (Self evaluation) เป็นการสำรวจตรวจสอบข้อสุดท้าย หลังจากได้กระทำการตามขั้นตอนที่ได้วางแผนหรือตั้งใจไว้แล้วการประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่นประเมินด้วย จะทำให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น แนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

ที่มา: ธีรศักดิ์ อัครนวร (2542)

ทองคูณ วงศ์พันธ์ และคนอื่นๆ (2537) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การฝึกตนเองให้เป็นคนตรงต่อเวลา กระตือรือร้นไม่ผิดวันประกันพรุ่ง เตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ เป็นคนไม่ประมาท และการต่อรองเมื่อบอกและหัดเกรงใจผู้อื่น
2. การเป็นคนขยันขันแข็ง ไม่ผิดวันประกันพรุ่ง มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีศิลปะในการทำงาน ไม่อ้างเหตุเพื่อหลีกเลี่ยงงาน และมีความกระตือรือร้น
3. การเป็นทำงานรวดเร็ว ไม่เป็นคนลังเลตัดสินใจยาก มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีสมาร์ทในการทำงาน รู้จักหาวิธีลัด วิธีที่ง่ายที่สุดในการทำงาน ไม่พลัดวันประกันพรุ่ง และสามารถลดขั้นตอนในการทำงาน
4. การฝึกฝนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้หมั่นคิดว่าตนเองมีความสำคัญ หมั่นปลูกฝังความกล้าหาญ โดยเป็นคนรักความจริง เป็นคนกล้าปฏิเสธ
5. การทำงานให้เป็นที่ต้องใจของผู้อื่น เป็นคนรู้จักการให้ เป็นคนพูดจาอ่อนหวานไป เรา มีความจริงใจกับผู้อื่น มีบุคลิกดี คือแต่งกายดี บริโภคยาที่ดี รู้จักเอาใจเขม่าใส่ใจเรามีอารมณ์สุคชื่น แจ่มใส และไม่มีอุปนิสัยบุนนาค จี๊ดจ๊าด ชี้ริบรา

6. การทำตนให้เป็นรู้จักการแสดง เหตุที่เป็นคนอ่านมาก รู้มาก ฟังมาก ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรู้จักโอกาสอันควร นำข้อผิดพลาดมาเป็นบทเรียน มองเห็นความสำคัญของผู้อื่น

7. สอบถามผู้รู้ เมื่อต้องเข้าสังคมใหม่ ไม่คาดคิดว่าเป็นคนเก่ง คนเด่นคนดัง สังเกตผู้ที่อยู่ข้างเคียงในกรณีที่เข้าสังคม โดยไม่ทราบระเบียบ กฎหมาย

8. การทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ เป็นคนมีระเบียบ เป็นคนคิดไตร่ตรอง เป็นคนมีความละเอียดลออ เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนไม่เห็นแก่ตัว เป็นคนมีความซื่อสัตย์ เป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นคนรักสัจจะ และเป็นคนมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง

ฉันทันนิช อัศวนนท์ (2538) ได้กล่าวว่าแม้ว่าบุคลิกภาพจะถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เกิดแต่ถ้ามีความมุ่งมั่นจะปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพ ก็สามารถทำได้ตามขั้นตอนของโครงการพัฒนาต่อไปนี้

1. ตระหนักในความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่ออาชีพและอนาคต จึงมีการตื่นตัวในการพัฒนานุบุคลิกภาพกันมากขึ้น ดังจะเห็นว่ามีการบรรจุหลักสูตรการพัฒนานุบุคลิกภาพให้นักศึกษาได้เรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันส่งเสริมการพัฒนานุบุคลิกภาพ เช่น ชมรมฝึกพูด การวางแผนและแสดงอิริยาบถในสังคม และมีติบสารและคอลัมน์ในนิตยสาร กล่าวถึงหัวข้อบุคลิกภาพต่างๆ เช่น “บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน” หรือ “บุคลิกภาพของนักเลขาธุการที่ดี” “สาเหตุของความล้มเหลวในชีวิต” “ทำอย่างไรจึงได้งานทำ” ฯลฯ และหาทางพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาทำความรู้และนำมาปฏิบัติ

2. ประเมินบุคลิกภาพของตนทั้งด้านดี และด้านที่บกพร่อง ก่อนการพัฒนานุบุคลิกภาพ ต้องประเมินบุคลิกภาพของตนเองก่อน โดยประเมินข้อดีข้อเสียของตนเอง การจะประเมินตัวเอง เป็นเรื่องยาก เพราะไม่ค่อยจะยอมรับว่าตัวเองนกพร่องเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนมากมักจะคิดว่าตัวเองถูกตัวเองดี ตัวเองเพียงพร้อมด้วยคุณสมบัติทุกประการ ขณะนี้ จึงเป็นเรื่องยาก เว้นแต่ต้องเปลี่ยนแปลง ความรู้สึกนึกคิดเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงหลักความจริงว่า “ถีเท่าขั้นรู้พลาด นักประชญ์ยังรู้พลัง” เพราะบางครั้งก็ต้องมีบางที่ทำไม่ถูก และรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ใกล้ชิด เช่น มิตร ญาติ พี่น้อง แล้วคงส่วนที่ดีไว้ แก้ไขส่วนที่บั่งบกพร่องเสีย การสำรวจบุคลิกภาพของตนของควรพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพทางกาย ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ส่วนสูง น้ำหนัก ความสะอาด ของร่างกาย การแต่งกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรับปรุงและพัฒนาได้

2.2 บุคลิกภาพทางอุปนิสัย เช่น ความเป็นผู้มีความอ่อนโยน สุภาพ มีเมตตา การเชื่อฟัง ความรับผิดชอบ ความอ่อนเพ้อเพื่อแผ่ฯลฯ

2.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่ ความเป็นผู้มีเหตุมีผล การมีอารมณ์มั่นคงเยือกเย็น หรืออ่อนไหวง่าย ความจุนเฉียบ ความสูญรอนคง

2.4 บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ บุคลิกภาพในการเข้าสماคมและการสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น รวมทั้งบุคลิกภาพเกี่ยวกับการสนทนาการพนประทักษิณฯ

2.5 บุคลิกภาพทางกำลังใจ คือ เป็นผู้มีกำลังใจเชิงแข็ง มีความมั่นคงและมุ่งมั่น ที่อาจชนะอุปสรรคต่างๆ ให้ถูกต้องไปได้ ไม่ดื่นเด้นตกใจเมื่อพบกับเหตุการณ์ระทึกใจ มีสติสัมปชัญญา อยู่ตลอดเวลา

2.6 บุคลิกภาพทางสติปัญญา คือ ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้ ตามความถนัดและความสนใจของตน

การประเมินบุคลิกภาพทำได้ 3 วิธี คือ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต

ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพอย่างจริงจังและถูกวิธี เมื่อได้ทราบถึงความสำคัญ ของบุคลิกภาพและ ได้ประเมินข้อดีข้อเสียของตนเองแล้ว จะต้องศึกษาวิธีปรับปรุงข้อบกพร่อง ด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง และสมำ่เสมอในเรื่องต่อไปนี้คือ

- 1) การปรับปรุงท่วงท่า (Appearance)
- 2) การสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence)
- 3) การปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship)
- 4) การสร้างเสริมความคิดอย่างมีเหตุผล ความคิดริเริ่ม และการแก้ปัญหาอย่างมี

ประสิทธิภาพ (Reasoning thinking creative thinking and problem solving)

บุคลิกภาพเป็นสมบัติเฉพาะตัว ยังไม่เคยมีใครมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ บุคลิกภาพที่ดีที่สุด ไม่มี มีแต่ว่าจะทำให้บุคลิกภาพดีขึ้น ได้อย่างไร

3. มุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของคนอย่างจริงจังและถูกวิธี วิธีการพัฒนา บุคลิกภาพและอุปนิสัย สามารถทำได้โดยการอบรม ศึกษาทำความรู้ การเด่านิทาน (ถ้าเป็นเด็ก) การซึมภาพนิทรรศ์ และละครที่มีสาระเกี่ยวกับอุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม การอ่านนำจากหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ ซึ่งลงมาไว้ที่ได้รับคำชี้แจงเนื่องจากทำตนเป็นพลเมืองดี ชื่อสัตย์ ทำงานเป็นประโยชน์ ต่อสังคมส่วนรวมด้วย

บุคลิกภาพกับอุปนิสัยที่ดีทั่วๆ ไป ได้แก่

- 1) รู้จักคุณค่าของเงิน ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย รู้จักประหยัด
- 2) ขยันและรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
- 3) รักความสะอาดของสถานที่ เสียผ้า ร่างกาย
- 4) รู้จักเกรงใจผู้อื่น มีความอดทน อดกลั้น รู้จักการเสียสละ

- 5) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือกิจกรรมงานของครอบครัว ของสังคม
 - 6) อ่อนโน สุภาพ และอยู่ในระดับนิยมวินัย
 - 7) เห็นคุณค่าของการรักษาสิ่งแวดล้อม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 8) เป็นลูกที่ดี รู้จักกตัญญูด้วย
 - 9) มีความมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ลักษณะนิสัยที่ดีแบ่งประเภท ได้ 5 ประเภท คือ
- 1) เป็นคนใจกว้าง (Open mind)
 - 2) มีความมั่นใจในตัวเอง (Self confidence)
 - 3) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Accept the others ideas)
 - 4) ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation)
 - 5) ลงมือทำงานจริง (Take action)
- นอกจากลักษณะนิสัยที่กล่าวมาแล้ว ยังมีลักษณะการแสดงออกทางกายที่สังคม

ต้องการดังนี้

บุคลิกภาพที่พึงประสงค์

- 1) การแสดงความเป็นมิตรด้วยสีหน้า แวงตา ท่าทาง คำพูด การกระทำ
- 2) การแต่งกายที่สะอาดสะอ้าน เหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่
- 3) การพูดถ้อยคำสุภาพ พูดรื่งสนุกสนาน และพูดในเชิงสร้างสรรค์
- 4) การเดินที่ส่งงาน จังหวะเดินสม่ำเสมอ ไม่เร็วหรือช้าเกินไป
- 5) การดูแลรักษาสุขภาพของร่างกายให้สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่เสมอ
- 6) การทำงานในหน้าที่ด้วยความชำนาญ ถูกต้อง รวดเร็ว สะอาด
- 7) การท่าทางแสดงประกอนการพูดอธิบายต้องน่าดูและสำรวม
- 8) การทำงานเป็นผู้อูํในศีลธรรม

บุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ส่งเสียงดังเป็นการรบกวนผู้อื่น ไม่สำรวมกิริยามารยาท
- 2) เป็นคนเจ้าอารมณ์ อาฆาต พยายาม อิจฉาผู้อื่น
- 3) พูดจาหยาบคาย และแสดงกิริยาเยี่ยงคนชั้นต่ำ ไม่มีสัมมาคาระ
- 4) แต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ สภาพรกรากและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 5) ใจcold ไม่มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดคุณธรรม ทำตัวไม่ดูดีในศีลใน

ธรรม

- 6) ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มองคนในแง่ร้าย

ในขณะที่ ดำรง ประเสริฐกุล (2542) ได้เสนอแนวทางพัฒนาบุคลิกภาพ ไว้ตามพุทธธรรม ให้ว่า การฝึกฝนและพัฒนามนุษย์นั้นควรใช้ไตรสีขा ได้แก่ ศีล สมานิ และปัญญา มาฝึกปฏิบัติจะช่วยให้เกิดความสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์รวมและมีคุณภาพ ดังนี้

1. ศิลป์เป็นการฝึกฝนและพัฒนาทางกายหรือด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการฝึก ก็อวินัย เพราะวินัยเป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา การฝึกพฤติกรรมและการจัดสภาพแวดล้อมจะปักป้องไว้ให้มีพฤติกรรมที่ไม่ดี

2. สมานิ เป็นการฝึกและพัฒนาทางด้านจิตหรือด้านจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิตทั่งในด้านคุณธรรม เช่นความเมตตากรุณา ความเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ ด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมานิ และด้านความสุข เช่นความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่น ผ่องใส ความรู้สึกพอใจ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพจิต

3. ปัญญา เป็นการฝึกฝนและพัฒนาสติปัญญา หรือค่านความรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความทั้งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตรตรองตรวจสอบ แล้วการรู้ตรองความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่ปรากฏ รู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง รู้เท่าทัน ธรรมชาติของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระปลดปล่อยปัญหาไว้ทุกๆ เข้าถึงสิ่งอิสราภาพโดยสมบูรณ์

ชั้ง เสริมศักดิ์ วิชาภาษาญี่ปุ่น และคนอื่นๆ (2538) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การวิเคราะห์ตนคุ้ยตนเอง ทำได้ 2 แนวทาง คือ

1.1 การมองตนเองในด้านดี เป็นความพยาบาลที่จะมองหาจุดเด่น ชุดความสำคัญของตนในอดีต การมองนี้จะมองทั้งด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในการเรียนในทางสังคม และอื่นๆ โดยพยาบยานมองกรอบทุกด้าน การมองหรือวิเคราะห์ตนเองในแง่ด้านนี้เป็นการพยาบยานนำเอาสิ่งดีนี้เป็นต้นแบบหรือตัวแบบในการพัฒนาต่อไปในอนาคต การมองตนแห่งคุณภาพพยาบยานนี้กว่าเมื่อเราแต่เดิมตัวอย่างไรคนถึงชน พูดอย่างไรจึงได้การปรับมือ วางแผนทางอย่างไรจึงทำให้คุณยอมรับ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นการเตรียมให้เราพยาบยานทำสิ่งดีที่ได้รับการยกย่องชนเช่นนี้ แต่การพยาบยานนี้ก็ถึงสถานการณ์ประกอบด้วย เช่น แต่ตัวในโอกาสใด พูดกับใคร ในโอกาสไหน เป็นต้น และเมื่อคุณเวลาหรือโอกาสหนึ่งจะทำให้เราพยาบยานใช้พูดกิรรโนนี้ๆ อีกครั้งหนึ่ง

1.2 การมองหาดีอ่อนหรือหาดีอ่อนของตน เป็นการพยายามหาดีอ่อนหรือหาดีอ่อนของตนเอง คือ พยายามหาสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ ข้อที่ 1 นั้นเอง หากดีอ่อนเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเองในอนาคต สิ่งที่เป็นปัญหาสำหรับการหาดีอ่อนก็คือ การที่ทุกคนจะไม่เห็นดีอ่อนของตน เมื่อมีความผิดพลาดมักจะโทษคนอื่นหรือโทษสถานการณ์ พยายามหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง

ซึ่งความจริงแล้ว หากเราสามารถมองเห็นหรือพบชุดอ่อนอย่างแท้จริงของเราแล้ว จะทำให้การปรับปรุงบุคลิกภาพเป็นไปได้อย่างถูกต้องทุกๆด้านที่ต้องการ

2. วิเคราะห์ตนเองโดยการอาศัยคนอื่น ทำได้ 2 แนวทาง คือ

2.1 การวิเคราะห์โดยเปิดเผย การวิเคราะห์โดยตรง คือ การที่เราเปิดใจยอมรับ การวิจารณ์เกี่ยวกับตัวเราโดยตรงและต่อหน้า โดยจะมีการวิจารณ์หรือวิเคราะห์ทั้งในด้านจุดเด่น และจุดอ่อน การวิเคราะห์โดยนี้จะได้ข้อมูลดีหรือไม่ยอมเขียนอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ 1) การเปิดใจ ยอมรับการวิเคราะห์โดยไม่มีการ โต้แย้ง หรือให้เหตุผลใดๆ ของผู้อภิวิจารณ์หรือวิเคราะห์ 2) ความ ลำเอียงหรือความเกรงใจของผู้วิเคราะห์หรือวิจารณ์ ถ้าหากวิเคราะห์สามารถถ้าโดยตรงเปิดเผย ย่อมได้รับข้อมูลที่ใกล้เคียงต่อกล่าวเป็นจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิเคราะห์ และ 3) ความคุ้นเคย หรือความรู้สึกของผู้วิเคราะห์กับผู้อภิวิเคราะห์

2.2 การวิเคราะห์โดยไม่เปิดเผย ได้แก่ การวิเคราะห์ที่ผู้อภิวิเคราะห์ไม่ทราบว่า ผู้วิเคราะห์เป็นใคร วิธีการคือให้ผู้วิเคราะห์เขียนหรือวิจารณ์ผู้ที่ต้องการวิเคราะห์ตามประเด็นที่ กำหนดให้ โดยผู้วิเคราะห์ไม่ต้องระบุชื่อหรือตำแหน่ง วิธีการวิเคราะห์แบบนี้จะได้ผลหรือไม่ ย่อมเขียนอยู่กับผู้วิเคราะห์ว่ามีความลำเอียงหรือไม่จริงหรือไม่ ถ้าหากมีความจริงใจหรือเป็นการติ เฟ้อ ก่อ ก็จะได้ข้อมูลที่เป็นความจริง แต่ถ้าต้องการมีเจตนาต้องการถันแก้สังย่องจะได้ข้อมูลที่ ไม่ตรงต่อความเป็นจริง

3. การวิเคราะห์โดยอาศัยเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน พัฒนาขึ้นมา เครื่องมืออาจเป็นจะแบบทดสอบ แบบวิเคราะห์ตนเองซึ่งอาจจะพัฒนาโดยนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์หรืออื่นๆ ที่มีความชำนาญในด้านนั้นๆ ส่วนใหญ่เครื่องมือก็จะเป็นแบบทดสอบ การวิเคราะห์แบบนี้จะได้ผลหรือไม่เขียนอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ความจริงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือแบบทดสอบ คือผู้ตอบตอบตามความ เป็นจริงหรือแก้ลังตอน เพื่อต้องการปิดบังความจริงบางประการที่ไม่ต้องการให้คนอื่นรู้เกี่ยวกับ ตนเอง จึงพยายามเลือกตอบเฉพาะคำตอบที่ดีไว้ก่อน

3.2 ความเที่ยงของเครื่องมือ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินผล ตรงตามที่ ต้องการวัดหรือไม่ ผลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือเพียงใด

3.3 การแปลผล ผลที่ได้จากการวัดเมื่อนำไปแปลตามเกณฑ์หรือคูมือได้ผลถูกต้อง เพียงไร เป็นการแปลผลอย่างกว้างๆ หรือการแปลอย่างเฉพาะเจาะจง

สิ่งที่จะต้องยอมรับ คือ การมองตัวนี้สามารถจะมองเห็นได้เป็น 4 ส่วน คือ

1. ส่วนที่ตนเองเห็น คนอื่นเห็น เป็นส่วนที่เปิดเผยพัฒนาได้ง่าย

2. ส่วนที่ตนเองเห็นคนอื่นไม่เห็น เป็นส่วนที่ปกปิด การพัฒนาจะเข้ากับตัวผู้วิเคราะห์เอง

3. ส่วนที่คนเองไม่เห็น คนอื่นไม่เห็น เป็นส่วนที่การวิเคราะห์ต้นเองต้องมีข้อมูลจากคนอื่นแล้วนำมาพัฒนา

4. ส่วนที่คนเองไม่เห็น คนอื่นไม่เห็น เป็นส่วนที่เรียนลับไม่สามารถจะนำออกมาพัฒนาได้ ก็ต่อเมื่อโดยสรุป การวิเคราะห์ต้นนี้มีจุดประสงค์หลักคือ ความต้องการทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของผู้ที่ต้องการวิเคราะห์ ผลของการวิเคราะห์จะตรงหรือไม่ ย้อนเข้าอยู่กับบัวจัยทั้งหลายด้าน อาทิ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ หรือวิธีการ ได้มาตรฐานข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์หรือแปลผลข้อมูล ได้จากการวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์นั้นสามารถจะทำการวิเคราะห์ได้ทั้งคนเอง ผู้อื่นและการใช้เครื่องมือ โดยอาจจะใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งแล้วประกอบกัน

การพัฒนานักศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพจะประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ต้นเอง เป็นการหาจุดเด่นจุดด้อย เพื่อคุ้ว่าต้นเองต้องการพัฒนานักศึกษาพัฒนาด้านใด

2. กำหนดเป้าหมาย เป็นการกำหนดว่าต้องการจะพัฒนานักศึกษาพัฒนาในด้านใด

3. กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา ในการพัฒนานักศึกษาพัฒนาจำเป็นจะต้องอาศัยเครื่องมือ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือต้นแบบสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา

4. การดำเนินการพัฒนาตามเครื่องมือหรือขั้นตอนที่ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดไว้

5. ประเมินการพัฒนา เป็นการตรวจสอบการพัฒนาว่าจะมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร ในการพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้ถูกต้องและประสบความสำเร็จให้มากที่สุด

วิรช จงอุ่นสุข (2542) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนานักศึกษาพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. การพัฒนานักศึกษาพัฒนาอก ประกอบด้วย

1.1 รูปร่างหน้าตา ผู้ที่มีรูปร่าง หน้าตา ท่าทางดี จะได้เปรียบผู้ที่มีรูปร่างหน้าตา ท่าทางที่ไม่งามสัก jot

1.2 การแต่งกาย เช่น การแต่งกายดี เสื้อผ้าสะอาด รีดเรียบ ไม่ยับ เสื้อผ้าที่ส่วนใหญ่เหมาๆกับรูปทรงของตัวเอง จะช่วยเสริมรูปร่างหน้าตา ท่าทางที่อาจนกพร่องตามข้อ 1.1 ลงไปได้มาก เข้าลักษณะไก่จามเพราะชน คนงานเพราะแต่

1.3 น้ำเสียงและคำพูด ผู้มีเสียงนุ่มนวล พูดจาหวานนุ่ม คำพูดไม่กระแทกเดกดันคนอื่น พูดมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ย้อนเป็นเส้นที่อ่อนและเป็นที่รัก นับถือของคนทั่วไป

2. การพัฒนาบุคลิกภาพภายในประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ คือ อดทน อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่โกรธง่ายเมื่อถูกรบกวน อารมณ์ยึดแม้มแย่ๆ ไว้ เป็นนานเสมอ อารมณ์ดียิ่งมีเสน่ห์เป็นอย่างยิ่ง

2.2 ความรู้สึก ความคิด ผู้มีความรู้สึก ความคิดในด้านดี ย่อมมองคนอื่นในแง่ดี มองผู้อื่นในแง่ดี อารมณ์จะเบิกบาน ไม่เกิดโทสะกติ โມหะกติ

การพัฒนาศักยภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างความสำเร็จในชีวิต ได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์ (2549) จากคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่เป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะพึงมีดังนี้ การพัฒนาบุคลิกภาพจะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำได้

การพัฒนาบุคลิกภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นหนทางสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เพราะการที่คนเราจะสร้างความสำเร็จในชีวิตได้จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการครองตน คือจะต้องดูแลตนเองให้กินดีอยู่ดี มีความพ่อใจ ในชีวิต และอภิปรัชชีวิตตนเองได้

2. ความสามารถในการกรองคน กือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
เป็นที่รัก ใคร่ของญาติมิตร รู้จักเอาใจเขม่าใส่ใจเรา ให้ความสำคัญกับผู้อื่นจนชนะใจผู้อื่นได้

3. มีความสามารถในการครองงาน คือสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จในงานอาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

ดร.วราภรณ์ ประสารสุข (2550) กล่าวว่า ไว้ว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน และจำนวน 7 หลักธรรมที่สอดคล้องกับหลักบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้แก่ หลักกัลป์ยานมิตตตา โภนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 สุจริต 3 บรร瓦สธรรม 4 สังคหะ วัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 และได้กล่าวใน “โครงการรักถูกสาว” ซึ่งเป็นโครงการที่ทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการดูแลให้คำปรึกษาหารือระหว่างลูกสาวกับครูอาจารย์หญิง การพบปะพูดคุยกับลูกสาว ที่ตันดูแลเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกๆ ทุกคนมีความมั่นใจว่าเรียนในวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ดอยู่บ้านนี้ ความสุข ได้รับทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม สำเร็จการศึกษาออกไปอย่างมีคุณภาพ เป็นกุลศรี ที่มีคุณค่าของตนเอง ครอบครัวและสังคมสืบไป ได้เสนอหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน ไว้เป็นหลักปฏิบัติ คือ

การครองคน ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานสหธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักการครองชีวิตของคุณหัวส์ ใช้สำหรับผู้มีไข่นกบวช กือ

1. สังจะ มีสองความหมาย ความหมายแรก กือ ความจริง ส่วนอีกความหมาย พูดถึงการใช้ชีวิต โดยมีความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนดีความจริง เป็นหลักธรรม สำหรับคิด-พูด และกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ คนซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า จริงใจ พูดจริง และทำจริง

2. ทนาย มีสองความหมายเช่นกัน ความหมายแรก หมายถึง การฝึกใจตนเอง หรือบ่มใจตนเองไม่ให้เป็นทางของกิเลส ได้แก่ โกรธ หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัย ตนเอง จนสามารถดูความคุณใจ ความคุณว่าจ่า และความคุณการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้อีกความหมายหนึ่ง หมายถึงการแก้ไขข้อบกพร่องของตน และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ทนายมีจุดหมายที่ทำให้เกิดปัญญา

3. ขันดิ เป็นความอดทนที่ต้องหน้าตั้งต้าทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแกร่ง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต

4. จาจะ เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของคนอื่น เป็นคนใจไม่คับແ肯 เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตน แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลืออื่นเพื่อเพื่อแล่สละแม่ความสุขสนับสนุนตนหรือผลประโยชน์ส่วนตนได้

การครองคน ให้ปฏิบัติตามสังค้วตถุธรรม 4 ซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน หรือเครื่องประسانความสามัคคีในหมู่คน กือ

1. ทาน การให้มีหลายรูปแบบ เช่น ให้โดยแสดงน้ำใจแก่กัน เช่น การปลอบประโลมให้หรือแบ่งปันช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ แนะนำสั่งสอน

2. ปิยवาจา ภาษาชាបช៊ី ใจ วาจาอันทำให้ดูดื่มใจ วาจาอันทำให้คนรัก ได้แก่ การกล่าวคำสุภาพ ไฟพระเพรพระริ้ง อ่อนหวาน เป็นวาจาที่ทำให้เกิดไม่ตรีและเกิดสามัคคี ตลอดจนวาจาที่มีเหตุมิผลเป็นประโยชน์

3. อัตಥဓารិยา การประพฤติหรือการกระทำที่เป็นประโยชน์ เช่น การխวนขยายช่วยเหลือกิจการ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งการช่วยกันปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย

4. สมานตตตา ความมีตนเสมอ ซึ่งมีหลายสถานการณ์ เช่น การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย การปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกันในกฎเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน การร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมแก้ไข การวางแผนให้เหมาะสมแก่ฐานะ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การครองงาน ให้ปฏิบัติตามอิทธินาท 4 ซึ่งเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ได้ผลตามมุ่งหมาย

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ต้องการจะทำงานนั้น รักที่จะทำงานนั้น ไม่ถูกใจรังสรรค์ให้ทำ

ทำด้วยใจชอบใจรัก

2. วิริยะ ความเพียร คือ ทุ่มเท ขยันทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ห้อแม่ แต่เข้มแข็ง อดทน

สูงนั้นจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น คือ ตั้งใจตั้งใจทำด้วยความคิดมุ่งมั่น ไม่ปล่อยใจให้พังช่าน

เลื่อนลง

4. วิมังสา การไตร่ตรอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน ตรวจสอบ ตรวจสอบ หมั่นใช้ปัญญา
ไคร่ครวญ ทดลอง แก้ไขปรับปรุง และวัดผล จนงานสำเร็จ

การที่คนจะประสบผลสำเร็จ เป็นบุคคลตัวอย่าง บุคคลดีเด่น และผู้คนในการยอมรับ
นับถือจะต้องมีคุณลักษณะ 3 อย่าง ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้คือ

1. การครองตน คือการรักษาตัวให้เป็น ผู้มีความรู้ มีความประพฤติที่มีมาตรฐาน ไม่ต้อง
หวั่นใจ และกลัวการนินทาว่าร้ายจากใครๆ ทุกคนต้องรักษาตัวเองให้อยู่รอดปลอดภัยจากการถูก
ทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจ นั่นคือต้องรู้จักเวลาที่จะเดินทางไปที่ใดๆ ต้องระมัดระวังตัว ควรหลีกเลี่ยง
การเดินทางยามวิกาล และอย่าไปไหนคนเดียว ต้องมีเพื่อนที่รู้ใจไปด้วย การแต่งกายให้เหมาะสม
อย่าสวมเสื้อผ้าฟิดจัด เสื้อเก้าอี้ เสื้อสายเดี่ยว กระโปรงและกางเกงสั้นๆ ที่แนบเนื้อ จะเป็นอันตราย
กับตนเองทั้งสิ้น การรักษาส่วนตัวของผู้หญิง ไม่ใช่เรื่องล่าสมัย มีคุ้ครองเมื่อถึงเวลาอันควร
ไม่เชิงสุกก่อนห้าม อย่าเป็นหญิงที่ขายก่อนซื้อ เพราะเวลาจะขายจริงๆ จะหาคนซื้อไม่ได้ ความเป็น
ผู้หญิงจะเป็นคนที่ไร้คุณค่าทันที หากนรกรจริงหวังแต่งไม่ได้ ดังนั้นสุกสวัสดิ์ทุกคนจะต้องครองตนไว้
ซึ่งความบริสุทธิ์ รักษาศักดิ์ศรีของความเป็นลูกผู้หญิง อย่าตัดสินใจไปกับใจร่า呀ๆ ดูสถานที่และ
คนที่พาไป

2. การครองคน ทุกคนต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม สามารถกระทำการให้เพื่อนรักครับ
แต่ก่อนที่เราจะได้ในสิ่งที่เราต้องการ คือความรัก ตัวเราเองต้องรู้จักการเสียสละ รู้จักการให้ อย่างให้
เพื่อนรัก เราจะต้องให้ความรักกับเพื่อนก่อน แล้วเราจะได้ในสิ่งที่ต้องการ “ทำตนเองให้มีความสุภาพ
อ่อนโยน เพราะความสุภาพอ่อนโยน เป็นรากฐานของความดี จงให้เพื่อนของเจ้าพนักความดี
ในตัวของเจ้า โดยไม่ต้องเอาความดีออกมารอค่า ความดีนั้นเป็นผลแห่งการปฏิบัติของตนเอง มิใช่
ตกลงมาจากฝ่ายฟ้าเมื่อก่อนอื่นเห็นความดีของเรานี่เป็นที่ประกายจากความสุภาพอ่อนโยน ความจริงใจ
และอื่นๆ เราจะได้รับความรักและความจริงใจจากเพื่อนๆ ด้วยเช่นกัน ถือได้ว่าเป็นการครองคน

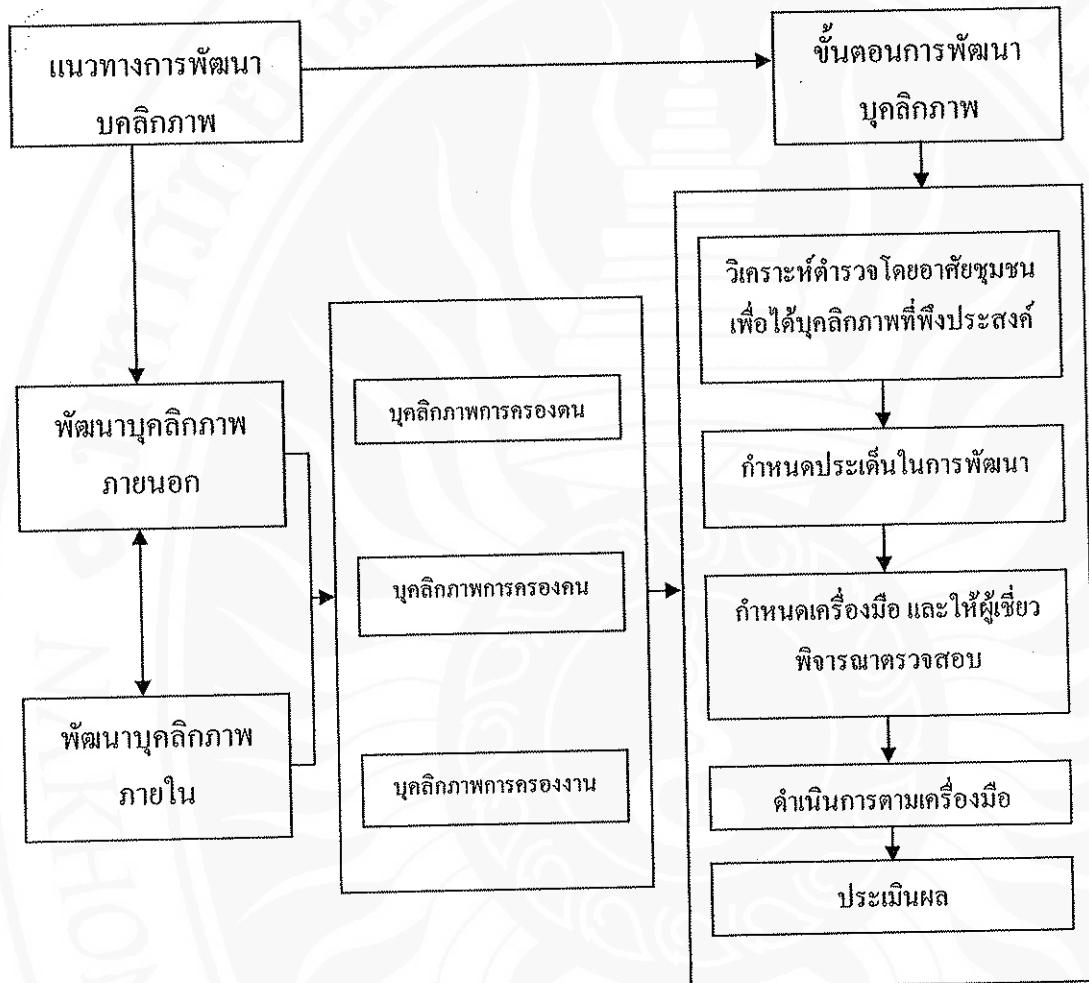
3. การครองงาน ถ้าทุกคนสามารถครองตน ครองคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนจะ
ไปพนักศึกษามีน้ำใจ ทุกคนมีความหวังดีกับเรา ซึ่งเหล่านี้จะมีผลพวงถึงงานในหน้าที่ งานก็จะ

ประสบผลสำเร็จ แต่จะต้องฝึกและปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อยังเป็นเด็กๆ ฝึกทุกอย่าง การปฏิบัติติดน าการเรียนรู้ การฝึกทักษะ ฝึกทำงานครัว งานในบ้านทุกอย่าง เพื่อการเตรียมตัวเมื่อนมีบ้านที่ดีในอนาคต บางคนไม่ยอมทำอะไรๆ กิตแต่เพียงว่าโลกยุคใหม่ ผู้หญิงไม่ต้องทำอะไรก็ได้ อาหารสำเร็จรูป นอกบ้านมีมากมาย จึงทำให้ผู้หญิงขาดเสน่ห์จากผู้ชายหรือจากสามีของตนเอง อย่าลืมว่าเสน่ห์ ปลายจ้วก ยังเป็นภัยคุกคามที่ทันสมัยอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การครองตน การครองคน และการครองงาน จะเป็นหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในอาชีพ ความสำเร็จในชีวิต และจะทำให้ตัวเองและคนรอบข้างมีความสุข ซึ่งสะท้อนออกมาย ในบุคลิกภาพที่ดีประจำตัวด้วย ดังนี้ การพัฒนาบุคลิกภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิต จึงเป็น สิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การพัฒนาบุคลิกภาพคำารวจที่พึงประสงค์ จึงต้องอาศัยข้อมูล ในการสร้างความสำเร็จในชีวิตที่พัฒนาความสามารถในการครองตน การครองคน และการครองงาน มาเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพคำารวจที่พึงประสงค์ ของชุมชน และจะนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของ ชุมชน ดังที่ นางลักษณ์ สิทธิวัฒนาพันธ์ (2549) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพมี 2 แนวทาง คือ การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน (Internal personality) และการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก (External personality) ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน และการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก เป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ความสำเร็จในอาชีพได้ และหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพได้นั้นต้องพัฒนาบุคลิกภาพใน การครองตน บุคลิกภาพในการครองคน และบุคลิกภาพในการครองงาน และ เสริมศักดิ์ วิศวกรรมน า และคนอื่นๆ (2538) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาบุคลิกภาพไว้นั้นต้องเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อจุดประสงค์ให้ทราบความต้องการ ทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของตัวเรา ที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ผลของการวิเคราะห์จะตรงหรือไม่ ย้อนเข้าอยู่กับปัจจัยของ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความน่าเชื่อถือ ของเครื่องมือ หรือวิธีการ ได้มาซึ่งข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์หรือแปลผลข้อมูล ได้จากการวิเคราะห์ ตัวตนการวิเคราะห์นั้นสามารถจะทำการวิเคราะห์ได้ทั้งตนเอง ผู้อื่นและการใช้เครื่องมือ ด้วยการใช้ ข้อมูลจาก วิเคราะห์บุคลิกภาพคำารวจเอง เป็นการหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อว่าประชาชนหรือชุมชน ต้องการบุคลิกภาพในประเด็นใดบ้าง และกำหนดเป็นเป้าหมาย ว่าต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพ คำารวจในประเด็นใด แล้วนำมากำหนดเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และจำเป็นจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือต้นแบบสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ จากนั้นก็จะดำเนินการพัฒนา ตามเครื่องมือหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ แล้วประเมินและตรวจสอบการพัฒนาว่าจะมีความก้าวหน้า มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร ในการพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้ถูกต้องและ

ประสบความสำเร็จให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชนในที่สุด สามารถสรุปเป็น model การพัฒนาบุคลิกภาพสำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ได้ภาพที่ 5



ภาพที่ 5 Model การพัฒนาบุคลิกภาพสำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud's psychoanalytic theory)

ซิกมันต์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เกิดในเมืองไฟร์เบร์ก รัฐไมราเวีย ประเทศโอลสโตร์ฟ เกิดเมื่อปี ค.ศ. 1856 แต่ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ที่กรุงเวียนนาประเทศออสเตรีย ฟรอยด์ มีพื้นฐานการศึกษาด้านวิชาแพทยศาสตร์ ฟรอยด์แบ่งโครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 3 ส่วน คือ อิด (ID) อีโก้ (EGO) และซูปเปอร์อีโก้ (SUPER EGO) ซึ่งควบคุมกลไกทางจิต 3 ระดับ ระดับจิตไร้สำนึก (Unconscious) ระดับจิตก่อนสำนึก (Preconscious) และระดับจิตสำนึก (Conscious) จิตทั้ง 3 ระดับ

ดังกล่าว ชนิดใหม่มีอำนาจเหนือกว่า บุคคลนั้นๆ ก็มักจะแสดงพฤติกรรมหนักไปทางจิตส่วนนี้ และจิตไร้สำนึกรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากกว่าจิตส่วนอื่น ส่วนจะแสดงพฤติกรรมออกไม่ในลักษณะใด มักขึ้นกับโครงสร้างของจิต คือ อิด (ID) อิโก้ (EGO) และซูปเปอร์อิโก้ (SUPER EGO) อิด เป็นพื้นฐานดั้งเดิมของบุคคล เช่น ความอยาก ตัณหา ความต้องการ ความป้าเพื่อน ขันดีอีเมื่น ธรรมชาติแท้ๆ ยังไม่ได้ขัดเกลา อิโก้ เป็นพลังส่วนที่จะพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของ อิด และซูปเปอร์อิโก้ เป็นพลังที่ควบคุม อิโก้ ให้อิโก้ หาทางที่เหมาะสมที่สุดในการสนอง ความต้องการของ อิด โดยหนี่ยรั้งให้ทำอะไรอยู่ในครอบประเพณี ถูกเหตุภูมิผลให้ดำเนินถึงความผิดชอบ ชั่วดี คุณธรรม และสังคมที่แวดล้อม

ตามแนวความคิดของฟรอยด์ดังกล่าว ผู้ที่พัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จะมีระบบการทำงานของอิด อิโก้ และซูปเปอร์อิโก้ ที่ทำงานประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน สำหรับคนที่มีปัญหาด้านบุคลิกภาพนั้นเกิดจากความคับข้องใจ เนื่องจากอิดผลักดันให้ต้องการทำอะไร สักอย่างหนึ่ง แต่อิโก้หรือซูปเปอร์อิโก้ขับยึ้งไม่ให้กระทำต่อสู้กันระหว่างความต้องการจะทำและ ยึ้งยั่งไว้ไม่ให้กระทำทำให้เกิดความคับข้องใจขึ้นมา แต่ถ้ามีความคับข้องใจมากเกินไปจะทำให้เกิด ปัญหามนุษย์จึงใช้กลไกในการป้องกันตัว ซึ่งเป็นวิธีการปรับตัวในระดับจิตไร้สำนึกเพื่อลดความคับข้องใจที่เกิดขึ้น กลไกในการป้องกันตัวดังกล่าว ได้แก่ การเก็บกด (Depression) การโญนความผิดให้ผู้อื่น (Projection) การหาเหตุผลเข้าช่องด้วง (Rationalization) การถดถอย (Regression) การแสดงปฏิกริยาตรงข้ามความประณญาที่แท้จริง (Reaction formation) การสร้างวิมานในอาكاหรือฝันกลางวัน (Fantasy หรือ Daydream) การแยกตัว (Isolation) การหาตัวตนที่และ การเลียนแบบ (Identification) ความเข้าใจบุคลิกภาพตามทฤษฎีนี้ ช่วยให้สำรวจเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและเข้าใจประชาชน ได้ในหลายลักษณะเป็นแนวทางให้รู้จักความคุณประดับประดับของตนเอง ให้มีสติ ยึ้งคิด ไม่อุ้ยได้อำนวยการของธรรมชาติแท้ๆ ที่ยังมิได้ขัดเกลามากไป ซึ่งถ้าทำได้ ก็จัดเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพและพัฒนาตนให้พร้อมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้

กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้และการปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมรอบข้าง เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจก่อให้เกิดบุคลิกภาพประจำตัวขึ้น การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญอยู่ใน 2 แนวทาง คือ แนวทฤษฎีการเรียนรู้แบบการกระทำการของสกินเนอร์ และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบรนด์ร่า

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการกระทำการของสกินเนอร์ (Skinner's operant conditioning theory) สกินเนอร์มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพ คือ ผลกระทบของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมี การเรียนรู้ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมในสภาพแวดล้อม โดยผลกระทบที่ได้รับหลังจากการแสดง

พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะมีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นในอนาคต (สุรังค์ โควัตร์ภูล, 2548) ดังนั้น การควบคุมพฤติกรรมภายหลังพฤติกรรมเกิดขึ้นจะทำให้พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคลเปลี่ยนไปได้ ถ้าผลกรรมที่ตามมาทำให้บุคคลที่แสดงพฤติกรรมพึงพอใจ มีแนวโน้มว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้นหรือคงที่ แต่ถ้าผู้แสดงพฤติกรรมไม่พึงพอใจ กรรมที่ตามมา พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพก็มีแนวโน้มลดลง

2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบรนด์อร์ (Bandura's social learning theory) ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ เชื่อว่า พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพเกิดจากการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นที่ผลกรรมที่ตามมาที่หลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรม แต่แบบดูร์ ได้ขยายเพิ่มเติมทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ต่อไปว่าความเข้าใจ และความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลกรรมหรือผลของการกระทำต่างหากที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนั้นแบบดูร์ยังมีความเชื่ออีกว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ของบุคคลใน 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หรือการเรียนรู้จากผลกรรม และการเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่นหรือจากการฟังคำสอนอีกเล่าอีกซื้อความของผู้อื่น

ดังนั้น ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมแบบดูร์ การพัฒนาบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลกระทำได้โดยการควบคุมความเข้าใจหรือความเชื่อ ในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรม เนื่องจากความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความคิด มีการ ไตร่ตรองและสามารถมองเห็นวิธีการที่จะทำให้ได้ผลกรรมต่างๆ ที่ตนปรารถนาและมองเห็นวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงผลกรรมต่างๆ ที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม

ทฤษฎีมนุษยนิยมเป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาที่มุ่งศึกษานักบุคคลทั้งด้านความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการ เจตคติ ค่านิยม ไม่ใช่ศึกษานักบุคคลจากความเชื่อหรือพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรงเท่านั้น ทฤษฎีมนุษยนิยมซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of need gratification) และทฤษฎี “ตน” ของโรเจอร์ส (Rogers'self theory) (สุรังค์ โควัตร์ภูล, 2548)

3.1 แนวความคิดของมาสโลว์ มนุษย์มีความต้องการที่ติดตัวมาแต่กำเนิดการเรียนรู้หรือการแสดงพฤติกรรมเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคล อันได้แก่ความต้องการมนุษย์ ทุกคนต้องมี การตอบสนองความต้องการของตัวเอง มาสโลว์ได้จัดแบ่งลำดับขั้นตอนความต้องการ (Hierarchy of needs) โดยเรียงลำดับความต้องการต่ำสุดขึ้นไปหาความต้องการสูงสุด โดยมีความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ตามแนวความคิดของมาสโลว์

บุคลิกภาพของบุคคลจึงพัฒนาขึ้นมาจากการต้องการที่ได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป การจัดสภาพการณ์ให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จตามศักยภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ได้

3.2 ทฤษฎีการรับรู้ตนของโรเจอร์ เกี่ยวกับบุคลิกภาพ โครงสร้างสำคัญของบุคลิกภาพ คือ ตน (Self) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเอง ถ้าการรับรู้ตนของบุคคลสอดคล้องกับประสบการณ์จริงที่ลืมรอบอยู่บุคคลก็จะพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถปรับตัวได้ แต่ถ้าการรับรู้ของบุคคลไม่สอดคล้องกับประสบการณ์จริงจะเกิดทุกข์ มีปัญหาและพัฒนาบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลง เช่น เป็นบุคคลที่มีความเครียดทางอารมณ์

โรเจอร์ส กล่าวว่าความไม่สอดคล้องหรือความกลมกลืนระหว่างการรับรู้ประสบการณ์หรือความเป็นจริง ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์และรู้สึกว่าตนเองได้รับการคุกคาม ด้านจิตใจ จึงใช้กลไกป้องกันตนเองเพื่อหลบไปจากการคุกคามนั้น โดยการปฏิเสธการรับรู้ประสบการณ์จริง ทำให้การรับรู้นิดเดือนไปเพื่อให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองที่จะที่จริงแล้วการคุกคามยังคงอยู่แต่เพียงแต่บุคคลที่พัฒนาบุคลิกภาพเบี่ยงเบนนั้นพยายามป้องกันตนเองไว้ การเข้มงวดที่ตัวหรือเป็นคนที่มีบุคลิกภาพแปรปรวน โรเจอร์ส กล่าวไว้ว่า การที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องเข้าถึงโลกทัศน์ภายใน (Internal term of reference) ของบุคคล จะต้องเข้าใจความรู้สึก (Empathy) ของบุคคลแต่ละคน จึงสามารถแยกแยะการรับรู้ตนเองและประสบการณ์ของบุคคลนั้นได้แล้ว จึงสร้างความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ตนของบุคคลกับประสบการณ์จริงของบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ได้

นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพว่า มีนักทฤษฎีบุคลิกภาพ ได้มีแนวคิดสำคัญ 2 แนวคิด คือ

แนวคิดที่หนึ่ง สนใจศึกษาลักษณะโดยธรรมชาติของส่วนประกอบหรือโครงสร้างของบุคลิกภาพโดยตรง โดยเชื่อว่าลักษณะโดยธรรมชาติทำให้บุคลิกภาพแตกต่างกัน

แนวคิดที่สอง เชื่อว่าสิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นส่วนประกอบหลักที่สำคัญของบุคลิกภาพ นักทฤษฎีเหล่านี้จึงเน้นหัวใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของสิ่งกระตุ้นที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของคน

และได้กล่าวถึงตัวแวดบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นทางพฤติกรรม ต่างๆ ของบุคคล ดังนั้นการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล จึงพิจารณาได้จากลักษณะหรือตัววัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. คำพูดที่สื่อความรู้สึกนึกคิด เพราะคำพูดจะเป็นการสื่อให้เราได้ล่วงรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ได้ว่ามีความรู้สึกโกรธ สนุก หรือเครียดอย่างไรในประการใด

2. อาการปัจจัยที่แสดงออก เพราะอาการนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย เป็นข้อมูลที่ทำให้ได้ทราบภาวะจิตใจของบุคคลได้ ไม่ว่าการแสดงออกนั้นจะเป็นอาการปัจจัยที่ แสดงออกโดยจริงใจ และมีจุดมุ่งหมาย หรือเป็นการแสดงออกโดยไม่ตั้งใจก็ตาม

3. การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เมื่อมุขย์เกิดอารมณ์อย่างหนึ่งอย่างใด ก็จะมีการเปลี่ยนแปลง ภายในร่างกาย เช่น หน้าแดงเมื่อโกรธ มือสั่น เสียงสันเสียงเมื่อประหม่า เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นผู้ที่มีภาวะทางจิตที่มั่นคง สามารถควบคุมพฤติกรรม การแสดงออก ทั้งคำพูด อาการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ ได้เป็นอย่างดี โดยผู้อื่น ไม่อาจล่วงรู้ได้ว่าเขามีความรู้สึกที่แท้จริงอย่างไร

ปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคม

จากทฤษฎีค่างๆ ที่กล่าวมาแล้วในเรื่องการสร้างเสริมบุคลิกภาพนั้น กล่าวถึงปัจจัยหลายประการที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และน่าที่จะถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างเสริมบุคลิกภาพได้ คือ

1. ลักษณะโครงสร้างของบุคลิกภาพ เช่น ความเข้าใจในเรื่อง อิด อิโก้ ชูเปอร์ อีโก้ ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ซึ่งได้กล่าวถึงว่า บุคลิกภาพจะเกิดขึ้นเมื่อยอมจะต้องใช้อิทธิพลของ อิด อิโก้ และชูเปอร์ อีโก้ หากเมื่อใดที่บุคคลใช้อิด ซึ่งเป็นความพึงพอใจส่วนบุคคลและเป็นสัญชาตญาณ ตามธรรมชาติแล้ว บุคลิกภาพที่ปราภูมิอ่อนมาก็จะมีลักษณะก้าวร้าว เห็นแก่ตัว แต่หากบุคคลได้ใช้ กระบวนการของชูเปอร์ อีโก้เป็นตัวประสาน เพื่อลดความต้องการของอิด ให้น้อยลงแล้ว บุคคลก็จะ สามารถแสดงบุคลิกภาพอ่อนเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมในลักษณะของ อิโก้ได้ บุคลิกภาพที่เกิดใน ลักษณะของ อิโก้นี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น การสร้างเสริมบุคลิกภาพจึงมีเป้าหมายที่สำคัญ ในการที่จะให้บุคคลได้แสดงออกในลักษณะของ อิโก้ดังนี้เอง

“ตัวตน” (Self) ตามทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ตัวเองนั้น ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง อย่างมากต่อบุคลิกภาพของบุคคล การที่บุคคลมีความเข้าใจและรู้จักตนเองได้ดีนั้น ย่อมหมายถึงว่า บุคคลได้สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างการมองตนเอง และประสบการณ์แห่งความเป็นจริงที่มีอยู่ได้ ทำให้บุคคลไม่เกิดความขัดแย้งในตนเอง บุคลิกภาพที่เกิดขึ้นจะเป็นลักษณะของการที่ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม แต่ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลไม่สามารถที่จะมองตนเองได้สอดคล้องกับ ความเป็นจริงแล้ว ก็จะเกิดความขัดแย้งในตนเอง ทำให้ต้องศั่นวน เพื่อลดความขัดแย้งในตนเอง วิธีการต่างๆ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดบุคลิกภาพในด้านของการต่อต้านสังคม ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดความนับถือตนเอง ดังนั้นการสร้างเสริมบุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องที่จะเน้นเกี่ยวกับการให้บุคคล

มีการรับรู้ตนเอง ได้ตามความเป็นจริง (Self perception) เพื่อนบุคคลจะได้มีการมองตนเอง (Self concept) อย่างถูกต้อง ซึ่งจะได้พัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคมต่อไป

2. ปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social interaction) ตามทฤษฎีทางจิตวิทยาพลวัต ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะเกิดมีบุคลิกภาพอย่างไรนั้น เป็นผลของการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งทำให้บุคคลได้พบกับลักษณะของความด้อย ความเด่น ตลอดจนการมีครรลองชีวิตที่เป็นของตนเอง ปฏิสัมพันธ์ในสังคมจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะทำให้บุคคลได้มีโอกาสสรับรู้ตนเองจากภายนอกของผู้อื่น ซึ่งเป็นเสมือนกระจกเจ้าภาพตัวตนของบุคคลของกามาได้ชัดเจนกว่าการที่บุคคลมองตนเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจจะมีอคติสำหรับตนเองด้วยในบางครั้งหรือบ่อยครั้ง การรับรู้ตนเองอย่างถูกต้องจะทำให้บุคคลสามารถแสดงออก ซึ่งบทบาทที่เหมาะสมและเกิดบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ตามมาด้วย ความเด่น ความด้อย และครรลองชีวิตของบุคคลจะมีผลการสร้างรูปแบบของบุคลิกภาพทั้งทางที่สังคมพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ดังนั้นการสร้างเสริมบุคลิกภาพในบุคคล ก็ควรจะได้คำนึงถึงความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ในสังคมประกอบด้วยอีกประการหนึ่ง

3. การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ได้ให้แนวคิดพื้นฐาน สำคัญว่าการเรียนรู้ทางสังคมนั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับข้อมูลต่างๆ จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นและสั่งแวดล้อม โดยจะมีกระบวนการจำและนำมายใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม ต่อไป นักจิตวิทยาได้นิยมความสำคัญในแนวคิดนี้ด้วยว่า การเรียนรู้และการแสดงออกเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกัน คือการเรียนรู้ใช้เพียงการสังเกตเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว แต่การแสดงออกเป็นพุทธิกรรม นั้นจะต้องมีการใช้ทั้งแบบอย่างที่ได้รับมาจากการสังเกตและกระบวนการที่จะเลือกแบบอย่างที่เหมาะสมมาใช้ ดังนั้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจะช่วยทำให้เราได้ทราบว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่เกิดขึ้นมาเน้นด้านอาศัยทั้งการที่บุคคลมีความจำ ในแบบอย่างของพุทธิกรรมของผู้อื่นแล้ว นำมาเข้ากระบวนการเลือกสรร แล้วจึงแสดงออกเป็นบุคลิกภาพที่ปรากฏให้เห็น ขณะนี้ถ้าหากจะให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคมแล้ว การสร้างเสริมบุคลิกภาพก็ควรจะมีขั้นตอนของ การให้บุคคลได้สังเกตแบบอย่างพุทธิกรรมที่เหมาะสม แล้วนำไปใช้ในกระบวนการเลือกสรรเพื่อพัฒนาเป็นบุคลิกภาพของตนเอง

4. ลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ลักษณะนี้ค่อนข้างจะเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ที่ปรากฏทางกายและสมองของบุคคล ซึ่งบุคคลที่เกิดมาแล้วจะเลือกหรือเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เช่น คนเตี้ยโดยพ่อเตี้ยทั้งสองคน ถึงแม่จะได้รับอาหารที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักโภชนาการก็จะมีการเดินโตเพิ่มมากกว่าพ่อแม่บ้าง แต่ก็คงจะไม่เหมือนกันคนที่มีพันธุกรรมเป็นคนสูงทั้งครอบครัว หรือโรคบางอย่างที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เช่น สติปัญญาอ่อน ตาบอดตี ก็จะยากที่จะได้รับการแก้ไข ดังนั้นจึงจะเป็นเรื่องของการปรับตัวต่อสภาพทางพันธุกรรมที่มีอยู่มากกว่าการแก้ไขให้หมดไป

การเสริมสร้างบุคลิกภาพตามพื้นฐานประการนี้ก็จะเป็นการสร้างและเสริมนูคลิกภาพให้ดีตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มากกว่าการเปรียบคนเองกับบุคคลอื่น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานหลักนี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างเสริมนูคลิกภาพ ที่เหมาะสมทั้งสิ้น ซึ่งในการสร้างเสริมนูคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคมนั้นก็จะได้อาศัยปัจจัยเหล่านี้ในการกำหนดวิธีการในการสร้างและเสริมนูคลิกภาพต่อไป

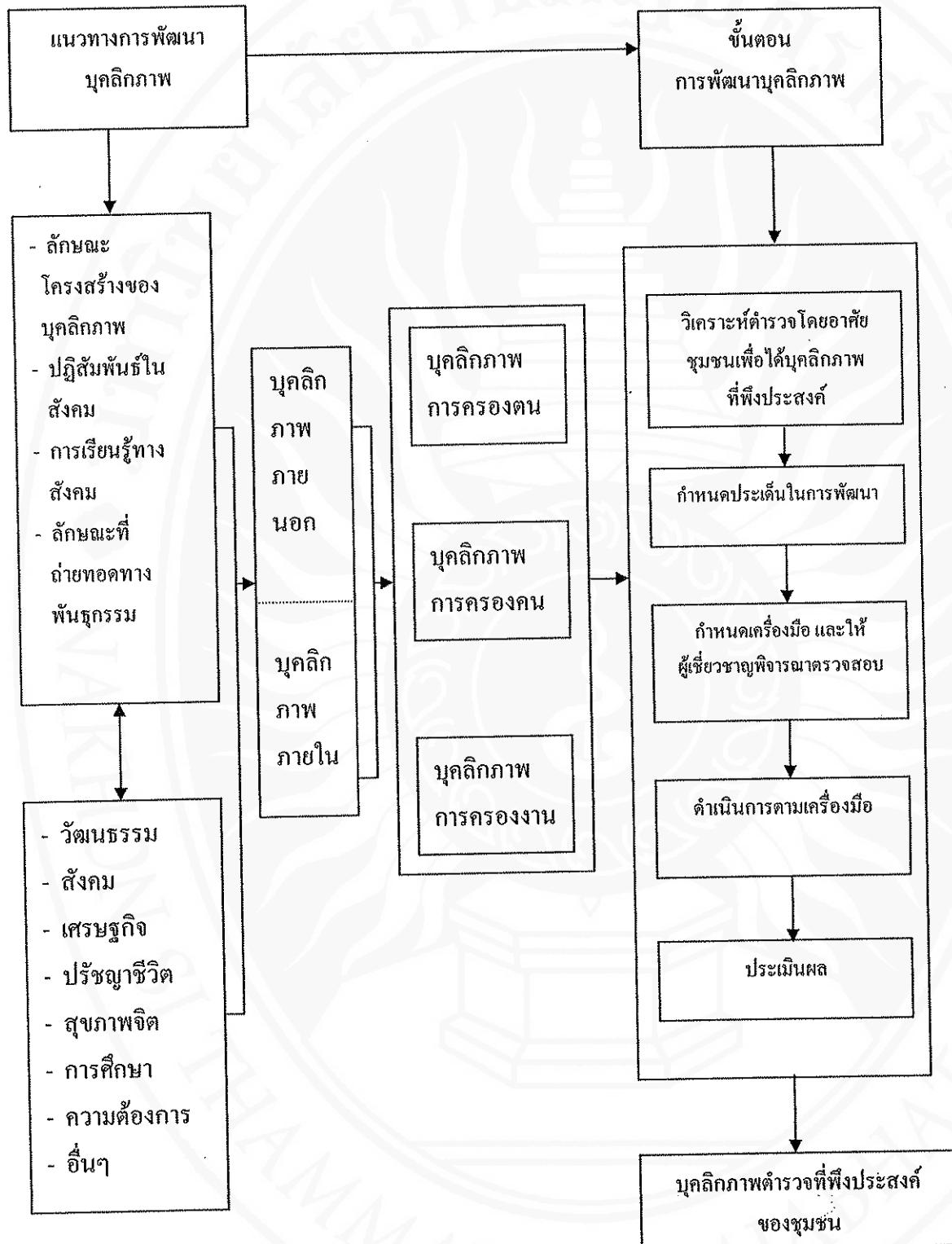
ลงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์ (2549, 21) ได้กล่าวถึง ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการปรับตัวและการพัฒนาบุคลิกภาพ การปรับตัวและการพัฒนาบุคลิกภาพของคนเรานั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เพราะมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ได้มีการสั่งสมมา เป็นเวลาข้าวนาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวและบุคลิกภาพของคนเรายังสามารถสำคัญมีดังนี้

1. แบบแผนทางวัฒนธรรมกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม
3. แบบแผนของสถาบัน ชุมชน สังคม
4. ค่านิยม หลักการ ปรัชญาในการมีชีวิต
5. สุขภาพจิต (ลักษณะความอนุ่มในครอบครัวทั้งในอดีตและปัจจุบัน)
6. การศึกษา (โรงเรียน, แบบแผนของสถาบันการศึกษา)
7. ความต้องการ แรงขับกระตุ้น (ในเชิงจิตวิทยา)
8. ปัจจัยอื่นๆ เช่น เพื่อน อารีพ ฯ ลฯ

ซึ่งแน่นอนว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่จะต้องก้าวผ่าน เพราะการปรับตัวและการพัฒนาบุคลิกภาพของคนเรานั้นต้องพยามยามมาก

สรุปการพัฒนาบุคลิกภาพเป็นคุณค่าต่อชีวิตที่มีคุณภาพของมนุษย์ ไม่ว่าจะมอง ในแง่ความสุขในการมีชีวิตครอบครัว ชีวิตในสังคม และในการทำงาน หรือในแง่ของความสำเร็จซึ่งเป็นชีวิตอันที่พึงประสงค์ของทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อารีพคำราจผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยแล้ว หากสำรวจได้รับการพัฒนาและมีความตั้งใจ ก็จะทำให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชนได้ และจากสาระสำคัญของทฤษฎีที่อธิบายพัฒนาการบุคลิกภาพข้างต้น จัดเป็นกลุ่มทฤษฎีสำคัญที่อธิบายการเกิดบุคลิกภาพจาก ลักษณะ โครงสร้างของบุคลิกภาพ ปฏิสัมพันธ์ในสังคม การเรียนรู้ทางสังคม และลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม จะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและเป็นตัวกำหนดวิธีในการพัฒนา

จากความหมายของบุคลิกภาพ ความสำคัญของบุคลิกภาพ แบบแผนของบุคลิกภาพ การปรับปรุงและส่งเสริมบุคลิกภาพ แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ และทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลิกภาพ ดังที่ นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์ (2549) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพมี 2 แนวทาง กือ การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน (Internal personality) และการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก (External personality) ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน และการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในอาชีพได้ และหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ได้นั่นต้องพัฒนาบุคลิกภาพในการรองตน บุคลิกภาพในการรองคน และบุคลิกภาพในการรองงาน และ ธีรศักดิ์ อัครบรร (2542) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาบุคลิกภาพไว้นั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ตนเองเพื่อจุดประสงค์ให้ทราบความต้องการ ทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของตัวเองที่ต้องนำมายังเคราะห์ ผลของการวิเคราะห์จะตรงหรือไม่ ย้อมข้ออ้างกับปัจจัยของ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ หรือวิธีการ ได้มาซึ่งข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์หรือแปลผลข้อมูล ได้จากการวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์นั้นสามารถจะทำการวิเคราะห์ได้ทั้งตนเอง ผู้อื่นและการใช้เครื่องมือ ด้วยการใช้ ข้อมูลจาก วิเคราะห์บุคลิกภาพตัวเอง เมื่อการหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อศูนย์ประชาชนหรือชุมชน ต้องการบุคลิกภาพในด้านใดบ้าง และกำหนดเป็นเป้าหมาย ว่าต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพตัวเอง ในด้านใด แล้วนำมากำหนดเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และจำเป็นจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือต้นแบบสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ จากนั้นก็จะดำเนินการพัฒนาตามเครื่องมือหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ แล้วมีประเมินและตรวจสอบการพัฒนาว่าจะมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร ในการพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้ถูกต้องและ ประสบความสำเร็จ และเมื่อนำทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ มาเข้ม อย่างสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะโครงสร้างของบุคลิกภาพ ปฏิสัมพันธ์ในสังคม การเรียนรู้ทางสังคม และลักษณะที่ถ่ายทอด ทางพันธุกรรม ผู้วิจัยจึงประยุกต์จากทฤษฎีเป็นตัวแบบในการสร้างเครื่องมือในการหาข้อมูลเชิง ประจักษ์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมายังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แยกແບະປະເຕັ້ນຕ່າງໆ เพื่อให้เห็นปัญหา และนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดบุคลิกภาพตัวเอง ที่พึงประสงค์ของชุมชน ได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดบุคลิกภาพสำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

แนวคิดและเทคนิคที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่

องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ จะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ย่อمنจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรุ่นใหม่เป็นสำคัญ ตนถือเป็นทรัพยากรุ่นใหม่ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานพระธรรมปฎิกร (ป.อ.ปัญญา โต, 2541) ได้ให้ทศนะทรัพยากรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพนั้นหมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญและทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานนั้นย่อมมุ่งหวังที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงาน แต่สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งภายในองค์กร ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการนำวิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการบริหารงาน และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ จึงหลีกไม่พ้นบุคคลที่เลือกสรรเข้ามาอย่างเหมาะสมในตอนแรก จะกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อีกเมื่อมีประสิทธิภาพ หรือหากพิจารณาในด้านที่ว่าบุคลากรที่เราเลือกสรรนั้นยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เคยทำงานประเภทนั้นมาก่อน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

(พยอม วงศ์สารศรี, 2538) เห็นว่า การบริหารทรัพยากรุ่นใหม่ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสร้างหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนับสนุนในการพัฒนา สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และบังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใด ในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่ง (สุโขทัยธรรมชาติราช, 2536) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่ หมายถึงการเตรียมกำลังคนทั้งปริมาณ และคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ (ปัณรส นาลาภูต ณ อยุธยา, 2542) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่ ไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้กับในองค์กร มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น หรือเริ่มต้นโดยก้าวหน้าขึ้น การพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่ จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในงานของตน โดยการเพิ่มเสริมความรู้ ความเข้าใจทักษะและทักษะ ช่วยให้เขามีจิตความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และ (ปัณรส นาลาภูต ณ อยุธยา, 2542) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่ในองค์กรทั่วไปมักประกอบด้วย วิธีต่างๆ ดังนี้

วิธีการ	จุดเน้น
1. การฝึกอบรม (training)	เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับทัศนคติสำหรับงานในปัจจุบัน
2. การให้การศึกษา (education)	เพื่อเพิ่มศักยภาพทางปัญญา พัฒนาทักษะและทัศนคติ ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต
3. การพัฒนาพนักงาน (employee Development)	เพื่อเพิ่มขยายโภคภัณฑ์สำหรับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติดนในงานและในสังคม

และ (Stevensen อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2549) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบต่างๆ ที่ขาดขึ้นในองค์กรควรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การตรวจวินิจฉัยองค์กร (organizational diagnosis) มีปัญหาความจำเป็นที่จะต้องใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ ในเรื่องใด โดยปัญหา ได้แก่ปัญหาที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ทักษะความชำนาญและทัศนคติที่ดีต่องาน ปัญหาการขาดกำลังใจ วัสดุอุปกรณ์และขาดระบบระเบียบการทำงานที่ดี ไม่อาจแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงอย่างเดียว

2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development planning) เป็นการกำหนดคุณภาพและวิธีการต้องก้าวหน้าให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันขององค์กร หลักการบริหาร และการพัฒนาบุคคล

3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (implementation of planed human resource development activities) ที่ได้กำหนดไว้ โดยการจัดเรียนรู้ด้วยเนื้อหาและกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่ต้องการซึ่งในขั้นตอนนี้ควรนำหลักจิตวิทยาต่างๆ โดยเฉพาะจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้เพื่อช่วยให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และทัศนคติที่คือต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป

4. การติดตามประเมินผลการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (evaluation of human resource development activities) เพื่อทราบถึงทัศนคติ (reaction evaluation) ความรู้ความสามารถ (learning behavioral evaluation) การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้มา (application evaluation) ตลอดจนผลที่เกิดขึ้น จากการประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าว (result / impact evaluation)

5. การสนับสนุนให้ผู้ที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ทักษะและทัศนคติที่ได้เรียนมาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (follow up and support) โดยในส่วนของผู้สอนก็ต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้อ่อนโยนว่ายต่อการถ่ายทอดความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ควร

ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อร่วมงานนโยบาย ระบบ ระเบียบการทำงานและกำลังใจ ให้แก่ผู้เรียนในการนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้มาไปประยุกต์ใช้ด้วย

ส่วน (Pace, Smith, and Mills, 1991) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการพัฒนา การทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งในระดับที่ต้องใช้ความชำนาญแบบมืออาชีพในการฝึกหัดและ พัฒนาอันจะนำไปสู่คุณภาพ เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและสมาชิกขององค์กรอื่นๆ ด้วย สำหรับ (United Nations Development Programme, 1994) ใช้คำว่าการพัฒนาคนหรือมนุษย์(human development) ในรายงานสรุปผลงานการพัฒนา มนุษย์ประจำปีในแต่ละปีว่า การพัฒนามนุษย์เพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะหมายถึง การป้องกันมีชีวิตของคนทั้งรุ่นปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการอนุรักษ์ระบบธรรมชาติ และ (วิจิตร อาษา, 2540) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูน และปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม หรือด้านสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ และเข้าใจความต้องการ ด้าน เศพะเรื่องที่ทำงานรับผิดชอบหรือด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะด้านเดียว
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ จากการแคนจนวงกว้าง สามารถวิเคราะห์กลั่นกรองสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในภาวะที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ไกรบอกรหัส และ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ใช้ความคิดอ่านอย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยมือ และ มีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. ให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานด้วยตนเอง และ พึงพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและทำงานให้ดีขึ้นจริงของตน

โดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทศนคติที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี และ นอกเหนือนั้นสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ด้วยการพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถของมนุษย์เพื่อปรับปรุงมนุษย์ทั้งบุคคล และคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการองค์การ ด้วยการจัดทำบุคลากร ฝึกอบรม พัฒนา และร่าง

รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์การ เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความชำนาญงาน (skill) และทัศนคติ (attitude) ของบุคคล ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในทางที่สอดคล้องกับ องค์กรซึ่งจะมีผลดีต่อทั้งสองฝ่าย คือองค์กรและตัวบุคคลเอง

เทคนิควิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เทคนิควิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีมากมาย และมีการพัฒนาเทคนิคใหม่ ขึ้นมาทุกวัน ลิสที่เสนอเป็นเพียงตัวอย่างของเทคนิควิธีการที่นิยมใช้กันอย่างค่อนข้างแพร่หลาย จัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

อุทัย หรัญ โต (อ้างถึงใน พินัย คงคาเขต, 2543) ได้กล่าวไว้ว่า ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลในงาน ได้แก่ การสอนงาน (coaching) การให้คำปรึกษา (counseling) การมอบหมายงาน (delegation) การจัดให้เป็นผู้ดูดตาม (understudy) การจัดระบบการประเมินผลงาน ให้รางวัลและการลงโทษ (reinforcement and behavior modification) การจัดระบบในการให้ข้อมูล ป้อนกลับในงาน (feedback) การสับเปลี่ยนหนุนเวียนงาน (job rotation) การมอบหมายงานพิเศษ (special assignment) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (participatory management) การจัดกิจกรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (productivity improvement activities) ต่างๆ เช่น กลุ่มคุณภาพกิจกรรมข้อเสนอแนะและกิจกรรม 5 ต. เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคคลนอกสภาพการทำงาน ได้แก่ การจัดการศึกษา การมอบหมาย สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอื่น เช่น เข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือสมาคม บำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ซึ่งมีเทคนิคต่างๆ ดังนี้

- 3.1 เทคนิคการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ เช่น การบรรยาย (lecture) การอภิปราย (panel discussion) การสัมมนา (seminar) การสาธิต (demonstration) การทัศนศึกษา (fieldtrip) การชนวีดีโอ (video tape presentation) การใช้กรณีศึกษา (case study) แบบฝึกหัด (exercise and programmed instruction) และเกมการบริหาร (business or management games) เป็นต้น

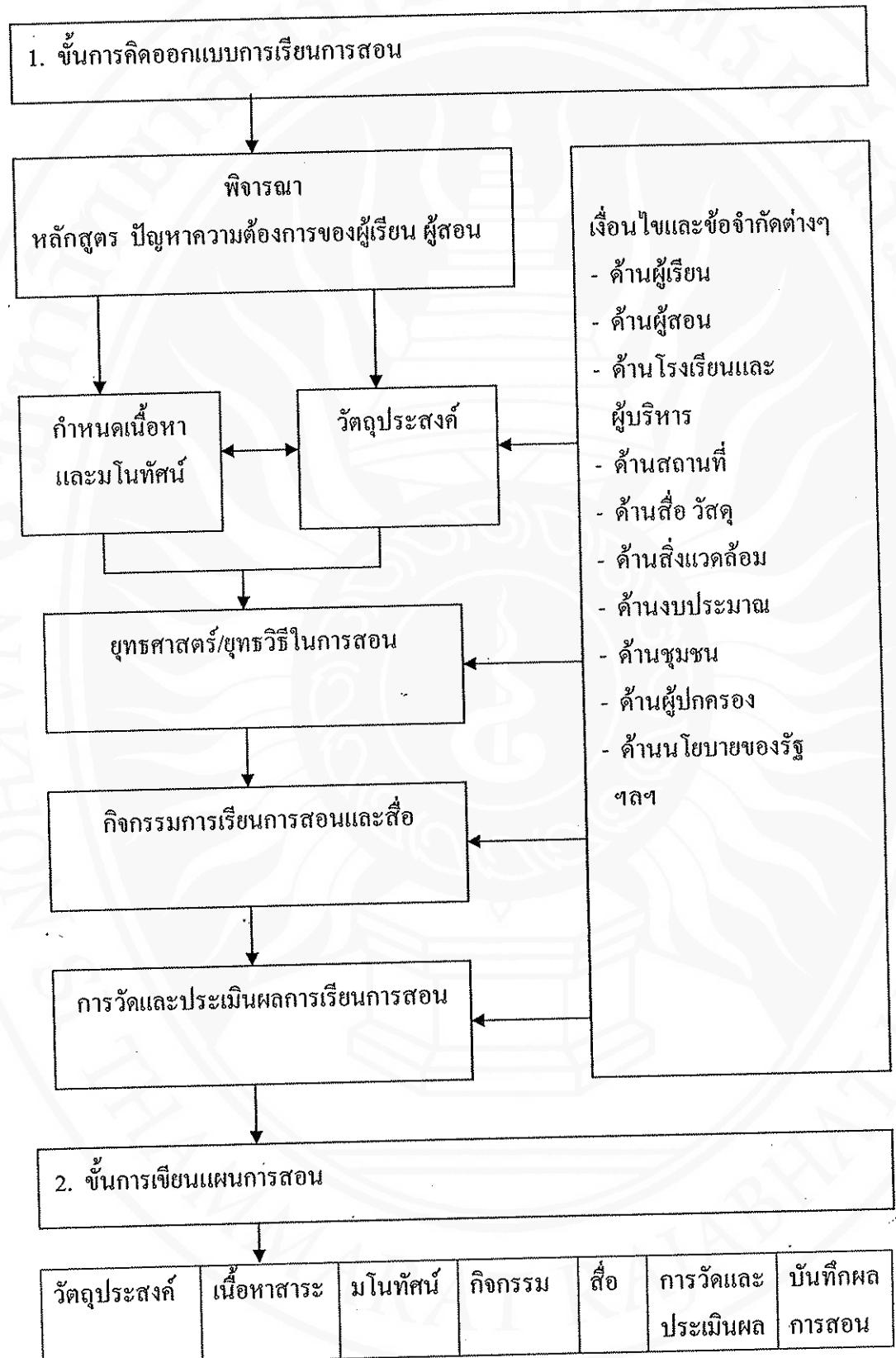
- 3.2 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เช่น การฝึกซ้อม (drill and practice) การฝึกในสถานการณ์จำลอง (simulation or cestibule training) และการฝึกปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

- 3.3 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ เช่น การฝึกอบรมเชิงพฤติกรรม (sensitivity training) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) การสัมมนาการอภิปราย การฝึกปฏิบัติงาน ในสถานการณ์จำลองและในสถานการณ์จริงสำหรับการใช้เทคนิคต่างๆ นั้นควรคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักจิตวิทยา เรียนรู้ ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ และกลุ่มผู้เรียน

เป็นสำคัญ โดยจัดเรียงเทคนิควิธีการต่างๆ ให้เป็นขั้นตอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดผลในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ในปัจจุบัน ได้มีการพยายามจัดการสอนทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าไปในสภาพการทำงานประจำวันให้มากที่สุด โดยมุ่งให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเอง ได้ตลอดเวลา นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีม โดยมุ่งให้ทั้งองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ไตร่ตรองตั้งข้อสังเกตร่วมกัน ช่วยกันค้นคว้าคิดหาแนวทางใหม่ๆ ร่วมกันและทดลองนำแนวคิดหรือแนวทางนั้นไปใช้ ซึ่งจะกลายเป็นประสบการณ์ร่วมกัน ขึ้นใหม่

วันชัย ปานจันทร์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า จากประชุมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร จึงเน้นไปที่การให้ความรู้ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบันมีวิธีการในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัด คือ การฝึกอบรม(training) ซึ่งเป็นการสอนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานและมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ซึ่ง นฤทธิ์ ศรีสะอุด (2541) กล่าวว่า สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่อาศัยการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีคุณภาพ มนุษย์ได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ที่สั่งสม ถ่ายทอดกันจากบรรพบุรุษ ตั้งแต่สมัยโบราณต่อเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบันนำมาต่อประยุกต์ใน การดำรงชีวิต ทำให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ตอบสนองความต้องการต่างๆ ได้อย่าง สะดวกและหลากหลายมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สะดวกสบายยิ่งขึ้น การเรียนรู้ของมนุษย์จำเป็นต้อง อาศัยการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้่ายั่งขึ้น และการสอนและการเรียนรู้มี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การสอน คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อทำให้ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดได้ การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ผู้เรียน เกิดการแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ เป้าหมายของการสอน คือ การมุ่งให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ดี ดังนั้น เพื่อให้การสอนบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้สอนต้องจัดการสอนอย่างมี กระบวนการ และให้ครบองค์ประกอบของการสอนอันໄດ้แก่ การตั้งจุดประสงค์การสอน การกำหนด เนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล นอกจากนี้ ผู้สอนควร ได้คำนึงถึงหลักพื้นฐานในการสอน ลักษณะการสอนที่ดี และปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนรู้จักใช้หลักการสอนให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ ก็จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบ ผลสำเร็จได้ตามจุดหมายของหลักสูตร สำหรับจุดประสงค์การสอน คือ ข้อความระบุพุทธิกรรมที่ผู้สอน คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากผ่านการเรียนการสอน จุดประสงค์เปรียบเสมือนหลักชัยที่ผู้สอน ต้องไปให้ถึง และเป็นหลักที่กำหนดทิศทางการสอนของครู ดังนั้น โดยเป็นให้ครอบคลุมพุทธิกรรม ทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย การเขียนจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม

ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ทั่วไป และให้มีองค์ประกอบครบ 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรม ที่คาดหวังสถานการณ์ หรือเงื่อนไข และเกณฑ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นหัวใจของการนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้เพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนเป็นสำคัญ ใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังข้อให้ สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรประถมศึกษา และหลักสูตรมัธยมศึกษาบัณฑิต ปัจจุบัน เน้นให้จัดโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และใช้กระบวนการต่างๆ ซึ่งมี จุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการติดตัว สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในชีวิต ได้ นอกเหนือนี้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังข้อให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ ของผู้เรียน เหมาะกับสภาพแวดล้อม และลักษณะเนื้อหาวิชา โดยเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และศติปัญญา และวิธีสอน คือ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีสอนมีหลายวิธี แต่ละวิธี มีลักษณะ มีความมุ่งหมาย ขั้นตอนการสอน ข้อดี ข้อจำกัด และวิธีการนำไปใช้แตกต่างกัน ผู้สอน ควรเลือกใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน เนื้อหาของบทเรียน ความสามารถ ความสนใจ ตามวัยของผู้เรียน เวลา และสถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ของการเรียน ใน การเดือดใช้อาจ ใช้หลายวิธีผสมผสานกันได้ โดยคำนึงถึงจุดประสงค์การสอนเป็นสำคัญ และ ที่ศนา แบบผี (2548) ได้เสนอระบบการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการวางแผนการสอน ระบบนี้นับว่าเป็น ระบบย่อระบบหนึ่งของระบบการจัดการเรียนการสอน ดังภาพ ที่ 7



ภาพที่ 7 ระบบการออกแบบการเรียนการสอน โดย ทิศนา แรมณี

**ชั้น กิจนา แผนก (2548) ได้เสนอวิธีสอนที่ผู้สอนสามารถเลือกมาใช้ในการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนมีหลากหลายวิธี เช่น**

1. วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย
2. วิธีสอนโดยใช้การสาธิต
3. วิธีสอนโดยใช้การทดลอง
4. วิธีสอนโดยใช้การนิรนัย
5. วิธีสอนโดยใช้การอุปนัย
6. วิธีสอนโดยใช้การทบทวนศึกษา
7. วิธีสอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย
8. วิธีสอนโดยใช้การแสดงละคร
9. วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทสนมติ
10. วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง
11. วิธีสอนโดยใช้เกม
12. วิธีสอนโดยใช้สถานการจำลอง
13. วิธีสอนโดยใช้ศูนย์การเรียน
14. วิธีสอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม

เทคนิคการจัด walk rally เพื่อการพัฒนาบุคลากร

มีผู้กล่าวถึงเทคนิคการจัด walk rally ไว้ดังนี้

สมชาติ กิจยรยง (2540) ในปัจจุบันหลาย ๆ องค์กร ได้หันมาใช้วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีหนึ่งที่เรียกว่า กิจกรรม ウォล์คแรลลี่ (walk rally) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์ตรง มีการเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด และมีการแข่งขันระหว่างกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ผสมผสานหลาย ๆ กิจกรรมเข้าด้วยกัน กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยเกมจากการลงมือปฏิบัติหรือเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรจากกิจกรรม walk rally จะช่วยลดความเบื่อหน่าย ในห้องฝึกอบรม และเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ท้าทาย และตื่นเต้นอีกด้วย และยังให้ความหมาย ウォล์คแรลลี่ (walk rally) ว่ามาจากคำว่า walk และ rally ซึ่งทั้งสองคำมีความหมาย จาก walk เป็นคำเรียก แปลว่า เดิน เดินทั่วไป และ rally เป็นคำนาม แปลว่า การชุมนุม การระดมพล หรือ rally ในความหมายอื่น คือการขับรถแข่งหรือการจัดกองทัพครึ่งใบรถ ดังนั้น walk rally หมายถึง การเดินชุมนุมแข่งขันกันเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเน้นการประยุกต์นำไปใช้ในการทำงาน และ ทนง ทองเต็ม (2551). กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถในองค์กรต้องทำงานร่วมกันรู้จักการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ จะเกิดประสบการณ์ตรงจากเกมและกิจกรรม วิสัยทัศน์และบุนม่องใหม่ๆ จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้สู่การปรับปรุง ด้วยกิจกรรม walk rally ซึ่ง วิยะดา วรานันนท์ (2550) เห็นว่า ปัจจุบันการทำงานทั้งภาคเอกชนหรือภาครัฐบาลจำเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักรับผิดชอบ ร่วมกัน ร่วมกันใช้ความคิด รู้จักรับฟัง เหตุผล และความคิดเห็นของกันและกันรวมทั้งรู้จักการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน ฉะนั้น กิจกรรม walk rally จึงเป็นวิธีการหนึ่งเพื่อพัฒนานุคคลากร ให้เหมาะสมกับสภาพ สังคมในปัจจุบัน โดยสอนให้รู้จักริด รู้จักรองปัญหาในมุมกว้าง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กิจกรรม walk rally เป็นกิจกรรมพัฒนานุคคลาคสถานที่รวมความสนุกสนาน ความตื่นเต้น การผจญภัย การเคลื่อนไหว การเปลี่ยน ความท้าทาย และการเรียนรู้ที่ต้องค้นหา คำตอบด้วยตนเอง กิจกรรมภาคสนามต่างๆ ที่รวมอยู่ใน walk rally นั้น จะเป็นการผสมผสานกิจกรรม การละลายพฤติกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน อาทิเช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อ การเรียนรู้ กิจกรรมเข้าจังหวะ เกมนบริหาร และกิจกรรม ทดสอบสมรรถภาพ

ขั้นตอนกิจกรรม walk rally ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนด campus leader ซึ่งเปรียบเสมือนผู้จัดการ 逇งาน คอบควบคุมวิธีทำ walk rally

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดให้มี unit leader และ team leader โดย unit leader มีหน้าที่รับนโยบาย จาก campus leader และนำนโยบาย มาถ่ายทอดให้กับ team leader ซึ่งอาจจะมีถึง 4 ทีมว่าจะให้เข้า ทำอย่างไรและอย่างไร team leader ด้วย

ขั้นตอนที่ 3 หาชุดมุ่งหมายในการทำงาน walk rally โดยการระดมความคิด ร่วมกันหา ปัญหา สาเหตุและการแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้ชุดมุ่งหมายแล้วจึงให้ walk rally staff ไปทำแผนที่รวม โดยมีขั้นตอน ในการทำดังนี้

1. ผู้ทำแผนที่รวมคือ walk rally staff จะเป็นผู้ไปสำรวจสถานที่ โดยสถานที่จะต้องมี ถนนชัดเจน ง่ายต่อการทำแผนที่ มีที่พักและอาหาร
2. จะต้องทำแผนที่คร่าวๆ ก่อนกำหนดเส้นทางในแผนที่ กำหนดจุดลงเวลาซึ่งเรียกว่าจุด

Check Point

3. วัดระยะทาง ตำแหน่งวัสดุ ถ่ายภาพวัสดุ และเครื่องหมายที่จำเป็น
4. เส้นทางที่รวม
5. กำหนดระยะทางและความเร็วของการใช้เวลาเดินในแต่ละช่วง
6. ตรวจสอบข้อให้แน่ใจว่าแผนที่ที่ทำขึ้นมาถูกต้องและต้องให้ walk rally staff เดินถูกก่อน
7. แก้ไขแผนที่ให้ถูกต้องและทดลองเดินครั้งที่ 2

8. แก้ไขแผนที่เป็นครั้งสุดท้าย

ประโยชน์ของการนำกิจกรรม walk rally มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่เกิดต่อตอนเอง สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ทำให้เป็นคนช่างสังเกต ละเอียด รอบคอบ
2. เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน
3. ทำให้เป็นคนมีเหตุผล รับฟังคำพูดของผู้อื่น
4. ทำให้เป็นคนตรงต่อเวลา และรู้จักรักษาเวลา
5. ทำให้มองเห็นข้อบกพร่องของตอนเอง เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง
6. กระตุ้นให้เกิดความพยายามและความอดทน
7. ทำให้สุขภาพแข็งแรง และเป็นการออกกำลังกาย
8. ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการไปดูของจริงจากสถานที่จริง
9. เป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

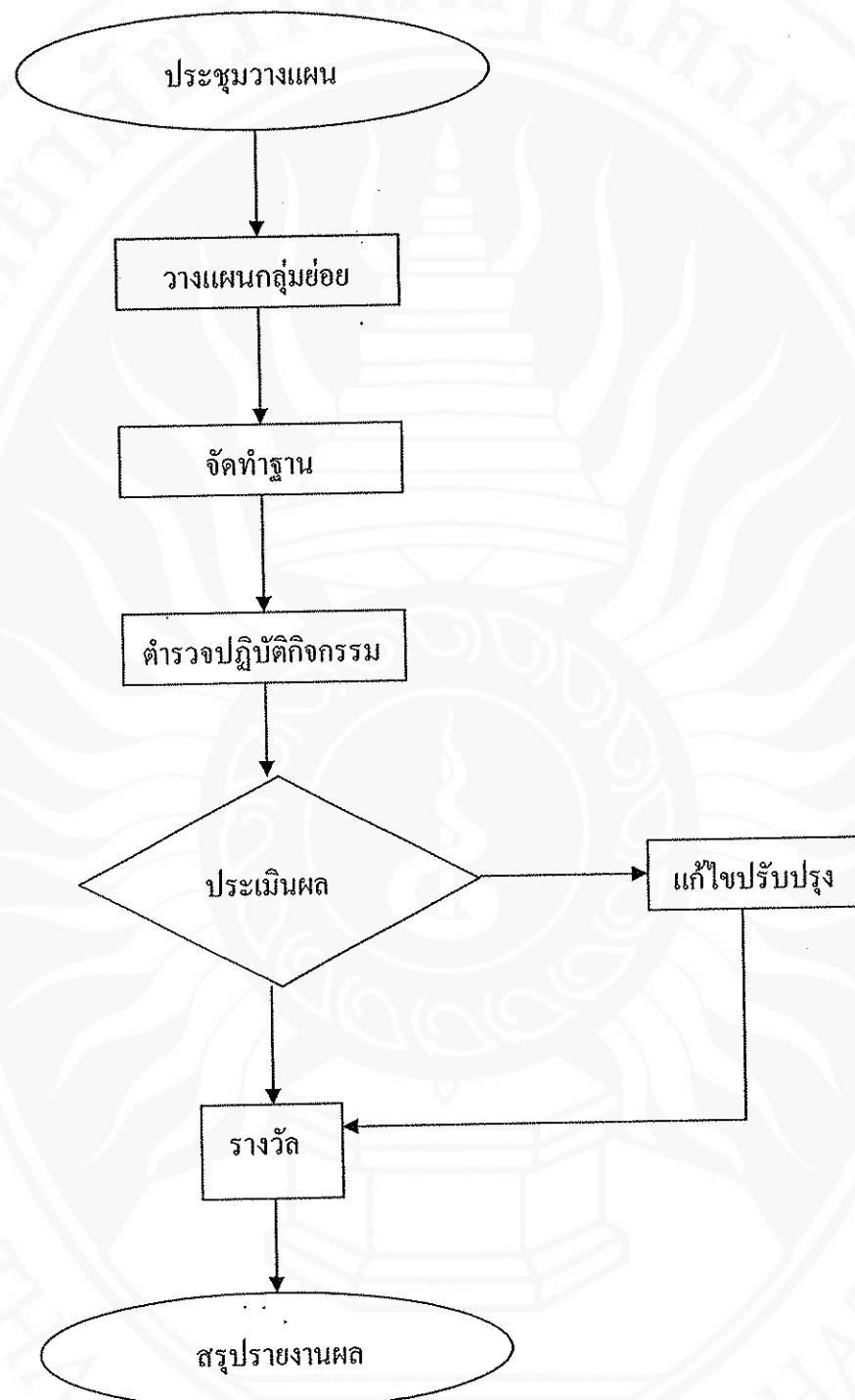
ประโยชน์ต่อการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ทำให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำความถูก ระบุเป็น ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพราะกฎมีความสำคัญมากเนื่องจาก walk rally ทำให้เห็นถึงผลเสียของการฝ่าฝืนกฎอย่างชัดเจน
2. รู้จักทำงานร่วมกันเป็นทีม (รู้จักรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมกันใช้ความคิด รู้จักรับฟังเหตุผล และความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งได้รู้จัก การแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วย)
3. รู้จักทำงานตามขั้นตอน
4. งานในโรงงาน process ทุกแผนก ก่อนทำงานการดู process แบบดูแผนที่เมื่อทำงาน จะได้ไม่ผิดพลาดและละเอียดรอบคอบขึ้น รวมทั้งป้องกันอุบัติเหตุได้ด้วย
5. เป็นการฝึกการจัดการและการดำเนินงาน ถ้าการจัดการของ team leader ไม่รัดกุม จะส่งผลให้ทีมแพ้ได้เปรียบเสมือนกิจการที่มีการจัดการไม่ดีจะส่งผลให้กิจการล้มเหลวได้
6. สามารถนำวิธีการต่างๆ ในการจัดการและบริหารทีมที่ดีของทีมที่ชั้นนำบริหารงาน ในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ
7. ทำให้รู้ระดับการศึกษา ความคิดเห็น ขีดความสามารถและรู้จุดอ่อนของลูกทีมแต่ละภูมิ และนำมาทำการแก้ไขโดยวิธีการสอน

สรุป กิจกรรม walk rally จะมองเห็นผู้เข้าร่วมอบรม ได้รับการฝึกอบรมมีความคิด มีความรู้สึกหรือมีความรู้สึกต่อสิ่งที่จะพัฒนาอย่างไรมาก น้อยเพียงไร นำผลดีต่อไปปรับปรุง ประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ดีขึ้นอย่างถูกต้อง สามารถมองเห็น ความรู้สึก และปฏิกริยาที่เข้าแสดงออกมาจากการทำกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งอันนี้เป็นคุณค่าโดยภาพรวม แต่ถ้าจะไปจำแนก

คุณค่า ในส่วนของตัวบุคคลก็ยังมีอีกมากมาย เช่น กำหนดกิจกรรมไว้หลากหลายอาจจะทำให้กิจกรรมนั้นเมื่อปฏิบัติแล้วฝึกให้เป็นคนช่างสังเกต ให้มีความรู้มีทักษะในการทำงาน มีเหตุผล ฝึกเรื่องกดิกาในการรักษาเวลา ฝึกให้เป็นคนใจกว้างยอมรับข้อบกพร่องของผู้อื่น ฝึกในเรื่อง ของความอดทน อดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อความขัดแย้งในการทำงาน ฝึกในเรื่องการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพุทธิกรรม โดยตรงซึ่งจะได้ในการพัฒนาตัวบุคคลซึ่งถ้าผลที่ตามมาก็คือประโยชน์ต่อการทำงาน เพราะถ้าทุกคนมีประสิทธิภาพในส่วนของตัวบุคคลดีขึ้น มีการรักษาและเบี่ยงบันยิดี สิ่งที่จะตามมาคือ การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาไปในทางบวกได้มากที่เดียวจากกิจกรรมนี้

จากที่กล่าว สรุปได้ว่า เทคนิคการจัดกิจกรรม walk rally เป็นการเดินชุมนุมแห่งขั้นกัน เพื่อทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเน้นการประยุกต์นำไปใช้ในการทำงาน ผู้วิจัย จึงนำเทคนิคการจัดกิจกรรม walk rally มาใช้เป็นกิจกรรมในรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพつまり ที่พึงประสงค์ของชุมชน เน้นการประยุกต์ให้ตัวงานนำเสนอที่ได้เรียนรู้นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะตัวรวม และผู้วิจัยได้วางรูปแบบระบบขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ด้วย walk rally ไว้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ด้วย walk rally

เกณฑ์การจัดกิจกรรมค่ายพักแรมเพื่อการพัฒนาบุคคล
มีผู้กล่าวว่าเทคนิคการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมเพื่อการพัฒนาบุคคล ไว้ดังนี้

วิพงษ์ชัย ร่องขันแก้ว (2549) ได้กล่าวว่า ค่ายพักแรมเป็นกิจกรรมแห่งการพัฒนาโดยนำคนมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะภายนอกสถานที่ และนำอาจารย์พยากรณ์ชาติ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยอยู่ภายใต้โปรแกรมกิจกรรมและระเบียบที่ผู้จัดค่ายพักแรมกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครบบริูรูณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และได้แบ่งประเภทค่ายพักแรมไว้ดังนี้

1. ค่ายพักแรมแบ่งตามผู้จัด
2. ค่ายพักแรมแบ่งตามวิธีการและวัตถุประสงค์
3. ค่ายพักแรมวิชาการ
4. ค่ายอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
5. ค่ายพักแรมเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติ
6. ค่ายพักแรมลูกเสือ เนตรนารี และนักศึกษาวิชาการทหาร
7. ค่ายพักแรมอาสาสมัคร
8. ค่ายพักแรมส่งเสริมสุขภาพ
9. ค่ายพักแรมคณพิการ
10. ค่ายพักแรมครอบครัว
11. ค่ายพักแรมธรรมชาติ
12. ค่ายพักแรมดาวร

ในขณะที่ เสารานีย์ เสนาสุ (2531) กล่าวถึงความหมายของค่ายพักแรมว่า เป็นประสบการณ์ในทางสร้างสรรค์และในการศึกษาของการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มภายนอกสถานที่ ค่ายพักแรม เป็นการนำอาจารย์พยากรณ์ชาติที่มีอยู่โดยรอบตัวเรามาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตัวเรา ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม และ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, 2532) ได้สรุปแนวคิดและความหมายของค่ายพักแรมที่มีการจัดระเบียบเด่นรูปแบบ ดังนี้

1. การจัดประสบการณ์ในทางสร้างสรรค์และในทางการศึกษา
2. การใช้ชีวิตร่วมกันเป็นหมู่คณะไม่ใช่ค่านเดียวหรือรายบุคคล
3. การใช้ชีวิตร่วมกันนอกสถานที่หรือนอกเมือง
4. การศึกษาและนำอาจารย์พยากรณ์ชาติ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย

สำหรับ พระราชบรมปีถูก (ประยุทธ์ ปัญโต, 2540) ได้กล่าวว่าวิธีการหนึ่งที่ได้ผลในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรม คือ วิธีการฝึกอบรมโดยใช้หลักไตรสิขา ซึ่งเป็นหลักใหญ่ในการศึกษาอบรมของพระพุทธศาสนา เนื่องจากหลักไตรสิขาเป็นระบบเป็นกระบวนการทั้งหมดในการฝึกฝน ฝึกหัด เพื่อพัฒนาคนใน 3 ด้าน คือพัฒนาด้านพุทธกรรม เรียกว่า ศีล พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมานิช และพัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถี ที่ถูกต้องดีงาม เมื่อจากศีลเป็นการพัฒนาพุทธกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางสังคมและวัตถุอย่างถูกต้องและมีผลดี สมานิชเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจที่มีความสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นราากฐานของพุทธกรรม ยิ่งถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีแล้วก็จะควบคุมดูแล และนำพุทธกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย และปัญญาเป็นการพัฒนาปัญญาเพื่อให้เป็นตัวนำทางและ ควบคุมพุทธกรรมทั้งหมด (สุนันทา กระจางเด่น, 2540) ในขณะที่ วิชญูดา ทองประดิษฐ์, 2550) ได้สร้างคู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาจิตของตนเองในการปรับเปลี่ยนพุทธกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ ประกอบการเข้าค่าย โดยชุดการฝึกมีโปรแกรมอยู่ประกอบด้วย 20 โปรแกรม แต่ละโปรแกรมจะใช้เวลาดำเนินการ 1.30 ชั่วโมง / 1 ครั้ง ติดต่อกัน โดยจะเริ่มตั้งแต่โปรแกรมที่ 1 ถึงโปรแกรมที่ 20 รวม 20 ครั้ง โดยมี หลักการดำเนินการก่อนจะเริ่มโปรแกรมที่ 1 มีการเตรียมพร้อมในการแบ่งกลุ่ม กลุ่มละไม่ต่ำกว่า 6 คนและไม่เกิน 12 คน และใช้แบบสอบถามอัดมิโนทัศน์โดยการ pre test ก่อน และเริ่ม

โปรแกรมที่ 1 คือการปฐมนิเทศโดยการสร้างบรรยายกาศเป็นกันเอง ชี้แจง จุดมุ่งหมาย ประโยชน์ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติร่วมกัน

โปรแกรมที่ 2 สร้างสัมพันธภาพอันศรัทธาไว้ระหว่างกลุ่มและระหว่างสมาชิกด้วยกัน เพื่อนำไปสู่ การเปิดเผยตนเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

โปรแกรมที่ 3 สร้างความกระหายน้ำในตนเอง พร้อมที่จะควบคุมตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

โปรแกรมที่ 4 รู้จักการมีคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยการจัดกลุ่มสัมพันธ์

โปรแกรมที่ 5 ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิขา ตามหลักแนวทางพระพุทธ ศาสนา

โปรแกรมที่ 6 ให้ความรู้และฝึกการปฏิบัติสมถวิปัสสนากรรมฐาน เป็นการพัฒนาจิต เพื่อให้เกิดปัญญา

โปรแกรมที่ 7 ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเพื่อการเริ่ยنسติ (ฝึกสมานิช) โดยใช้หลักอาณาปั้นสติ

โปรแกรมที่ 8-15 ฝึกสมานิชหรือฝึกปฏิบัติสมถวิปัสสนาขั้นพื้นฐาน จนเกิดเป็นทักษะและ มีความชำนาญเกิดขึ้น

โปรแกรมที่ 16 จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการที่ได้ฝึกปฏิบัติตามโปรแกรมที่ 8-15 รวม 8 ครั้ง

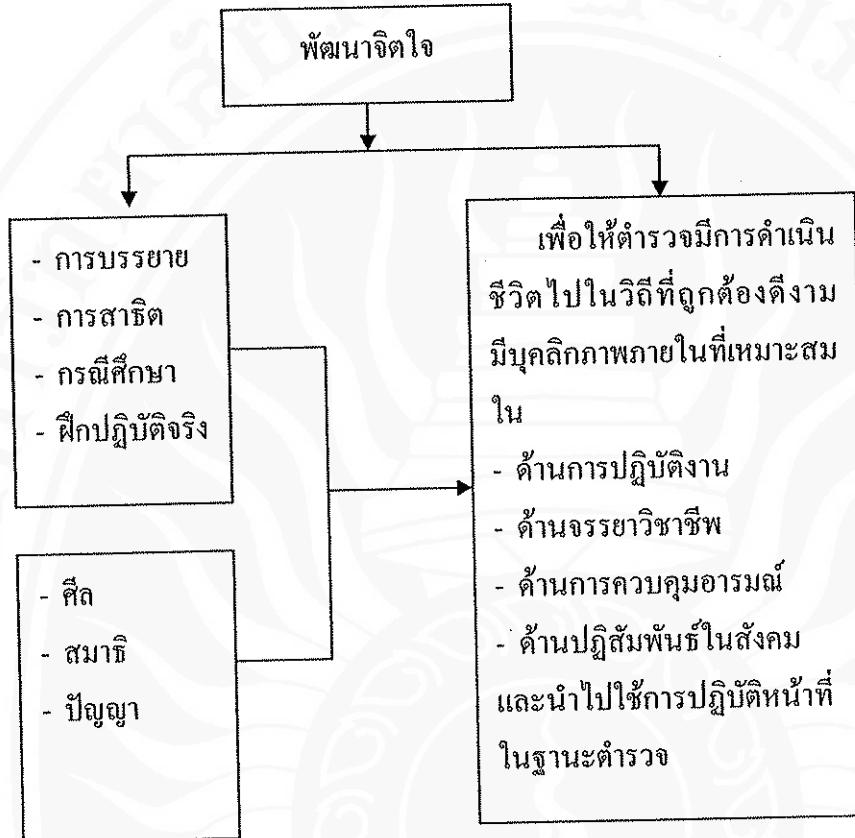
โปรแกรมที่ 17 ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของสมาชิกทุกคน โดยใช้แบบสอบถามอัตน์ในทศนีอีกรังหนึ่ง (post test) และเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการวิเคราะห์พฤติกรรมของสมาชิกรายบุคคล

โปรแกรมที่ 18-19 ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันคิดโครงการ เพื่อขยายผลหรือทำการซ่อมเหลือกับกลุ่มเพื่อให้สังคมรอบข้างของนักเรียน หลังจากที่สมาชิกแต่ละคนได้รู้จักการพัฒนาตนเองขึ้น ทั้งทางภาษา วาจา และจิตใจ

สุดท้ายโปรแกรมที่ 20 สมาชิกร่วมกันอภิปราย ประเมินผลความก้าวหน้าจากการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาจิตของตนเองในครั้งนี้ และรวมรวมส่งผลงาน

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า เทคนิคการจัดกิจกรรมค่ายพัฒนาบุคคล เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาโดยนำคนมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่คณะภายนอกสถานที่ และเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยอยู่ภายใต้โปรแกรมกิจกรรมและระเบียบที่ผู้จัดค่ายพัฒนาดำเนินการด้วยความตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครบบริบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งประเภทของค่ายพัฒนาที่หลายประเภท แต่หนึ่งในหลายประเภทนั้นที่ผู้จัดจะนำมาใช้ในครั้งนี้ คือ การเข้าค่ายอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาจิตใจกับตัวรัว เพื่อให้ตัวรัวได้ฝึกภาษา วาจา เข้าหาจิตใจและปัญญา กือให้ตัวรัวได้ฝึกเริ่มจากศีลซึ่งเป็นการแสดงออกทางวาจา ที่เป็นขั้นภายนอกเกี่ยวกับสังคมอันเป็นขั้นหมาย แล้วก้าวต่อไปสู่การสร้างสมาชิกขึ้นเป็นการฝึกอบรมจิตใจที่อยู่ภายในและอีกดကกว่า เพื่อก่อให้เกิดการใช้ปัญญาอย่างรู้สึ้งต่างๆ ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อสำรวจสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวรัว ซึ่งสิ่งใดที่เป็นความดีอันควรยึดถือปฏิบัติและสิ่งใดเป็นความไม่ดีหรือหลงผิดอันต้องละเว้นไม่ประพฤติปฏิบัติ กิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาจิตใจ ด้วยการนำเทคโนโลยีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การบรรยาย การสาธิต การใช้กรณีศึกษา และการฝึกปฏิบัติจริง สามารถแสดงเป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคคลภาพภายใน ด้วย การเข้าค่ายพัฒนาจิตใจได้ ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 กรอบคิดการเข้าค่ายพัฒนาจิตใจ

สรุป ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ต้องการพัฒนานัก耘การในหน่วยงานเป็นภาระที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการพัฒนานัก耘การให้มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งกายในและภายนอก ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องการพัฒนานัก耘การให้มีสมรรถนะนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดอันจะส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การพัฒนานัก耘ลิกภาพดำรงที่พึงประสงค์ของชุมชนจะเน้นความรู้ ความเชื่อใจ เกียรติบุคคล กิจกรรมที่จะต้องมีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้มีความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ หรือประชาชนก็คงต้องใช้มาก เช่นกัน ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพดำรงที่พึงประสงค์ของชุมชนจะต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งกายในและภายนอก ด้วยการพัฒนานัก耘ลิกภาพทั้งกายในและภายนอกให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพつまりที่พึงประสงค์ของชุมชน โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือตัวราชชั้นประทานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนั้น ดังนั้นจึงต้องใช้เทคนิควิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงเน้นไปที่การให้ความรู้ พัฒนาทักษะและเจตคติ จากสภาพปัจุหัดดงที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งในปัจจุบันมีวิธีการในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมให้ความรู้ บุคลิกภาพつまりที่พึงประสงค์จึงเป็นสิ่งหนึ่งที่อธิบายลักษณะความน่าเชื่อถือศรัทธาได้ แต่ทั้งนี้บุคลิกภาพดังกล่าวจะไม่เน้นให้ความรู้อย่างเดียว แต่ให้ปฏิบัติได้ด้วย และต้องให้ประชาชนไว้วางใจตัวรวมเพื่อส่งผลให้ตัวราชชั้นประทานที่ได้จ่ายเงินบุคลิกภาพที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพภายนอก ผู้วิจัยจะเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพつまりที่พึงประสงค์ของชุมชนต่อไป ดังนี้เป้าหมายการพัฒนาบุคลิกภาพของつまりให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชนเป็นการส่งเสริมให้ตัวรวมมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ ด้านบุคลิกภาพโดยสามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาบุคลิกภาพつまりผู้วิจัยมุ่งเน้นใน 2 ด้าน คือด้านบุคลิกภาพภายนอก และด้านบุคลิกภาพภายใน โดยอาศัยแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพつまりให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน 2 วิธี คือการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ใช้การพัฒนาด้วยเทคนิคกิจกรรมการเรียนรู้ แบบ walk rally และบุคลิกภาพภายในด้วยแบบเข้าค่ายพัฒนาจิตใจ

จากหลักการพัฒนาบุคคล ในลักษณะตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ได้ และกระบวนการที่ผู้เรียนเกิดการแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ต้องระบุพฤติกรรมที่ผู้สอนคาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย หลังผ่านการเรียนการสอน และการที่นำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับหลักสูตร และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพつまりที่พึงประสงค์ของชุมชนนั้น ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด และระบบการเรียนการสอน ที่กล่าวมานำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพつまりที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การกำหนดองค์ประกอบอันได้แก่ การตั้งจุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรม การใช้สื่อ และการวัดผลประเมินผล การใช้ข้อความระบุพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับตัวราชชั้นประทาน รวมปฏิบัติการหลังจากการดำเนินปฎิบัติการแล้ว โดยให้ครอบคลุม พฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และสอดคล้องกับจุดประสงค์ทั่วไป เพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมที่คาดหวังตามเงื่อนไข และเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของรูปแบบ และสอดคล้องกับรูปแบบ โดยรูปแบบการพัฒนา

บุคลิกภาพต่อรวมที่พึงประสงค์ของชุมชน เน้นให้จัดโดยเด็ดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และประยุกต์ใช้กับปฏิบัติการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติการเกิดทักษะติดตัว สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้เหมาะสมกับวัยของผู้ใหญ่ ซึ่งความสามารถ ความสนใจของต่อรวมผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ หมายความว่า สภาพแวดล้อม และลักษณะเนื้อหา โดยเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ ทำให้ตื่นเต้น ร่าภากย์ ด้วยการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบ การจัดกิจกรรม walk rally และกิจกรรมที่น่าสนใจ ทำให้ตื่นเต้น ร่าภากย์ ทางด้านจิตใจ ด้วยการใช้กิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาจิตใจ เพื่อการมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของชุมชน ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และจิตวิทยาการให้การศึกษาแบบผู้ใหญ่

เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพต่อรวมที่พึงประสงค์ที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ต่อรวมมีความรู้ เจตคติ และทักษะในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ และผู้วิจัยใช้ทั้ง 3 ตัวนี้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ จึงนำเสนอเรื่อง ความรู้ เจตคติ และทักษะ ไว้โดยสรุป ดังนี้

ความรู้

ได้มีผู้กล่าวไว้ คีอ (Bloom, อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2541) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้ซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับรู้เข้าไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ได้มานาน้อยเพียงใดนั้น วัดได้จากความสามารถในการระลึกของบุคคลนั้น

1. ความรู้ ในเนื้อเรื่อง จำแนกได้เป็น 2 ข้อย่อย คือ

1.1 ความรู้ ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มา ก่อน

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับศพท์และนิยามต่างๆ ได้แก่ พวคความหมายและคำจำกัด

ความของสิ่งต่างๆ

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและความจริงต่างๆ ได้แก่ กฎ สูตร ทฤษฎีและข้อเท็จจริง

ต่างๆ

1.2 ความรู้ในวิธีดำเนินการ จำแนกได้เป็น 5 ข้อย่อย คือ

1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่างๆ

1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและการจัดลำดับ

1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่างๆ

1.2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ในการวินิจฉัยและตรวจสอบข้อเท็จจริง

1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ความรู้รับยอดในเนื้อเรื่อง จำแนกได้เป็น 2 ข้อย่อๆ

1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและอ้างสรุปครอบคลุม

1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น

2.1 การแปล เป็นการแปลจากแบบหนึ่งไปสู่แบบหนึ่งโดยรักษาความหมายได้ถูกต้อง

2.2 การตีความหมาย เป็นการอธิบายหรือเรียนรู้เพื่อหานั้นเสียใหม่ให้เข้าใจง่าย

2.3 การขยายความ เป็นการขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ให้ไกลไปกว่าเดิม

3. การนำไปใช้ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือ

ทักษะทางด้านความเข้าใจจังกล่าวแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้ก่อตัวอีกนัยหนึ่งคือ การแก้ปัญหา
นั้นเอง

4. การวิเคราะห์ การรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่างๆ

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบนั้นๆ

4.3 การวิเคราะห์หลักหรือวิธีการรวมรวมส่วนประกอบต่างๆ

5. การสังเคราะห์ การรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

5.1 การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย

5.2 การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการต่างๆ

5.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ อาทิเช่น การมีส่วนประกอบ
เหล่านั้นรวมกัน ได้ โดยอาศัยความสัมพันธ์อะไรที่สำคัญ

6. การประเมินค่า การตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมาย ได้โดยการใช้เกณฑ์ที่
แน่นอน

6.1 การตัดสินโดยอาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นเกณฑ์

6.2 การตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความจำในเรื่องราวข้อเท็จจริง
โดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปอธิบายเบริญเทียบอย่างมีเหตุมีผล และความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ตามขั้นตอนของทักษะทางสมอง 6 ขั้น ก่อตัวคือความรู้ ความเข้าใจ
การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลโดยขึ้นกับประสบการณ์ของบุคคล

จากความหมายของความรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความรู้หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริง หรือ
รายละเอียดเรื่องราว การกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดกันสืบต่อไป
ซึ่งบุคคลสามารถจำและระลึกได้

เจตคติ

มีนักวิชาการให้ความหมายและลักษณะของคำว่า “เจตคติ” (attitude) ไว้หลายทัศนะ เช่น Fishbein and Ajzen (1967) อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มที่เกิดจากการเรียนรู้ ในอันที่จะตอบสนองอย่างถูกต้องสิ่งเร้าให้เห็นด้วยกับทำที่ที่ชอบหรือไม่ชอบ

Allport (1960) ให้ความหมายว่า สภาวะของความพร้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกรรมของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของคนเอง
3. ประสบการณ์เดิมที่ได้รับมีทั้งดีและไม่ดี รุนแรงหรือไม่รุนแรง จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่ค้ายกเลิกกัน

4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน
จากความหมายและเจตคติตั้งกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าเจตคติสามารถแสดงออกมาได้ ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น
ความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

- 1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย
ชอบ และสนับสนุน
- 1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ
และไม่สนับสนุน

- 1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใดๆ
บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ

คือ

- 2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ท่าทาง
หน้าตาของความพึงพอใจ

- 2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก
หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

การวัดเจตคติ

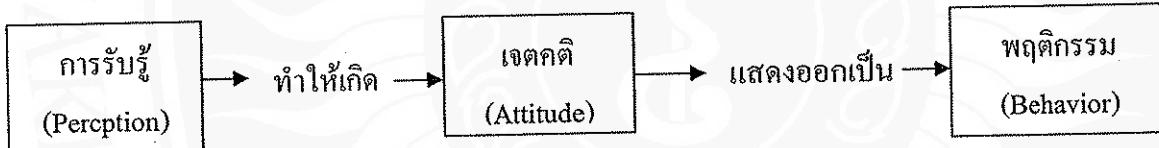
การวัดเจตคติส่วนใหญ่จะอาศัยการสอบถามและข้อคำถาม เทคนิคการวัดมีหลายวิธี เช่น سؤالการจัดอันดับ ลิเคิลสเกล ก้ามเมนสเกล เชอร์สโตนสเกล เป็นต้น การจะเลือกใช้วิธีใดย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้วิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะวัด ประชากรที่ต้องการจะวัด และความยากง่าย

ในการจัดทำสเกลภายใต้ความสามารถและทรัพยากร (Likert อ้างถึงใน ปรี yapr วงศ์อนุตร โภรณ์, 2546) การสร้างแบบวัดเจตคติตามวิธีการของลิกเกิร์ท มีหลักการสร้างว่าการจัดให้มีข้อความที่แสดงเจตคติต่อที่หมายในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แล้วให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น คำตอบแต่ละข้อความจะมีให้เลือกตอบ 5 ช่วง ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เนutr ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์เรื่องว่า

กฎข้อที่ 1 พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการเจตคติ (Attitude) และการรับรู้ (Perception) จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลนั้นก่อน ตัวอย่าง คนที่ทำแต่ความดี เพราะมีความเชื่อว่า ทำดีย่อมได้ดี เพราะเขาเคยรับรู้ (Perception) หรือเคยเห็นบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งทำความดีแล้ว ได้รับผลดีเป็นสิ่งตอบแทน ได้ดีมีที่ไหนทำซ้ำ ได้ดีมีคนไป การที่เขามีความเชื่อ เช่นนี้ เพราะได้รับรู้ หรือเคยเห็นบุคคลที่อยู่รอบข้างทำความช่วยเหลือ ได้รับผลดีตอบแทนในเมื่อต้น แต่เมื่อได้รับรู้ถึงผลร้ายที่เกิดขึ้นกับคนผู้อื่นในบ้านปลาย จึงสรุปเอาเองว่า ทำซ้ำได้ดี

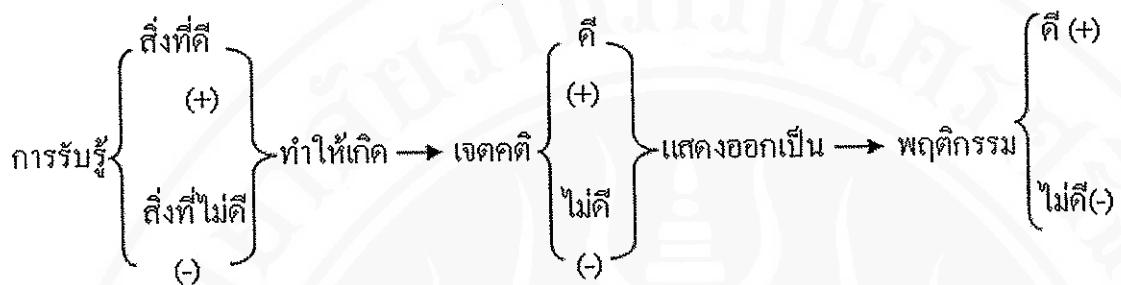
ดังนั้น ถ้าต้องการจะเปลี่ยนพฤติกรรมของคน ถ้าเปลี่ยนความเชื่อของบุคคลนั้นเสียก่อน เช่น ต้องทำให้เขาเชื่อว่า ทำดีย่อมได้ดีและการที่จะเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของคนได้นั้น ต้องให้เขาได้รับรู้ในสิ่งที่ถูกต้องตามความเป็นจริงนั่นเอง



ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ เจตคติและพฤติกรรมตามกฎข้อที่ 1

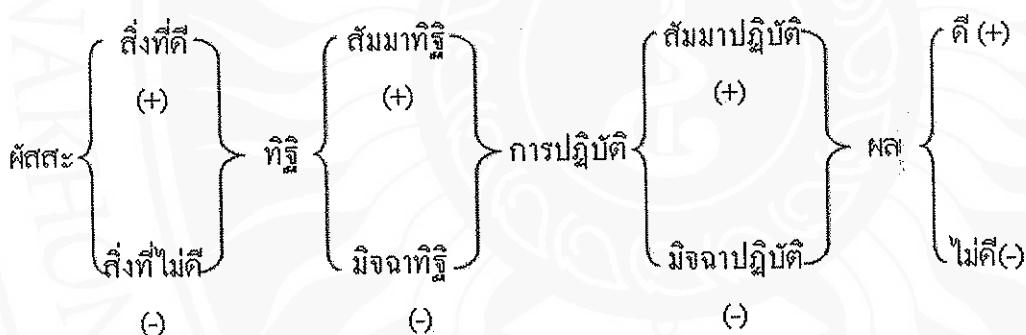
กฎข้อที่ 2 พฤติกรรมที่ดี ย่อมเป็นผลมาจากการมีเจตคติที่ดี และเจตคติที่ดี ย่อมเป็นผลมาจากการรับรู้แต่ในลิ่งที่ดี ต้องให้เด็กรับรู้แต่สิ่งดี เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดี ผู้ใหญ่ต้องพูดจาไฟแรง กับเด็ก เพื่อให้เด็กรับรู้และซึมซับสิ่งที่ดี จนเกิดเจตคติที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่ดีในที่สุด

กฎข้อที่ 3 พฤติกรรมไม่ดี เด็กที่ชอบพูดคำหยาบเพราะรับรู้หรือเคยได้ยินบุคคลรอบข้าง ซึ่งอาจจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง หรือเพื่อนๆ พูดคำหยาบ จนเกิดความเคยชิน และคิดว่า การพูดคำหยาบ เป็นเรื่องปกติ จึงพูดคำหยาบตามผู้อื่นเป็นต้น



ภาพที่ 11 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมตามกฎข้อที่ 2 และข้อที่ 3

กฎทึ้ง 3 ข้อตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าว สอดคล้องกับการเรียนรู้ตามแนวคิดในพุทธศาสนาที่เชื่อว่า ผัสสะ (การรับรู้) ทำให้เกิดทิฐิ (ความเห็น) และเป็นผลไปสู่การปฏิบัติรับรู้ แต่ในสิ่งที่ดีก็เกิดความเห็นถูก (สัมมาทิฐิ) เมื่อเกิดความเห็นที่ถูก ก็ปฏิบัติความเห็นผิด (มิจฉาทิฐิ) เมื่อเกิดความเห็นผิดก็ปฏิบัติผิด (มัจนาปฏิบัติ)



ภาพที่ 12 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมตามกฎข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวัดเจตคติแบบลิเคริทสเกล โดยสามารถเลือกคำตอบของข้อความของคำตาม 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และให้คะแนน 5-1 ของเจตคติทางบวก และ 1-5 ของเจตคติทางลบ แล้วนำคะแนนที่ได้แต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเปรียบเทียบกับหนังสือเล่มก็จะเป็นค่าระดับเจตคติของผู้ตอบ

ทักษะ

ชุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สำคัญประการหนึ่ง คือให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้หลังจาก ฝ่ากการเรียนไปแล้ว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนไปใช้ในการปฏิบัติได้ หรือมี พฤติกรรมด้านปฏิบัติ สำหรับความหมายและกระบวนการเรียนรู้ทักษะ สรุปได้ดังนี้

De Cecco (1974) ได้กล่าวถึงลักษณะของทักษะไว้ ดังนี้

- เป็นการตอบสนองแบบเชื่อมโยง (response chains) เป็นการตอบสนองทางกลไกที่ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง จะทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นให้เกิดคู่ของความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งเร้าและการตอบสนอง

- การเคลื่อนไหวที่ประสานกัน (movement coordination) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการ ประสานงานระหว่างความเคลื่อนไหวทางกลไกกับสายตา เรียกว่า ทักษะด้านกลไก การรับรู้ (perceptual motor skill) ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการประสานระหว่างการรับรู้และกิริยาทางกลไก

- แบบการตอบสนอง (response patterns) เมื่อผู้เรียนตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่อเนื่องกัน เป็นลูกโซ่ แล้วจึงเอาส่วนต่างๆ เข้ามาเคลื่อนไหวให้ประสานกัน จนเป็นกระบวนการการตอบสนอง ทั้งหมด

ในขณะที่ Garisom (1972) ได้อธิบายความหมายของทักษะว่า เป็นแบบของพฤติกรรม ที่กระทำไปด้วยความรับเรียน รวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตน

ส่วน Fitts (Fitts อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตร โรงน้ำ, 2546) ได้แบ่งขั้นเรียนรู้ทักษะ

3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นทำความเข้าใจ (cognitivt phase)
- ขั้นฝึกหัดจนเป็นพฤติกรรมคงที่ (fication phase)
- ขั้นปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติ (autonomous phase)

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ (พฤติกรรม)

จากความหมายประเภทของความรู้ เจตคติ และทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นว่าการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลง หรือการเข้าควบคุมการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับสังคม มนุษย์มีความจำเป็นต้องให้การศึกษา แก่นุษย์เพื่อให้มีความรู้ เจตคติที่ดี และแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาด้านความรู้ที่เกี่ยวกับเนื้อเรื่อง เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา และความรู้เรื่องที่เป็นสาขาวิชา และ ผ่านธรรม ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติ และเกี่ยวกับการปฏิบัติในประเด็นการแสดงออกทางกายที่สามารถ สังเกตได้

การศึกษาและอิควิตี้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เนื่องจากตัวจริงที่จะเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน ในกระบวนการพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาและอิควิตี้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้

ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่

การศึกษาผู้ใหญ่ หมายถึง การศึกษาที่จัดให้ประชาชนวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน โดยกำหนดการให้การศึกษาที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นขั้นตอน เพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ จิตคติ และเพื่อให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ปัญหาของตนเองและของชุมชนได้ (Lovell, 1980)

ความต้องการและลักษณะของผู้ใหญ่

Knowles (1978) นักทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เชื่อว่า มนุษย์เมื่อโตขึ้นก็ยังกำหนดชีวิตของตัวเองมากขึ้น และมนุษย์มีความพร้อมก็จะเรียนรู้ เพราะชีวิตต่างมีประสบการณ์มากมาย และได้กล่าวถึงสมนตรูรุณที่เป็นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของผู้ใหญ่ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์ต่อตนเอง เมื่อเดินทางเป็นผู้ใหญ่ โนภพจากที่เคยเป็นคนที่พึ่งพาผู้อื่นจะเปลี่ยนเป็นให้ผู้อื่นยอมรับและนำตนเองมากขึ้น และจะเกิดความเครียดหากถูกผู้อื่นควบคุม

2. ประสบการณ์ บุคคลเมื่อเป็นผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ ความรู้มากขึ้น ดังนั้น การจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่ผู้ใหญ่จึงต้องดึงประสบการณ์ของผู้เรียนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาและฝึกอบรม

3. ความพร้อม ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อตนรู้สึกว่าถึงนั้นจึงเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน

4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และต้องการนำความรู้นั้นไปใช้ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่รอไปใช้ในอนาคต ดังนั้นการกำหนดหัวข้อที่จะใช้ในการฝึกอบรมจะต้องให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

การจัดการเรียนของผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงสภาพ ปัจจัยเสริมต่อไปนี้ (Lindeman อ้างถึงใน สรวงสุภา ปานสกุล, 2545 และ จกนี ชุดมานาวนทร, 2542)

1. แรงจูงใจ ได้แก่ การให้รางวัลเมื่อแก่ปัญหาได้ การได้เลื่อนตำแหน่ง บรรยายกาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนองต่อความต้องการภายในของผู้เข้ารับการอบรม และสร้างบรรยายกาศไม่เคร่งครัดเกินไป

2. ความแตกต่างของบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ อายุ เพศ ความดันน้ำ ความสามารถ สติปัญญา สมรรถภาพด้านร่างกาย อารมณ์และสังคม

3. ความพร้อม ร่างกายสมบูรณ์ และอารมณ์มั่นคง ความคิด ความจำจะทุ่มเทในการเป็นครับ ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้มาก

4. เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงมาใช้ เช่น ชีวิตการทำงาน หรือชีวิตประจำวันและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และความมีการทบทวนและให้ข้อสรุปเป็นผลลัพธ์กลับให้กับผู้เรียน

5. ประสบการณ์ที่จัดให้ ควรเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรม และอาจนำประสบการณ์เดิมมาอینยันในความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับใหม่ ทั้งนี้กระบวนการจัดประสบการณ์ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน จากนั้นระบุทีละส่วน ทีละขั้นตอน หากนั้นจึงตามด้วยการแสดงออกให้เห็นภาพรวมอีกรึ

6. บรรยายการอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการ มีอิสระในการสำรวจ ประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ มีส่วนร่วมในการถาม หรือ แสดงออกซึ่งความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง

7. การแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม ประโยชน์ใน การเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้อบรมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน

8. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอบรมได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ทุกคนมีโอกาสได้ใช้ ประสบการณ์ของตนเอง ผู้อื่น และวิทยากร ทำให้ขยายความสนใจได้กว้างขวางขึ้น รู้จักการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่น ได้มากขึ้น

9. ผู้ใหญ่ต้องการชี้นำตนเองมากกว่าให้คนอื่นมาชี้นำ ผู้ใหญ่ก่อนรับรู้ถึงการเป็นเพียง ผู้แนะนำแนวทางและจัดประสบการณ์ให้ถือเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก การเรียนรู้ซึ่งการใช้ การจัดกิจกรรม โดยใช้เทคนิค Withe อกิจกรรมก่อให้เกิดการแก้ปัญหา กรณีศึกษาและฝึกอบรม ด้วยกระบวนการกรุ่น

10. ผู้ใหญ่มีอายุมากขึ้น ระยะเวลา อัตราการเรียนรู้ จะมีความแตกต่างกันมากขึ้น การฝึกอบรมจะต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสม และต้องยอมรับความแตกต่างในการรับรู้ของผู้ใหญ่เพื่อจะ ได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับลักษณะบุคคล

11. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรม ฉะนั้นวิทยากรควรจะหาวิธีให้การเรียนรู้นั้นๆ สามารถจำได้ง่ายและเพิ่มพูนขึ้นได้ โดยการกระทำ ช้ำ แสดงช้ำ พูดช้ำ ในเรื่องเดียวกัน แต่เปลี่ยนวิธีการนำเสนอซึ่งจะช่วยได้อย่างมาก

12. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ควรระหนักรถึงระดับความยากง่ายของความรู้ซึ่ง Benjamin Bloom มีความเห็นว่า การให้ผู้เรียนรู้ ก็คือ ระดับและจะจำได้เป็นความยากง่ายระดับเบื้องต้น สูงขึ้นไปคือความเข้าใจ พฤติกรรมที่แสดงออกจะแบ่งความหมายได้ จากนั้นเป็นการนำไปใช้โดย

สามารถนำกฎเกณฑ์ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ระดับความยากที่สูงขึ้นตามลำดับ คือ การวิเคราะห์ด้วยการแยกแยะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การสังเคราะห์โดยสร้างสิ่งใหม่ขึ้นจากส่วนบุญ จนถึงการประเมินคุณค่า คือ การสามารถใช้วิจารณญาณหรือประเมินค่าได้

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปหลักการที่ควรเน้นในการเรียนรู้ เพื่อขัดถือเป็นหลักในการพัฒนาบุคคล ได้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมในตนเอง (learning is a self activity) การสะสมความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และ ทัศนคติ (attitude) เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน สามารถเดินล่องทางเปลี่ยนแปลงได้โดยตัวผู้เรียนเอง ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึงแตกต่างไปตามตัวผู้เรียนแต่ละคน นักพัฒนาบุคคลจึงต้องระหองค์กึงความแตกต่างในของตัวบุคคล (individuality) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. บุคคลมีการเรียนรู้ในอัตราที่แตกต่างกัน (we learn at different rates)

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องอยู่เสมอ (learning is a continuing and a continual process) เป็นกระบวนการอันยาวนานตลอดชีวิต

4. การเรียนรู้มีผลมาจากการเร้าความรู้สึก (learning results from stimulation to the senses)

ต้องใช้ความรู้สึกในการรับรู้ทุกทาง

5. การเสริมแรงบวกจะช่วยให้เพิ่มการเรียนรู้ (positive reinforcement enhances learning)

หากมีการเสริมแรงบวกจะทำให้บุคคลกระทำสิ่งนั้นซ้ำๆ อีก

6. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยการกระทำ (we learn best by doing) จึงควรใช้การฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

7. การเรียนรู้ที่ดีที่สุดต้องเรียนรู้จากส่วนรวมมาสู่ส่วนบุญ และกลับไปสู่ส่วนรวมอีก (whole-part-whole learning is best) หมายความว่าในการเรียนรู้นั้นควรจัดการฝึกอบรมโดยเริ่มจากภาพรวม หรืองานรวมทั้งหมดก่อน แล้วจึงรายละเอียดไปทีละส่วนของงานบ่อย

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาบุคคลกิจภาพสำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน คือ สำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนั้น ล้วนมีภาระความรับผิดชอบที่หนักหนาสาหัส ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคคลกิจภาพสำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน เช่นกัน

โดยทั่วไปบุคคลทุกคนเรียนรู้ได้ แต่อาจจะต้องใช้เวลา วิธีการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ในการจัดพัฒนาบุคคลการก็เรียนได้ยากกับการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์หลักให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ถ้าพิจารณาดูแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แล้ว การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านพุทธิปัญญา ด้านทัศนคติ ค่านิยม และด้าน

ปฏิบัตินั้นเอง ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องอาศัยหลักและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาประยุกต์ใช้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “model” หรือ โมเดล รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลที่แสดงออกมานั้นลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ดีขึ้นซึ่นเป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ดีขึ้น (ทิศนา แบบษี, 2548) ปัจจุบันคำว่า รูปแบบ ได้เข้ามามีบทบาทในการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ด้านแบบ ตีกต้า วงศ์รัตน์ แบบจำลอง ตัวแบบ เป็นต้น (อุทุมพร ทองอุไร งานรายงาน, 2541)

longman dictionary of contemporary english (1981) ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุป

3 ลักษณะใหญ่ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง เช่น รูปแบบของเรือสำราญ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือ คนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครุแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแบบในการวาดภาพศิลป์

3. รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 486DX

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Rai (1996) ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ในหนังสือ encyclopedic of psychology and education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงถึงข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดไว้เฉพาะ และในพจนานุกรมการศึกษาซึ่งบัรรอนัชิการ์ด (Carter V. Good, 1973) นั้น ได้รวมรวม ความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมายคือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกแบบเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือ บรรยายเป็นภาษาได้

ทิศนา แย้มณี (2548) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือ เป็นแผนภาพ เพื่อช่วยให้คนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจ ได้ชัดเจนขึ้น

จากความหมายของรูปแบบทั้งหมดที่ Good รวบรวมเอาไว้แล้ว พอจะสรุปได้ว่า รูปแบบ มีสองลักษณะคือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของ สิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Carroll (1963) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างโดยย่างหนัก ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความ слับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) ที่เป็น แบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (qualitative model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (a system/contingency model) ของ Brown และ Moberg (1980) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของบุญชุม ศรีสะอาด (2533) เป็นต้น และรูปแบบ ซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือรูปแบบเชิง คุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ ตั้งนั้นความหมาย ที่จะนำมากล่าวถึงบางส่วนดังนี้

Schwirian (Schwirian อ้างถึงใน Bardo และ Hartman, 1982) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทาง สังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัตินั้นๆ” และ Bardo กับ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์ อย่างโดยย่างหนัก เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ อย่างละเอียดทุกประการ แต่การทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปใน การที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นลดลงไป ส่วนการที่จัดระบบว่ารูปแบบ หนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ ของผู้สร้างแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

Stoner และ Wankel (1986) ให้ทศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ слับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น และ Willer (1967)

กล่าวว่า “รูปแบบเป็นการสร้างในทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ (rationale) ของระบบรูปปั้นย (formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจำชัดของนิยามความสัมพันธ์ และประพจน์ที่ “เกี่ยวข้อง” (พูนสุข หิงคานนท์, 2540) ให้เป็นแบบจำลอง หรือ โครงสร้างแทนสภาพความจริงอย่างโดยย่างหนึ่ง (วัชนีษ 亥ว์ดำรง, 2542) คือสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กล่าวอีกนัยหนึ่ง รูปแบบเป็นการสร้างขึ้นเพื่อย่อส่วนปรากฏการณ์ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางอย่างโดยย่างอย่างหนึ่ง (เบญจพร แก้วมีศรี, 2545) คุณค่าของรูปแบบในทางการวิจัยจะช่วยในการสร้างทฤษฎีและนำทฤษฎีไปใช้รูปแบบทำให้เกิดความชัดเจนในการอธิบาย ช่วยให้ทราบแหล่งสมมติฐานที่ยังไม่ได้พิสูจน์นอกจากนี้ รูปแบบยังเป็นเครื่องกรองข้อเท็จจริงและการเป็นตัวแทนความจริงที่ยังไม่สมบูรณ์ ช่วยให้นักวิจัยคาดหวังผลลัพธ์บางอย่างหรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎี คือ รูปแบบทดสอบแล้วนั่นเอง ทั้งนี้ในทางสังคมศาสตร์ รูปแบบจะมีลักษณะเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่นำเสนอ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์ อย่างโดยย่างหนึ่งเพื่อให่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ แต่รูปแบบไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการทำความเข้าใจซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่า รูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ (Bardo and Hartman, 1982) คุณค่าอีกประการหนึ่งของรูปแบบคือ สามารถพยากรณ์หรือควบคุมเกี่ยวกับโครงสร้างและการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงที่ค้นคว้าอยู่ (คงศักดิ์ สันติพุทธวงศ์, 1986)

โดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (simplified form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำงานนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างโดยย่างหนึ่งต่อไป

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป

ดังนี้

Smith and Others (980) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็นดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไส้ก้า หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือ เครื่องบินเป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (qualitative model) รูปแบบนี้พบบ่อยมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดานในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำบรรยายถักย้อมงา คำอธิบายราชวิชา เป็นต้น (Bertalanffy, 1968) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบที่เป็นข้อความนั้นเมื่นางครั้งจะเข้าใจได้ยากแต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงตัวตั้น เป็นต้น

นอกจากนี้ Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ โดยยึดแนวทาง caplan and tutuka และพัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น 4 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (analog model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปนัยเทียบเคียง ปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เน้นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเบรย์นเมื่อตนั้นๆ ที่ให้เข้าถึง นักเรียนที่อุตสาหกรรมลับด้วยนักเรียนที่อุตสาหกรรม เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นการสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือ รูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจั่งมากขึ้น แต่ยังไหร่ก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ค้นพุทธิกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ ส่วนมากพัฒนาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสัณฐานซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจาก ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเด่นตรง แต่ละสมการ แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลกระทบว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความ สัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่(non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทิ้งตัวแปร เชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันซึ่งมีทิศทางย้อนกลับได้

Joyce และ Weil (1996) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. information-processing models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการ กระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. personal models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ และการพัฒนานิสัยโดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แตกต่างกันไป ตามบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการและปัจจัยต่อผลกระทบต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ

3. social interaction model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. behavior models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Schwirian นักนิเทศวิทยาคนสำคัญท่านหนึ่ง (อ้างถึงใน Bardo และ Hartman, 1982) ได้ให้ ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวทางนึงซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยแบ่ง ประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดย ลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้น

มีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น concentric zone model และ social area analysis model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่างๆ เช่น residential segregation models และ group location models เป็นต้น

พิศนา แรมลี (2548) ได้สรุปรูปแบบที่นิยนใช้กันอยู่ทั่วไป 4 ลักษณะคือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบ สิ่งต่างๆ อื่่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษา (พูดและเขียน)
3. รูปแบบเชิงแผนผัง ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไอโอดีกรม เกรฟ เป็นต้น
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวเปรียบต่างๆ ของสภาพการณ์/ปัญหาใดๆ

กล่าวโดยสรุป จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ นอกให้ทราบถึงลักษณะการใช้รูปแบบว่ามีกี่ลักษณะ และแบ่งประเภทของรูปแบบ ตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก

สำหรับการวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดการนำเสนอรูปแบบ เชิงข้อความ (semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือ รูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ของปรากฏการณ์เพื่อให้เกิดความกระจ้าง

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาได้เสนอความคิดมามากมาย จากการศึกษาเอกสารพบว่าไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นกฎเกณฑ์ตายตัว รูปแบบนี้จะต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไร่ ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา (สมาน อัศวฤทธิ์, 2538) อย่างไรก็ตาม พิศนา แรมลี (2548) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญมีลักษณะดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบ การพัฒนานั้นๆ
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้อง กับหลักการที่มีคืออ้อ

3. มีการจัดระบบ คือมีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ

4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ๆ ได้

ตามแนวคิดของ Brown และ Moberg (1980) นี้ Brown และ Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากการแนวคิดเชิงระบบ (systems approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วย

- สภาพแวดล้อม (environment)

- เทคโนโลยี (technology)

- โครงสร้าง (structure)

- กระบวนการจัดการ (management process) และ การตัดสินใจสั่งการ (decision making)

Von Ludwig Bertalanffy (1968) เป็นผู้ที่คิดทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นนักชีววิทยาชาวออสเตรีย เป็นคนแรกที่เขียนหนังสือชื่อ “general system theory” โดยนำเสนอแนวคิดมาจากการบูรณาการชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมว่าระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์ และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิกริยาตอบสนอง และการแก้ปัญหา เนรมิความเชื่อมโยงกับการเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อ กันหลายด้าน หลายระดับ และส่วนต่างๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่าๆ กัน กับตัวขององค์การเอง ดังนั้นทฤษฎีระบบจะรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุม โครงสร้าง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ด้วยกัน

รูปแบบหรือองค์ประกอบของระบบ จะประกอบด้วยองค์ประกอบหรือส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือข้อมูลนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลงาน (output) หรือผลผลิต (product) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหาหรือไม่ทำงานส่วนอื่นก็จะหยุดชะงัก ไปด้วย นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม(environments) อย่างใกล้ชิดชนิดที่หากล่าร้าวได้ว่าระบบจะได้รับข้อมูลนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมและระบบจะสร้างหรือผลิตผลงานให้กับสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกัน

โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

แนวทางการสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ เป็นการกำหนดโน้ตศัพท์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบาย ปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ (Steiner, 1990; Keeves, 1988)

แนวทางกว้างๆ เพื่อการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ (Keeve, 1988) ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมชาติ อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมชาติทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

นอกจากนี้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พนวจการพัฒนารูปแบบ อาจมีขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างกันออกไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งออกเป็น 2 ตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและการอบรมแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

นิกม ทาแดง (2536) ได้เสนอหลักการสร้างรูปแบบนี้เป็นกระบวนการพิจารณาช้าๆ วนและสร้างส่วนใหญ่สู่ส่วนย่อย หรือ จากส่วนย่อยแล้วเชื่อมโยงเป็นระบบใหญ่ ทั้งนี้รูปแบบแต่ละประเภทมีขั้นตอนการสร้างโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ค้นหาระบบที่อย่างข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์ระบบพร้อมกับหาปัจจัยเข้า ผลลัพธ์และบูรณาภพของแต่ละระบบย่อยหรือกลุ่มของระบบย่อย

2. เชื่อมต่อเส้นแสดงทิศทางของปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์ และ ผลลัพธ์/ปัจจัยนำเข้า (Outputs/Inputs : O/I) ของแต่ละระบบหรือกลุ่มระบบย่อย ซึ่งข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้จะได้มา จากผลของการสังเคราะห์ระบบเป็นส่วนมาก

3. เชื่อมโยงระบบย่อยเป็นกลุ่มระบบย่อย และเชื่อมโยงกลุ่มระบบย่อยเป็นเครือข่าย

4. จัดลำดับและดำเนินการของระบบย่อยเพื่อให้เส้นวิธีระบบที่แสดงทิศทางและ O/I ระหว่างระบบย่อยให้เรียบร้อย

5. ดำเนินการข้อ 2) 3) และ 4) หลายครั้งจนได้ระบบใหญ่ที่พอใจ

6. พิจารณาตัดระบบย่อยหรือกลุ่มระบบย่อยที่เป็นการจัดการหรือเป็นงานตามปกติ ซึ่งไม่ใช่กระบวนการของระบบออก

7. จัดระบบย่อยที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตพัสดุและผลลัพธ์อนุกลัพท์ให้อยู่ในลำดับและดำเนินการที่เหมาะสมก็จะได้รูปแบบระบบที่ต้องการ

ตัวอย่างในเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย เสื่อน สุวิหารและคณะ (2532) ชี้งประกอบด้วย 1) การศึกษาและประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (โดยการศึกษาหลักสูตรประถมศึกษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้อยู่ในบังคับวิเคราะห์พุทธกรรมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในหมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง แล้วพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้างเสริมคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) และ 3) ทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการทดลอง

อีกด้วยตัวอย่างหนึ่งเป็นการควบคุมวิทยานิพนธ์ซึ่ง บุญชุม ศรีสะอาด, 2533) ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในส่วนของการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับขั้นของการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเรียนรายงานวิจัย 躅บกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ฯ ฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านี้มาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 คือ นำเอารูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการศึกษาวิเคราะห์

ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นเป็นกระบวนการพิจารณาขั้นตอนและสร้างส่วนใหญ่สู่ส่วนย่อย หรือ จำกัดส่วนย่อยแล้วเชื่อมเป็นระบบใหญ่มีความสมสัมพันธ์เขิงโครงสร้าง สามารถดำเนินการได้กว้างขวาง และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ทั้งนี้ไม่มีข้อกำหนดที่ต้องทำตามที่ต้องทำ ไม่ต้องมีแต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการหาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาโดยนำเอาข้อมูลที่ศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและเสนอของรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น

และนำรูปแบบที่สร้างไปตรวจสอบประเมินหาคุณภาพของรูปแบบหรือความเป็นไปได้ของรูปแบบต่อไป (ประทีป บินชัย, 2546 ; นุญสัง หาญพาณิช, 2546)

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยที่มุ่งแสดงขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีบุคลิกภาพต่างๆที่พึงประสงค์ของชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอรูปแบบจากส่วนย่อยแล้วเชื่อมเป็นระบบใหญ่ที่มีความสัมพันธ์เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลปัญหาและความต้องการของชุมชน สังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบให้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง แล้วตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งรูปแบบประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สร้างโครงสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพ ต่างๆที่พึงประสงค์ของชุมชน ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพต่างๆที่พึงประสงค์ของชุมชน ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพต่างๆที่พึงประสงค์ของชุมชน

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดีจะเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้ที่สนใจเรื่องใดๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป เพราะรูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก รูปแบบที่ดีไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดมาก หากแต่การเอาส่วนสำคัญบางส่วนในรายละเอียดออกไปกลับทำให้รูปแบบนั้นเป็นอันตรายได้ในทางปฏิบัติ น้อยกว่าที่พนวจทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีพิດพลาด แปลความหมายผิด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นักวิจัยต้องระวัง (Bertalanffy, 1968) รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นกับกรอบทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

การทดสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ ก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยช้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการตรวจสอบโดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มัก จะดำเนิน การทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบสามารถจะกระทำได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่ง joint committee on standards for educational evaluation ได้เสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983) ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) เป็นการประเมินความเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในทางเรื่องก้ามไม่สามารถกระทำได้ ด้วยชื่อจำกัดของสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่ง Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไปและบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า การได้ตัวเลขและสรุปจึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ดังนี้

2.1 ประเมิน โดยแนวทางนี้ มิได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (goal based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (responsive model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินอิงการตัดสินใจ (decision making model) แต่อย่างไรก็ตามนี่ แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เเละพำนั่นในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะพสมพسانปัจจัยต่างๆ ใน การพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณ

ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

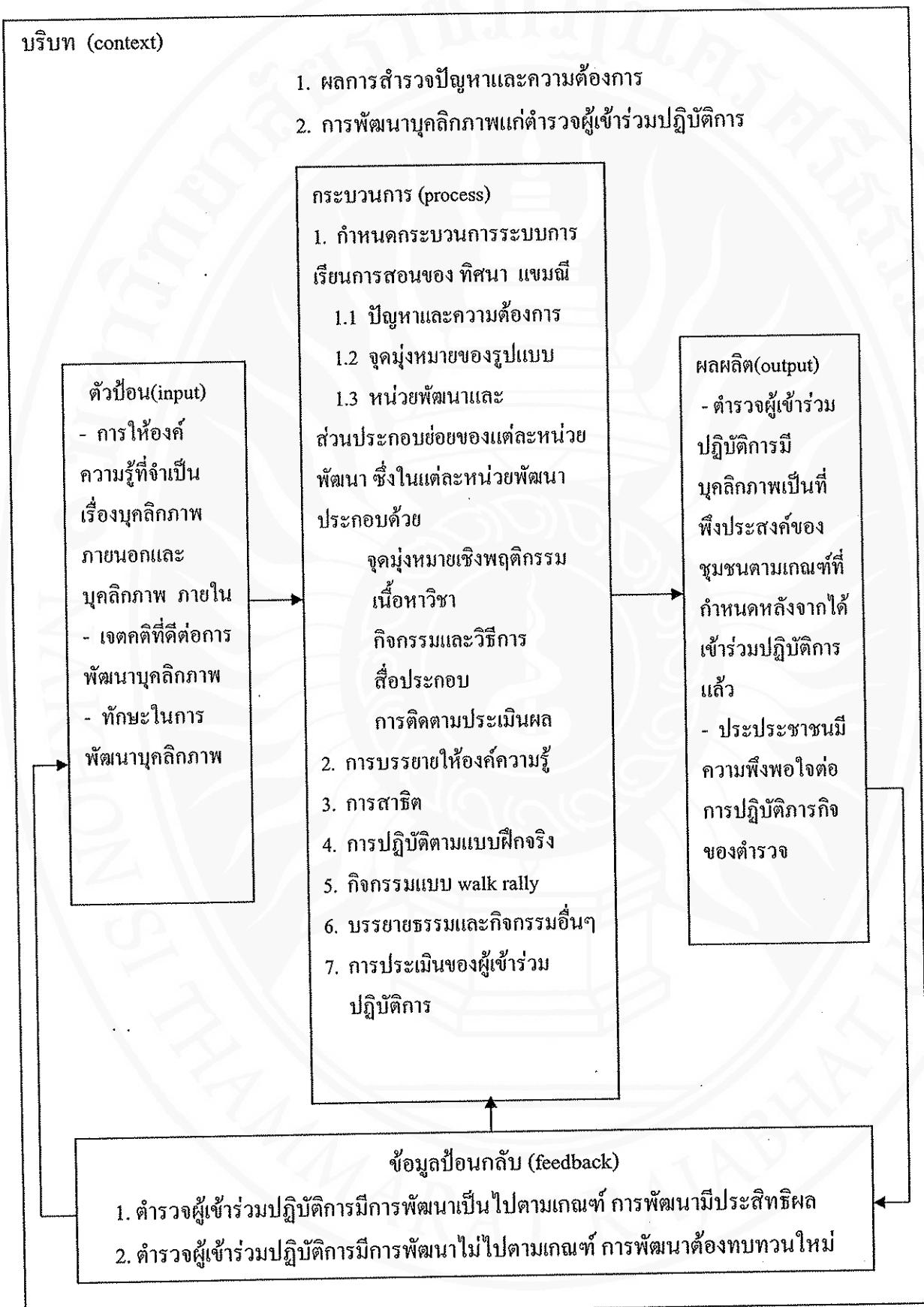
2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้ เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาวิชาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

2.3 รูปแบบที่ใช้ควบคู่กัน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง.

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความดันของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินผล กรณีจัดข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

กล่าวโดยสรุปการทดสอบรูปแบบ สามารถใช้ 2 วิธีดังกล่าว คือ การประเมินตามแนวคิดของ joint committee on standard for education evaluation และการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแนวคิดของ Eisner ซึ่งเป็นวิธีที่แสดงถึง โครงสร้างความคิดโดยใช้หลักการเก็บนับเคียงเนื่องความคิด ประสบการณ์และข้อมูลในองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ดังนั้นรูปแบบการพัฒนานักคิดภาพตัวจรที่พึงประสงค์ของชุมชน หลังจากมีการร่างรูปแบบและปรับปรุงแล้ว ใช้การประเมินตามแนวทางของ Eisner

จากการหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ แนวทางการสร้างรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี และการทดสอบรูปแบบ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น รูปแบบการพัฒนานักคิดภาพตัวจรที่พึงประสงค์ของชุมชน เป็นรูปแบบที่เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม โดยการแสดงออกมาเป็นคำอธิบาย แผนภาพ เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ชัดเจน และเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด โดยมีองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ และแก้ไขรูปแบบทดสอบรูปแบบด้วยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิตามแนวคิดของ Eisner สำหรับ รูปแบบการพัฒนานักคิดภาพตัวจรที่พึงประสงค์ของชุมชน ได้นำทฤษฎีระบบของ Von Ludwig Bertalanffy และรูปแบบระบบการเรียนการสอนของ ทิศนา แรมณ์ มาเป็นกรอบสรุปเป็นแผนภาพ 13 ได้ดังนี้



ภาพที่ 13 แนวคิดรูปแบบเชิงระบบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำราที่พึงประสงค์ของชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

คณะกรรมการโครงการวิจัยเรื่องบทบาทและสัมฤทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตเพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน และประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจุดเด่นและจุดบกพร่องของบัณฑิตและศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้และหลักสูตร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบันศึกษาของรัฐระบบจำกัดรับในปีการศึกษา 2526 ในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขภาพ เกษตรศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิจิตรศิลป์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 930 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างของบัณฑิตเหล่านี้ ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามบัณฑิต และแบบสอบถามนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ของบัณฑิต และนำเสนอการวิเคราะห์และอภิปรายผลในเชิงเปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตและผู้จ้างงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตปรากฏผลดังนี้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2530)

ด้านบุคลิกภาพ	ลำดับความสำคัญ	
	ภาครัฐบาล	ภาคเอกชน
บุคลิกภาพทางอารมณ์		
- มีเหตุมีผล	-	8
- มีไหวพริบ	-	10
- ร่าเริงแจ่มใส		
- ความคุณอารมณ์ได้ดี	1	5
- ยิ้มແย้มเบิกบาน	2	3
- สุขุมเยือกเย็น	3	4
- อ่อนโยน	4	1
- จิตใจเป็นแข็ง	5	-
- ใจเย็น	6	-

ด้านบุคลิกภาพ	ลำดับความสำคัญ	
	ภาครัฐบาล	ภาคเอกชน
บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย		
- แข็งแรงสมบูรณ์	1	1
- กล่องแกล่วงไว	2	2
- จำกัดเรื่องเพศ (ช)	3	4
- สะอาดเรียบร้อย	4	3
- กระฉับกระเฉง	-	5
- หน้าตาดี	-	6

อาจกล่าวได้ว่า ทางด้านบุคลิกภาพนี้ภาครัฐบาลและเอกชนมีความต้องการไม่แตกต่างกัน โดยเน้นคุณลักษณะสำคัญตรงกัน คือ มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำควบคุมอารมณ์ได้ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้จ้างงานในภาคเอกชน ยังแสดงความต้องการเพิ่มเติมในคุณลักษณะต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น การกล้าแสดงออก การตระหนุก เก็บเกี่ยวความรู้ การมีเหตุการเจตคติที่ดีต่องานและนายจ้าง

ประทีป บินชัย และ นิพนธ์ กินวงศ์ (2546) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัยเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมคือ 1) การประเมินภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้เข้าอบรม 2) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 3) การให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการเพียนแพนพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของแต่ละคน 4) นำไปปฏิบัติงานในสภาพจริงและ 5) การประเมินผู้นำของผู้เข้าอบรม จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม คือการจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟ์

โรงเรียนเทพศาลาประชารรค์ (2550) ได้จัดการศึกษาโดยนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ walk rally มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ในรูปแบบกิจกรรมรักการอ่าน سانสู่ใน กิจกรรม walk rally กลุ่มภาษาต่างประเทศและกิจกรรม walk rally 8 กลุ่มสาระ ในรูปแบบ กิจกรรม walk rally พิสูจน์น้อง ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมนักเรียนให้ความสนใจมาก มีความสุขและสนุกสนานกับการเรียนรู้รูปแบบนี้มาก จากผลการดำเนินงานของกิจกรรม walk rally นักเรียนมีความสนใจและตั้งเข้าร่วมกิจกรรมที่ได้ทั้งความรู้จากการลงมือปฏิบัติ ขณะครุฑ์ 8 กลุ่มสาระร่วมประชุม วางแผนกับนักเรียนแก่น้ำเพื่อออกแบบกิจกรรมแต่ละฐาน และวิธีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยใช้กิจกรรม walk rally ที่นຽรณาการร่วมกันและนำไปสู่ความเป็นเดิมได้ และในแต่ละฐานก็มีฐานย่อยซึ่งในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ภูฟ้า เสรวกฟ้า (2543) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาเชาว์อารมณ์ของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 45 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 โปรแกรมนันทนาการการละคร และค่ายพักแรม จำนวน 15 คน กลุ่มที่ 2 โปรแกรมนันทนาการกีฬาและเกม จำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ 1 โปรแกรมนันทนาการการละครและค่ายพักแรม มีคะแนนเฉลี่ยของเชาว์อารมณ์ดีกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน การควบคุมตนเอง ด้านเห็นใจผู้อื่น ด้านรับผิดชอบ ด้านมีแรงจูงใจ ด้านตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพ ด้านภูมิใจตนเอง และด้านพอในเริ่วต้น

วสันต์ จุ่มพล (2540) ได้ศึกษาผลของการปรับพฤติกรรมจริยธรรมความเมตตากรุณา และความชั้นหมั่นเพียรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมจริยธรรมด้านความเมตตากรุณาและความชั้นหมั่นเพียรหลังการทดลองใช้วิธีการปรับพฤติกรรมของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุจิ เส้างเนตร (2540) ได้ศึกษาผลของการฝึกสามารถมีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ด้านความเสียสละ ความมีวินัยในตนเอง ความชั้นหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ และความอดทนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานประถมศึกษายะลา จำนวน 78 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียน 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง ความชั้นหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ และความอดทน หลังการทดลองของกลุ่มทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศ

Mary Louise and Spencer (1970) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวประกอบที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จทางการเรียนของนักศึกษาศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยอาร์เคนซัส ตัวแปร อิสระ คือ ตัวประกอบทางด้านการศึกษาและประวัติส่วนตัว ตัวแปรตามคือ แต้มเฉลี่ยสะสมตลอดสามปี ผลการวิจัย พบว่าวิธีการคัดเลือกนักศึกษาโดยใช้แต้มเฉลี่ยสะสมของนักเรียนเตรียมเกสัชศาสตร์ เป็นเครื่องทำนายความสำเร็จทางการเรียนของนักศึกษาศาสตร์ได้ดีที่สุด

Savage (1972) ได้ศึกษานักศึกษาแพทย์ปีที่ 1-4 ทั้งชายและหญิงของโรงเรียนแพทย์ไทยนี้แห่งรัฐนิวคาสเซิล ในปี 1970 จำนวน 113 คน เป็นชาย 70 คน หญิง 43 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 16 P.F. ของแแคทเทล ปรากฏว่า นักศึกษาแพทย์มีคะแนนบุคลิกภาพในองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้คือ มีบุคลิกภาพก่อนข้างมีเหตุน์ปัญญาสูงเป็นอิสระและหัวรุ่นก่อนข้างจะมีเหลี่ยมคมก่อนข้างจะเป็นนักทดลอง ชอบวิพากษ์ วิจารณ์ และเสรีนิยม ก่อนข้างจะไม่ทำตามกฎ และก่อนข้างจะมีความขัดแย้งในตนเองและขาดวินัย นอกจากนี้ หาเวงยังได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์กลุ่มที่เรียนดีกับกลุ่มเรียนอ่อน ปรากฏว่า นักศึกษาแพทย์ที่เรียนดีมีบุคลิกภาพด้านต่างๆ ใกล้เคียงกันมากกับบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์ทั้งกลุ่มตามที่กล่าวมาแล้วแต่สำหรับนักศึกษาแพทย์กลุ่มเรียนอ่อนจะมีบุคลิกภาพก่อนข้างสำรวม อารมณ์มั่นคง เป็นอิสระหัวรุ่น ทำตามข้อആ ระหว่าง ขัดแย้งในตนเอง และเครียดมากกว่านักศึกษาแพทย์กลุ่มเรียนดี

Chaplin and Buckner (1988) ได้เสนอผลการจัดระบบบุคลิกภาพจากลักษณะนิสัยต่างๆ 50 ลักษณะออกเป็น 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบ จะมีลักษณะเชิงบวกลง ดังนี้

1. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) แบ่งเป็น

តារាងសម្រាប់បង្ហាញ (positive)	តារាងសម្រាប់បិទ (negative)
- ពើនិត្យ (friendly)	- ចុះបេះ (critical)
- រំវាមីកកូបដូចគិន (cooperative)	- ជុនដឹងខាងក្រោម (irritabhlle)
- ស្ថាបាបើរីយ៍ (gentle)	- ឱ្យស្ថាបាបើ (disagreeable)
- អប់រំ (warm)	- ឆុយមេម (cold)
- អំណែង (agreeable)	- បើកគ្នា (unfriendly)
- ចាត់ភុក (talkative)	- ចាត់អិលិន (distant)
- ធម៌ច្រៀង (outspeaker)	- ឥឡូវណី (withdrawn)

2. ความซึ่อตຽงต่อหน้าที่ (continousness) แบ่งเป็น

ຄັກຂໍມະເຫົາງວັດ (positive)	ຄັກຂໍມະເຫົາງດົບ (negative)
- ປິ່ງພາໄດ້ (dependable)	ຫລງລື້ນ (forgetful)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| - ไว้ใจได้ (reliable) | - เลินเล่อ (careless) |
| - ซื่อสัตย์ (honest) | - เหลวไหล (negligent) |
| - รับผิดชอบ (responsible) | - พึ่งพาไม่ได้ (undependable) |
| - ยุติธรรม (conscientious) | - ไม่สุจริต (dishonest) |

3. วัฒนธรรม (culture) แบ่งเป็น

- | |
|---------------------------|
| ลักษณะเชิงบวก (positive) |
| - จินตนาการ (imaginative) |
| - ไม่ด่างพร้อย (polished) |
| - หลักแหลม (intellectual) |

ลักษณะเชิงลบ (negative)

- | |
|----------------------|
| - ทำตามสั่ง (direct) |
| - ตรงไปตรงมา |
| - ซื่อๆ (simple) |

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) แบ่งเป็น

- | |
|----------------------------|
| ลักษณะเชิงบวก (positive) |
| - ไม่เคร่งเครียด (relaxed) |
| - สุขุมเยือกเย็น (calm) |
| - หนักแน่น (secure) |
| - มั่นคง (poised) |
| - จิตใจสงบ (composed) |

ลักษณะเชิงลบ (negative)

- | |
|------------------------|
| - ตื่นเต้น (excitable) |
| - หงุดหงิด (restless) |
| - วิตกกังวล (nervous) |
| - เครียด (tense) |
| - โอลเด (insecure) |

5. การแสดงตัว (extraversion) แบ่งเป็น

- | |
|--------------------------|
| ลักษณะเชิงบวก (positive) |
| - ผจญภัย (adventurous) |
| - ชอบออกสังคม (outgoing) |
| - เปิดเผย (open) |

ลักษณะเชิงลบ (negative)

- | |
|--------------------------|
| - ระมัดระวัง (cautious) |
| - สงวนตัว (reserved) |
| เงียบ, ไม่พูดจา (silent) |

Digman (1989) ได้ทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมากในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา แล้วนำมารวบรวมท้องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็ก ต่างชาติหรือต่างภาษา ยอมรับว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การแสดงตัว / การเก็บตัว (extraversion/introversion) ความสุภาพอ่อนโนน (agreeableness) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และสติปัญญา (intelligence) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา และวิเคราะห์ว่ายังคงอย่างต่อเนื่องของฟิสก์ (Fiske) ที่ได้พิสูจน์ความจริงให้เป็นที่ประจักษ์ถึง “5 องค์ประกอบที่สำคัญ” (the big five) เป็นคนแรกจากการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และใช้วิธีการประมาณค่า โดยกลุ่มเพื่อนผู้ประเมินอาชีพหรือครุต่างให้ผลที่เชื่อมั่นได้ เช่นเดียวกัน นับว่าเป็นประวัติการพัฒนาเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานทาง

บุคลิกภาพของบุคคลที่สำคัญ ทำให้มีผู้สนใจมากขึ้น เช่น โกลด์เบอร์ก (goldberg) โฮแกน (hogen) และแบรนด์ (brand) ได้พิจารณานำเอาผลงานของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวน 13 ท่าน มาจัดระบบ หรือ โครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลให้อยู่ภายใน 5 องค์ประกอบ นอกจากนี้แล้วยังมี นักศึกษาใหม่ๆ ที่สนับสนุนผลการศึกษาระบบนี้ เช่น ลอร์ร์ และแมนนิง (Lorr and Manning) เมคเเคร์ และคอสต้า (McCrae and Costa.) เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับห้องค์ประกอบที่สำคัญนี้ ติกแ昏กกล่าวว่าเป็นการศึกษาเข้ากับการศึกษาของแคทเทล และโคน (Cattel and Coan) จากเรื่อง cattell multiple factor model of fersonality ซึ่ง แฮมมอนด์ (Hammond) โฮเวิร์ท (Howarth) ติกแ昏 และเทกโนโล-โโคก (Digman and Ta' emoto-Chock) ต่างกล่าวถึงความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ครั้งนี้ของแคทเทลว่า การศึกษาเกี่ยวกับการประมวลค่าเหล่านี้ไม่สามารถสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ มากกว่า 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบบางประการใน 16 องค์ประกอบของบุคลิกภาพนี้ อาจเป็นสิ่งที่สร้างขึ้น และเป็นผลที่ไม่เหมาะสม ของการใช้วิธีการคำนวณแบบเก่าที่แคทเทลใช้ในเวลานั้น ทำให้ติกแ昏 ได้ติดตามและศึกษาต่อมา เป็นลำดับ พนันว่าในการศึกษาเกี่ยวกับผู้ใหญ่นั้น คุณลักษณะบุคลิกภาพที่ใช้ประเมินบุคคลจะเกิดจาก องค์ประกอบ 5 ประการเสนอ จนได้รับการยอมรับว่าเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ

Coren (1971) ได้วิจัยที่ยืนยันว่าค่ายพักแรมสามารถพัฒนาร่างกายได้ โดยนำเด็กหญิง และเด็กชายช่วงอายุ 9- 12 ปี มาเข้าร่วมค่ายพักแรม ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมค่ายพักแรมทำให้ เด็กมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มากขึ้น

Rohrbacher (1971) ได้วิจัยในค่ายพักแรมพบว่า เด็กผู้ชายที่มีน้ำหนักมาก หลังจาก การเข้าร่วมค่ายพักแรมแล้วเด็กมีน้ำหนักลดลง

จากการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนารูปแบบ กิจกรรม walk rally กิจกรรมค่ายพักแรม และเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังที่กล่าวมาข้างต้น พนันว่า มี การศึกษาบุคลิกภาพในสาขาวิชาชีพต่างๆ มากน้อย กล่าวคืออาชีพ นักเรียน นักศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ และพยาบาล แต่ยังมีผู้ที่สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับอาชีพ 다른 n จำนวนมาก สำหรับ การพัฒนาบุคลิกภาพต่อไป ให้เป็นที่พึงประสงค์เท่าที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้ายังมีปีก ให้เห็น น้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพต่อไปที่พึงประสงค์ของ ชุมชนในลักษณะของพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและบุคลิกภาพภายนอกของตัวเรา ให้เป็นที่พึง ประสงค์ของชุมชน เป้าหมายเพื่อให้ตัวเรามีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชนหรือชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตัวเรา และความสงบสุขของ ชุมชนต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับคำว่า แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ แนวคิดและเทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และจิตวิทยาการให้การศึกษาแบบผู้ให้ช่วย แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒnarูปแบบ ตลอดจนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากความสนใจของผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพของคำว่าสามารถส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อถือศรัทธาและเกิดทัศนคติที่ไม่ดีกับคำว่าและจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคำว่าให้ยากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพคำว่าให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น