

แรงจูงใจและอารมณ์

จากบทเรียนสู่ความสำเร็จ

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริษา คุณา

โครงการสนับสนุนตำรา
คณะศึกษาศาสตร์ ปีงบประมาณ 2566



คำนำ

หนังสือแรงจูงใจและอารมณ์ (Motivation and Emotion จากทฤษฎีสู่การประยุกต์) เล่มนี้ถูก จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และอ้างอิงในด้านแรงจูงใจและอารมณ์ ซึ่งยังคงขาดแคลนฉบับภาษาไทยอย่างมาก หนังสือเล่มนี้เหมาะกับอาจารย์ในระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสอนผู้เรียน และครูในทุกๆระดับ รวมทั้งเหมาะกับนักศึกษาทั่วไปที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา แรงจูงใจและอารมณ์ รหัสวิชา 268-227 ระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แรงจูงใจและอารมณ์เป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลที่ทุกคนมีใช้ต้องการเพียงแต่น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคเพียงเท่านั้น อิทธิพลของแรงจูงใจและอารมณ์มีผลต่อคุณภาพชีวิต และผลงาน เพราะงานจะมีคุณภาพดี จะได้ปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและอารมณ์

หนังสือเล่มนี้ได้ประมวลเนื้อหาสาระ โดยปรับปรุงใหม่เพิ่มเติมจากครั้งแรกที่ตีพิมพ์เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยเน้นการเพิ่มทฤษฎีต่างๆ ที่หลากหลายให้สามารถประยุกต์นำไปใช้ได้จริง ประกอบด้วย ธรรมชาติของแรงจูงใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อารมณ์ สรีรวิทยาของอารมณ์ ทฤษฎีอารมณ์ รหัส (ไม่) ลับของอารมณ์ การบริหารอารมณ์ให้ได้ผล ดรรรชนีคำและบรรณานุกรมท้ายเล่มไว้สำหรับศึกษาเพิ่มเติม

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับทุกๆ กลุ่มของผู้ใช้ที่ต้องการประโยชน์จากเนื้อหาของหนังสือที่แตกต่างกัน และเนื้อหาในหนังสือยังได้สอดแทรกบทความวิชาการและผลงานวิจัยใหม่ๆ เกี่ยวข้องอันน่าสนใจ และเห็นว่ามี ความสำคัญที่ผู้อ่านควรรู้ ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมให้เนื้อหาที่มีความหนักแน่นทางวิชาการ และสะท้อนให้เห็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในแต่ละเนื้อหา

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะและเสนอแนะของผู้อ่านต่อเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้จะ
เป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาหนังสือเล่มนี้ต่อไป ผู้เขียนยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะ
ทุกประการสามารถส่งข้อเสนอแนะได้ตามที่อยู่ด้านหลัง

ผู้เขียนขอขอบคุณคณะศึกษาศาสตร์ที่สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาหนังสือ
เล่มนี้ ประโยชน์ในครั้งนี้นี้ที่เกิดขึ้นขออุทิศเพื่อเป็นกุศลต่อผู้มีพระคุณทั้งปวง มีบิดา มารดา
ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุกๆระดับ ปุชนิยาจารย์ผู้ก่อตั้งคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และพระผู้ก่อตั้ง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร. อริยา คูหา

เมษายน 2567

คำนำ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญภาพ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญไดอะแกรม	ฉ
บทที่ 1 แรงจูงใจ	1-17
ความนำ	1
แรงจูงใจและการจูงใจ	2
ความสำคัญของแรงจูงใจ	4
วัฏจักรของแรงจูงใจ	5
ลักษณะของแรงจูงใจ	7
มุมมองของแรงจูงใจ	9
ธรรมชาติของแรงจูงใจ	10
ประเภทของแรงจูงใจ	12
สรุป	16
บทที่ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	18-49
ความนำ	18
กลุ่มทฤษฎีของแรงจูงใจ	18
กลุ่มเน้นกระบวนการของการจูงใจ	18
ทฤษฎีการเสริมแรง	18
ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย	22
ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	26
ทฤษฎีความเป็นธรรมชาติของ Adams	30
กลุ่มที่เน้นเนื้อหา	33

สารบัญ

	หน้า
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	34
ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg	39
ทฤษฎี อี อาร์ จี	43
ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง	46
สรุป	49
บทที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	50-67
ความนำ	50
ความหมาย	50
กำเนิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	52
ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	53
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	58
การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media	59
ปรากฏการณ์บั่นทอนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	63
สรุป	67
บทที่ 4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	68-80
ความนำ	68
McClelland's Achievement Motivation Theory	68
Atkinson's Achievement Theory	71
การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	78
สรุป	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 แรงจูงใจ เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ	81-106
ความนำ	81
คำสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ	81
แรงจูงใจในยุคไซเบอร์	83
การตั้งเป้าหมายด้วยแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ	94
การ Upgrade แรงจูงใจตนเอง	98
การประเมินแรงจูงใจ	102
สรุป	105
บทที่ 6 อารมณ์	107-125
ความนำ	107
ความหมาย	108
ธรรมชาติของอารมณ์	110
หน้าที่ของอารมณ์	111
กำเนิดของอารมณ์	114
ประเภทของอารมณ์	116
ประโยชน์และโทษของอารมณ์	118
ลักษณะของอารมณ์	123
สรุป	125
บทที่ 7 สรีรวิทยาของอารมณ์	126-143
ความนำ	126
ระบบประสาทอัตโนมัติสู่การ “สู้ หรือหนี”	127
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของร่างกายขณะเกิดอารมณ์	129
เครื่องมือบันทึกอารมณ์	136
สรุป	143

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 8 ทฤษฎีอารมณ์	144-156
ความนำ	144
กลุ่มทฤษฎีของอารมณ์	144
ทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์	145
ทฤษฎี James-Lange	146
ทฤษฎี Cannon-Bard	147
ทฤษฎี Schachter-Singer	150
ทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้า	153
ทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์	154
สรุป	156
บทที่ 9 รหัส (ไม่) ลับของอารมณ์	157-172
ความนำ	157
การปลด “ล๊อค” อารมณ์เพื่อความสำเร็จในชีวิต	158
อารมณ์ชั้น	158
ดนตรี	161
ศิลปะ	164
การทำสมาธิ	168
สรุป	171
บทที่ 10 การบริหารอารมณ์ให้ได้ผล	173-198
ความนำ	173
การจัดการอารมณ์	173
ทำไมต้องการจัดการอารมณ์	175
อิทธิพลของอารมณ์	177
“บันได” การจัดการอารมณ์	182

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การบริหารอารมณ์	185
อารมณ์เพื่อความสำเร็จของชีวิต	189
อารมณ์ขั้นเทพในศตวรรษที่ 21	195
สรุป	197
บรรณานุกรม	198
ดรชนีคำ	213
ประวัติผู้เขียน	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 วัฏจักรของแรงจูงใจ	6
ภาพที่ 2 แนวคิด Maslow's Hierarchy of Needs Theory	35
ภาพที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	42
ภาพที่ 4 Alderfer's ERG Theory	44
ภาพที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทฤษฎีของ Alderfer และ Maslow	45
ภาพที่ 6 การวิเคราะห์แรงจูงใจ ตามทฤษฎีของ Atkinson	76
ภาพที่ 7 ตัวแปรบุคลิกภาพตามโครงสร้างทฤษฎีของ Atkinson	77
ภาพที่ 8 พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9	94
ภาพที่ 9 ผลการสอบ PIZA 2022	96
ภาพที่ 10 Focus ของอารมณ์	112
ภาพที่ 11 กงล้ออารมณ์	117
ภาพที่ 12 อารมณ์บวกและอารมณ์ลบ	119
ภาพที่ 13 ระบบประสาทพาราซิมพาเทติก และระบบประสาท ซิมพาเทติก	128
ภาพที่ 14 Amygdala	128
ภาพที่ 15 อาการชนลูก ชนชั้น	133
ภาพที่ 16 การทำงานของสมองที่สัมพันธ์กับกล้ามเนื้อ	133
ภาพที่ 17 เครื่องวัดความดันโลหิต	137
ภาพที่ 18 Polygraph หรือ the Lie detector	138
ภาพที่ 19 การวัดการตอบสนองของผิวหนัง (GSR)	138
ภาพที่ 20 อุปกรณ์ Electrocardiograph (ECG)	139
ภาพที่ 21 อุปกรณ์ Pneumographs	139

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 22 ความถี่คลื่นสมอง	140
ภาพที่ 23 อุปกรณ์ Electroencephalogram (EEG)	141
ภาพที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างสมองกับการทำสมาธิ	142
ภาพที่ 25 การวัดกล้ามเนื้อ	143
ภาพที่ 26 กระบวนการทางอารมณ์ของ James-Lange	147
ภาพที่ 27 Thalamus ตามกระบวนการทางอารมณ์ของ Cannon-Bard	148
ภาพที่ 28 การทดลองของ Schachter & Singer	151
ภาพที่ 29 Mozart Effect	162
ภาพที่ 30 กราฟการศึกษา The Effects of Listening to Music on Cognitive Processing Ability	164
ภาพที่ 31 การรับรู้ภาพเชิงบวกและเชิงบวกที่มีผลต่ออารมณ์	167
ภาพที่ 32 ตัวอย่างผลงานศิลปะบำบัด	168
ภาพที่ 33 การทำสมาธิ	169
ภาพที่ 34 ผลการศึกษา Silva Method ที่มีต่อบุคคล ด้านต่างๆ	170
ภาพที่ 35 ความคิดเชิงลบและเชิงบวกที่มีต่อจิตใจ	176
ภาพที่ 36 การทดลองผืนึกของน้ำสาสน์จากวาริ	176
ภาพที่ 37 ตัวอย่างอารมณ์คุณภาพ	196

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจทางบวกและ แรงจูงใจทางลบ	15
ตารางที่ 2 องค์ประกอบของความคาดหวังของ Vroom	28
ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบบุคคลที่เห็นคุณค่า และไม่เห็นคุณค่า ในตนเอง	37
ตารางที่ 4 ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในยุค Social Media	63
ตารางที่ 5 การวิเคราะห์กลุ่มต่าง Gen ที่จะนำสู่การพัฒนา บริหารแรงจูงใจ	67
ตารางที่ 6 ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 ประเภทของ McClelland	69
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Atkinson	75
ตารางที่ 8 ปรากฏการณ์แปลกๆ ของยุคไซเบอร์เกี่ยวกับ พฤติกรรมความช่วยเหลือ	93
ตารางที่ 9 แบบประเมินแรงจูงใจตนเอง	99
ตารางที่ 10 ตัวอย่างแบบประเมินแรงจูงใจ	104
ตารางที่ 11 เคล็ดลับการใช้อารมณ์ขันในการเรียนรู้	113
ตารางที่ 12 คุณและโทษของอารมณ์	122
ตารางที่ 13 องค์ประกอบของดนตรี	162

สารบัญไต่อะแกรม

	หน้า
ไต่อะแกรมที่ 1 หลัก 5 ประการที่จะสร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	24
ไต่อะแกรมที่ 2 ความสัมพันธ์ของความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ	47
ไต่อะแกรมที่ 3 ตัวอย่างกระบวนการทางอารมณ์ของ James-Lange Theory	147
ไต่อะแกรมที่ 4 ตัวอย่างกระบวนการทางอารมณ์ของ Cannon-Bard Theory	149
ไต่อะแกรมที่ 5 กระบวนการทางอารมณ์ของ Cannon-Bard Theory	149
ไต่อะแกรมที่ 6 กระบวนการทางอารมณ์ของ Cognitive Label Theory	155

บทที่ 1

แรงจูงใจ

ความนำ

ท่านเคยรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดพลังในการดำรงอยู่สู่ชีวิต ถอดใจที่จะวางแผน หรือพัฒนางานของตน หมดใจที่จะจัดบ้าน อาบน้ำแต่งตัวเพื่อไปทำงาน หรือลงมือทำภารกิจ บางอย่างบ้างหรือไม่ ทำไมบางคนชอบวันศุกร์ ในขณะที่บางคนรอคอยวันจันทร์ ทำไมบางคน รักสนุก มีความสุขกับงานและมองว่างานเป็นสิ่งที่น่าท้าทาย ในขณะที่บางคนอยากลาออกจากงานวันละหลายครั้ง คำตอบเหล่านี้ คือ แรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำมาจากภาษาลาตินว่า Movere (to move) แปลว่า ทำให้เคลื่อนที่ หรือการเคลื่อนย้ายจากที่หนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง (Kidd, 1973) อย่างไรก็ตาม เราอาจไม่สามารถอธิบายความหมายที่กว้างขวางได้นัก หากจะกล่าวถึงคำนี้ในช่วงเริ่มต้นจะมีความหมายกว้างๆ ว่าเป็นสภาวะที่กระตุ้น และนำทางให้มนุษย์มีพฤติกรรม รวมทั้งอ้างคงพฤติกรรมนั้นไว้ให้เป็นไปในทางที่ต้องการ (ครรรชิต ทรรศนะวิเทศ, 2561) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพลัง กระตือรือร้น เกิดความต้องการไม่รู้จบ ดังนั้นการเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจจะช่วยให้คุณได้เรียนรู้ เข้าใจตนเอง ว่าอะไรเป็นแรงผลักดันให้ตนเองต้องดิ้นรน ให้ได้รับการตอบสนอง อีกทั้งองค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาโปรแกรม เพื่อให้รางวัลกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงาน และสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ได้มุ่งตรงสู่ความสำเร็จ ดังความหมายของแรงจูงใจที่นักวิชาการให้ไว้ อาทิเช่น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่าหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนอง ความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ในขณะที่นักวิชาการบางท่านเน้นว่า คือ การที่ร่างกาย หรือจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล หรือภายนอกให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม โดยจงจำกระทำ หรือดิ้นรน (กนกกาญจน์ จิตรแข็ง, 2561) และกระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดเป็นพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) นอกจากนี้ยังกำหนดเป้าหมายและทิศทางของพฤติกรรมนั้นด้วย ดังเช่นที่ รัตติกรณ์ จง

วิศาล (2561) ได้นิยามว่า คือ แรงขับหรือกระบวนการที่กระตุ้นทำให้บุคคลแสดงถึงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเข้มข้น (Intensity) กำหนดทิศทาง (Direction) และความต่อเนื่อง (Persistence) ของความพยายามของบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ที่มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน จะใช้ความพยายามที่แตกต่างกัน ดังนิยามของ ญัฐนรี ดิษฐาน (2565) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่ใช้ความพยายามสูงมักจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูง ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำก็ว่าจะไม่แสดงพฤติกรรม และมีการล้มเลิกการกระทำกลางคันก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย (จารึก ศรีอรุณ และวไลภรณ์ สุทธา, 2558)

ดังนั้นเราจึงสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นได้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น (กนกกาญจน์ จิตรแข็ง, 2561) เพราะเป้าหมายที่ต้องการนั้น สามารถก่อให้เกิดความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆได้ เนื่องจากมีความพึงพอใจในตนเองที่ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม (ชัมมพร นิพนธ์พิทยา, 2563)

Loundon & Bitta (1988) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่าหมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ Stephen (1993) เน้นนิยามว่า เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ จากความหมายนี้เองทำให้เราเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีทิศทาง ที่สามารถนำเสนอในลักษณะของวัฏจักรของแรงจูงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น เราจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลัง หรือแรงขับใดๆ ที่อาจจะเป็นได้ทั้งสิ่งเร้าภายในและภายนอก เป็นอาการที่เกิดก่อนความต้องการ และเป็นเหตุให้บุคคลมีความต้องการที่กระตุ้น เร้า ให้ลงมือกระทำมุ่งสู่เป้าหมาย ทุกคนสามารถสร้างแรงจูงใจของตนเองได้เพราะธรรมชาติสร้างให้มนุษย์มีสมอง และร่างกายไว้ดำรงชีวิต การมีชีวิตอยู่ในยุคดิจิทัล ทุกคนมิใช่ต้องการเพียงแต่น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค แต่ทุกคนยังมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่บ้านที่ใหญ่โตโอ้อ่า ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอำนวยความสะดวก สดวก การยกย่องยอมรับ ชื่อเสียง ความสำเร็จ ความมั่นคงและปลอดภัย ฯลฯ

แรงจูงใจและการจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจและการจูงใจเป็นคำที่ใกล้เคียงกัน แต่มีการใช้ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความต้องการใดๆ (Active) ที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการ

กระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างที่ตนต้องการ ในขณะที่การจูงใจเป็นกระบวนการที่องค์กรหรือบุคคลอื่นได้กำหนด รูปแบบไว้ที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีผลทั้งจากภายในและภายนอก ชักนำให้เกิดพฤติกรรมที่มีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นวิธีการหรือแนวทางให้บุคคล แสดงออกถึงที่สังเกตได้จากความตั้งใจ ทุ่มเท และความพยายาม หรือพลังภายใน การจูงใจ (Motivation) จึงเป็นกระบวนการที่ได้รับการกระตุ้น

ความหมายของการจูงใจ ได้มีการให้ความหมายไว้หลายประเด็น ดังนี้

1) การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมี การกระทำ (Schiffman & Kanuk, 1991)

2) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมี ทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995)

3) การจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996)

การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งสนใจ ตั้งใจที่จะนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นพลัง ผลักดันให้อีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่งแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ตนต้องการ การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุก เร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยที่บุคคลนั้นอาจกระทำ ด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Mitchell & Larson, 1987)

พจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ Tois & Carroll (1982) กล่าวว่า คือ แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดย เฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจาก การกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะ มักใช้ในการบริหารที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ พนักงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น บุคคลที่ทำหน้าที่จูงใจจึงควร จะต้องทราบข้อมูลว่าบุคคลที่เป็นเป้าหมายนั้นมีความต้องการ หรือมีความคาดหวังอย่างไร มี ประสิทธิภาพ ความรู้ มุมมอง และมีเจตคติอย่างไร เพื่อวางแผนใช้สิ่งเหล่านั้นมาขับเคลื่อนให้ บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบมุ่งเป้า มีแรงขับแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ในที่นี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ หมายถึง รูปแบบจูงใจที่ไม่ได้กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ หรือหลักการ แต่เป็นการจูงใจโดยอาศัยความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดีที่มีอยู่ภายใน เช่น

- 1.1 เห็นพนักงานทำงานอย่างขยันขันแข็ง หัวหน้ากล่าวชม
- 1.2 กลับจากเที่ยวต่างจังหวัด ซื้อของฝากลูกน้องในสำนักงาน
- 1.3 เมื่อพนักงานเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล จึงแวะไปเยี่ยม
- 1.4 ส่งการ์ดอวยพรวันเกิด หรือส่ง ส.ค.ส. ปีใหม่
- 1.5 ให้คำปรึกษาเมื่อลูกทีมมีปัญหาเรื่องทุกข้อใจ

2. การจูงใจแบบอิงเกณฑ์ หมายถึง รูปแบบจูงใจที่มีการกำหนดไว้เป็นกฎเกณฑ์ หรือกำหนดข้อปฏิบัติไว้แล้ว และรับทราบโดยทั่วกัน หากบุคคลใดสามารถทำได้ตามกฎ หรือหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ก็จะได้รับรางวัล เช่น

- 2.1 หากลูกสอบได้ลำดับเลขตัวเดียว ก็จะได้รถจักรยาน 1 คัน
- 2.2 การทำงานล่วงเวลา ให้เงินตอบแทนรายชั่วโมง
- 2.3 ขายสินค้าทะเลภูเขา มอบสร้อยคอทองคำหนักหนึ่งบาท
- 2.4 ทำงานโดยไม่ขาด/ไม่ลา ไม่สายติดต่อกัน 1 ปี มอบเงินพิเศษ 10,000 บาท
- 2.5 หากประหยัดไฟ ประหยัดน้ำ และรักษาความสะอาดได้ตลอดปี มีโบนัส

ได้ไปเที่ยวภูเก็ต 5 วัน

หากกล่าวโดยสรุปกระบวนการจูงใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพ และปริมาณของผลงาน เพราะงานจะมีคุณภาพดี จะได้ปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน และกระบวนการจูงใจที่บุคคลได้รับจากหน่วยงานนั่นเอง อย่างไรก็ตามทั้งแรงจูงใจและการจูงใจต่างส่งผลให้บุคคลมีความตื่นตัว อยู่ในภาวะที่มีแรงขับพร้อม มีทิศทาง และจุดมุ่งหมายต่อการแสดงออกเสมือนเรือที่มีหางเสือ เหตุนี้การได้เข้าใจบริบทแรงจูงใจจึงย่อมจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ไม่ยาก

ความสำคัญของแรงจูงใจ

เมื่อแรงจูงใจทำหน้าที่เสมือนให้แนวทางสำหรับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นการทำความเข้าใจว่าแรงจูงใจมีกลไกทำงานอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่คุณควรได้ตระหนัก ซึ่งในที่นี้แรงจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้ (Kendra Cherry, 2023)

- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปสู่เป้าหมาย
- ผลักดันให้มีพฤติกรรม

- ส่งเสริมให้การมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงสุขภาพ
- ช่วยหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อสุขภาพหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การกล้าเสี่ยงและการเสพติด
- ช่วยควบคุมชีวิตได้มากขึ้น
- ปรับปรุงความเป็นอยู่และความสุขโดยรวม

อาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจ หากบุคคลใดต้องการที่จะประสบความสำเร็จ หรือมีเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วๆ อยากรไปให้ถึง แรงจูงใจก็จะเป็นพลัง หรือเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด หรือหลายพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้ไปถึงเป้าหมายนั้น หรือหากบุคคลมีแต่เป้าหมาย แต่เป้าหมายนั้นยังไม่มีระดับความเข้มของแรงจูงใจที่มากพอ ก็จะไม่สามารถกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันที่มากพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ได้ ฉะนั้นหากบุคคลใดที่มีเป้าหมายแล้ว และต้องการที่จะประสบผลสำเร็จควรที่ต้องหาแรงจูงใจทั้งจากภายใน และภายนอกที่เหมาะสมที่จะกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันไปให้ถึงเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจไว้ (BrainFit Thailand, 2023) สอดคล้องกับ สุภาพรพรณ ศรีสุข (2563) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ” นั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้ หากพ่อแม่รู้จักวิธีการสร้าง “แรงจูงใจ” ให้กับลูกอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถกระตุ้นให้ลูกเกิดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้แสดงทรรศนะความสำคัญของการจูงใจในแง่การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานไว้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) หากบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ขาดพลังในการปฏิบัติงานก็จะมี การกระทำหรือพฤติกรรมที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวันๆ แรงจูงใจจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

วัฏจักรของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เป็นแรงขับ ที่ผลักดันให้เกิดความต้องการ ความปรารถนาเพื่อให้มีพฤติกรรมอย่างมีทิศทางมุ่งสู่เป้าหมาย หรือให้บรรลุ

สิ่งที่ตนเองต้องการ ดังนั้นกำเนิดของแรงจูงใจ จึงเริ่มต้นที่ความต้องการ (Need) และเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด แสดงได้เป็นวัฏจักรของแรงจูงใจที่มี 4 ขั้นตอน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วัฏจักรของแรงจูงใจ

ขั้นความต้องการ เป็นสถานะที่ไม่สมดุลทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นเร้าให้มีพฤติกรรมตอบสนองเพื่อบำบัดความต้องการ อาจเป็นได้ทั้งแรงจูงใจทางกายและจิตใจ ในขั้นนี้บุคคลเสมือนมีสิ่งเร้ามายั่ว กระตุ้นให้เกิดความต้องการ จึงดิ้นรนขวนขวาย หาวิถีทางที่จะปลดปล่อยสภาวะนั้นๆ เช่น ความเหงาจึงต้องการเพื่อน ความหิวจึงต้องการอาหาร เป็นต้น

ขั้นเกิดแรงขับ เป็นภาวะที่บุคคลตื่นตัว จดจ่อ เกิดพลังผลักดันพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม แรงขับของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่ต้องการความปลอดภัย ก็จะมีแรงขับเพื่อวางแผน เช่น ดิตสัญญาณกันขโมยของที่פקอาศัย หาผู้ปกป้องคุ้มครอง หรือ บุคคลที่ต้องการศึกษาต่อก็จะมีแรงขับมุ่งมั่น พยายาม ขวขวยอ่านหนังสือ ค้นคว้า เตรียมตนเองเพื่อสอบแข่งขัน เป็นต้น

ขั้นพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย ในขั้นนี้เป็นการลงมือกระทำตามแรงขับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อเกิดความหิวจะรู้สึกกระวนกระวาย ต้องการแสวงหาอาหาร มารับประทานอาหาร เป็นต้น

ขั้นแรงขับลดลง เป็นขั้นที่ระดับของแรงขับลดลงเพราะบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น เมื่อรับประทานอาหารเสร็จแล้ว ความหิวก็จะลดลงหรือหายไปเป็นผลให้บุคคลจะรู้สึกผ่อนคลาย ความเครียดลดลง แต่เมื่อเวลาผ่านไปความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอีก

จากภาพที่ 1 เราจะเห็นได้ว่าในชั้นความต้องการ คือ จุดเริ่มต้นของวัฏจักรของแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรม บุคคลที่มีความต้องการมาก ก็จะมีแรงขับมาก ดังนั้นความต้องการและแรงขับจึงเกิดควบคู่กัน ความต้องการจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เพราะแรงขับทำให้บุคคลมีความพยายามที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามสิ่งเร้าทั้งจากภายในและภายนอก เช่น แรงขับความหิวเป็นเหตุให้แสวงหาอาหาร แรงขับที่ต้องการความสำเร็จและมีชื่อเสียง เป็นเหตุให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ขยัน มุ่งมั่น ทุ่มเท เมื่อบุคคลได้บรรลุสู่เป้าหมายแล้ว แรงขับก็จะลดลง

ผู้เขียนขอยกตัวอย่าง ลิซ่า แบล็ก핑크 หรือที่มีชื่อว่า “ลลิษา มโนบาล” เพื่อประกอบจากกรณี โดยอธิบายตามวัฏจักรของแรงจูงใจ กล่าวคือ

ชั้นความต้องการ เริ่มแรกของลิซ่าเกิดจากความสนใจทางการเต้น และเมื่อได้ทดลองฝึกฝนจึงเกิดความรู้สึกชอบการเต้นมากขึ้น ทำให้เกิดชั้นแรงขับ

ชั้นแรงขับ ลิซ่าพยายาม ขวนขวายแสวงหาโอกาสได้แสดงความสามารถ เริ่มต้นด้วยการสมัครเข้าเรียน สมัครเรียนการร้องเพลง และเต้นหลากหลายแนว เพื่อค้นหาความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อเนื่องในชั้นพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย

ชั้นพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย คือ การที่ลิซ่าเข้าร่วมประกวดร้องเพลง ประกวดการเต้น บ่มเพาะและสร้างประสบการณ์ต่างๆ ให้ตนเอง และผลักดันตนเองให้เข้าสู่เวทีการประกวดที่ใหญ่ขึ้นๆ จนได้รับคัดเลือกเป็นศิลปินฝึกหัดในสังกัดของ YG Entertainment แห่งวงการบันเทิงเกาหลี่ ลิซ่าพยายามอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาถึง 5 ปีเศษ เป็นผลให้ลิซ่าได้เดบิวต์เปิดตัวครั้งแรก ในฐานะ LISA แร็ปเปอร์แห่งวงแบล็ก핑크

ปัจจุบันวัฏจักรของแรงจูงใจของลิซ่ายังไม่ได้หยุดลง ลิซ่าได้มีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้นๆ ยังคงสร้างตัวตนของตนเด่นชัดขึ้น ยืนหยัดในเป้าหมายที่จะให้เป็นหนึ่งในศิลปิน K-POP ที่ทั่วโลกยอมรับ แม้ต้องฝ่ากระแสต่อต้านอย่างหนักเพราะ “ชาตินิยม” ของคนเกาหลีก็ตาม

ลักษณะของแรงจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจ เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เพราะเป็นลักษณะนามธรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สิ่งที่อยู่เบื้องหลังที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ก็คือ แรงจูงใจที่เป้นตัวการให้เกิดพลังผลักดันแสดงซึ่งพฤติกรรม หรือมีสิ่งเร้า กระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการที่ไม่หยุดนิ่ง เช่น อยากมีชีวิตยืนยาว อยากเด่น อยากมีชื่อเสียง อยากสุขภาพ ใจแจ่ม ใจปวย และอยากหาความสนุกสนาน บันเทิง ฯลฯ ธรรมชาติของแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ยิ่งบุคคลมี

แรงจูงใจมากเพียงใด ก็จะใช้ความพยายามมากขึ้นเพียงนั้นเพื่อขับเคลื่อนตนเองให้มีพฤติกรรมตอบสนองความต้องการนั้นๆ แรงจูงใจในความหมายทางจิตวิทยาเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง อาทิเช่น แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ลักษณะของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. เป็นกระบวนการความต้องการที่เกิดต่อเนื่อง ไม่สิ้นสุด
2. เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล
3. เป็นตัวกำหนดเป้าหมาย และทิศทางของพฤติกรรม
4. มีสาเหตุได้ทั้งจากปัจจัยภายใน และภายนอก
5. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยธรรมชาติ จากประสบการณ์ และการเรียนรู้
6. เป็นเหตุให้บุคคลกล้าแสดงออก เช่น กล้าเสี่ยง กล้าคิด และกล้าทำ
7. มีอิทธิพลต่อบุคคล เช่น ต่อการเจริญเติบโต ต่อจิตใจ อารมณ์ และต่อการ

ตั้งเป้าหมายต่างๆ

แรงจูงใจมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) เป็นลักษณะนามธรรม แต่มีผลให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจึงมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อบุคคล ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมช่วยขยาย มานะ บากบั่น มีจิตผูกพันกับงาน ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มุ่งให้งานสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เข้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานสุกเอา เผากิน ทำงานเพียงให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น เพียร คิดหาวิธีการ ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน ให้มากที่สุด ไม่ทอดยอยหรือละความพยายาม แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานบรรลุความสำเร็จลงได้ ก็จะคิดหาวิธีการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมาก ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่า

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่กำลังแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้ชีวิต เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จึงดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ และหากไม่สำเร็จก็จะพยายาม ค้นหาสาเหตุของความผิดพลาด จะพยายามแก้ไข

ให้ดีขึ้นในทุกๆวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) บุคคลที่มีความตั้งใจทำงานให้เจริญ รุดหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา มีความตั้งมั่น เต็มที่ เต็มใจ เต็มพลัง และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีวินัยต่องานตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญ เป็นแรงผลักดันที่จะกระทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้ทั้งในส่วนบุคคลและส่วนงานได้ในทุกๆเรื่อง ดังที่ได้มีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษา อาทิเช่น แรงจูงใจในการศึกษาต่อ แรงจูงใจในการเรียน แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แรงจูงใจของการแต่งกายตามสื่อบันเทิงเกาหลี พฤติกรรมและแรงจูงใจในการออมของคนวัยทำงาน ดังที่ ชาลิตา ศุภกาญจนกร (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการเล่นกีฬาของนักกรีฑาคนพิการทีมชาติไทย พบว่า นักกีฬากรีฑาคนพิการให้คะแนนเฉลี่ยความต้องการอยู่ในอันดับ 1 ว่ามาจากแรงจูงใจในด้านความต้องการมีศักดิ์ศรีจากตนเองและคนอื่น

ดังนั้นบริบทแรงจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญ จำเป็นต่อบุคคลส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพราะการที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจแล้วแปรค่าเป็นพฤติกรรม ย่อมจะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลของงานที่ดีกว่าบุคคลที่ปราศจากแรงจูงใจ

มุมมองของแรงจูงใจ

มุมมองของแรงจูงใจ เป็นการรับรู้ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระตุ้นผลานด้วยความคิดเห็นและทรศนะที่ตนรับรู้ บุคคลที่ต่างกันด้วยอาชีพ ความสนใจ การศึกษา อายุ ฯลฯ ย่อมมีมุมมอง เจตนา และตระหนักในการรับรู้ต่างกัน ดุจกระจกที่มีหลายด้าน ย่อมทำให้บุคคลมองเห็นต่างกัน มุมมองของแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. มุมมองทางร่างกาย (Physiological Aspect) คือ มิติทางกายภาพที่บุคคลรับรู้ เชื่อว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นเพราะกระบวนการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย เช่น ระบบฮอร์โมน ระบบต่อม และระบบประสาท

2. มุมมองทางปัญญา (Psychological Aspect) คือ มิติกระบวนการทางปัญญาจากการรับรู้ของบุคคล ที่เชื่อว่าพฤติกรรมเกิดจากการสั่งการของสมอง ที่รู้ คิด ใคร่ครวญ วางแผน แล้วสั่งการตัดสินใจให้มีพฤติกรรมต่างๆ เช่น โครงการ “วิ่งก้าวคนละก้าวของตูน บอดี้สแลม”

ที่สะท้อนให้เห็นว่า “ตุน” ต้องการที่จะเพิ่มความตระหนักรู้ในเรื่องการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพให้แก่ชาวไทย ให้ทุกคนลุกขึ้นมาออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งเขาประสบความสำเร็จที่มีคนไทยเห็นชอบ ร่วมบริจาคได้ยอดเงินถึง 1,116 ล้านบาท

3. มุมมองการเรียนรู้ (Learning Aspect) ด้วยเพราะมนุษย์แตกต่างจากสัตว์ที่มีความฉลาดในการเรียนรู้และปรับตัว จึงมีความสามารถคิดและพัฒนาสิ่งต่างๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจมากกว่าจะประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้า เช่น เรียนรู้ว่าจะหากเพิ่มความกระตือรือร้นต่องาน จะช่วยทำให้ได้ผลปฏิบัติงานในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับการได้ขึ้นเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง ดังนั้นจึงมีแรงจูงใจย่นชั้นแข็ง เอาใส่ใจทุ่มเทต่องาน เพื่อให้ได้ Best Practice เป็นต้น

4. มุมมองทางสังคม (Social Aspect) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการให้คนอื่นยอมรับในความสามารถ เห็นคุณค่า ต้องการการยกย่อง ได้รับเกียรติ ความต้องการเหล่านี้บุคคลต่างพยายามอย่างแรงกล้าที่จะให้ได้มีสถานภาพ หรือตำแหน่งต่างๆ เช่น การได้รับการนับถือ เคารพ ยอมรับ จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

5. มุมมองผสมผสาน (Eclectic Aspect) ความคิดเห็นของกลุ่มนี้ จะไม่ริบคววนสรูปและอธิบายว่าพฤติกรรมแรงจูงใจของบุคคลมาจากเหตุผลใดเพียงเหตุผลหนึ่ง แต่เชื่อว่ามาจากหลายๆ มุมมอง หลากๆเหตุผล เช่น นายปรกรณ์ที่ลงสมัครเลือกตั้งเป็น สส. อาจจะเป็นเพราะต้องการขยายเครือข่ายธุรกิจ เพื่อให้ได้กำไรเพิ่มขึ้น เพื่อการได้รับการยกย่อง ยอมรับ และอาจจะเพื่อการพิสูจน์ให้คนในครอบครัวและเพื่อนฝูงเห็นว่าตน “ทำได้!!” เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า โดยทั่วไปกิจกรรมในชีวิตประจำวัน จึงย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลว่าต้องการอะไร และพัฒนาตนเองอย่างไร การศึกษาให้เข้าใจถึงพฤติกรรมแรงจูงใจของบุคคลจึงมีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนอื่น และด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่มีโครงสร้างทางสังคม มีขอบเขตทั้งที่จำกัด และไม่จำกัด อีกทั้งอิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆจากภายนอก จึงควรศึกษาด้วยความระมัดระวัง เพื่อที่จะได้เข้าใจ และเข้าใจอย่างถูกต้อง

ธรรมชาติของแรงจูงใจ

บุคคลที่มีแรงจูงใจต่างกัน ย่อมมีพฤติกรรมแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ประเภท และระดับของแรงจูงใจที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่หลากหลายต่างกัน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเราจึงไม่อาจสรุปคำตอบที่แน่ชัด

อย่างไรอย่างหนึ่งได้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะอย่างไร อย่างไรก็ตามน่าจะเป็นลักษณะผสมผสานกันไประหว่างธรรมชาติของบุคคล ประเภท ระดับของแรงจูงใจ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ดังที่มีรายละเอียด ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เพราะอัตลักษณ์ของบุคคลที่ไม่เหมือนกัน มีรูปแบบพฤติกรรมต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีธรรมชาติที่ต่างกัน จึงเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ธรรมชาติของบุคคล เช่น กรอบความคิด ความวิตกกังวล ความต้องการ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ อารมณ์ เจตคติ ความคิด ความรู้สึก เซวาร์ปัญญา ฯลฯ ดังเช่น นักเรียนที่มีระดับแรงจูงใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่ำก็จะเลือกงานง่ายๆ ไม่ชอบข้อเสนอนั้นๆ ขาดความรับผิดชอบ เพลิดเพลินกับงานที่ได้ลงมือปฏิบัติ (Brunstein & Heckhausen, 2018; De Castella & Byrne, 2015)

2. ประเภทของแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการและมีรูปแบบพฤติกรรมที่ต่างกัน และด้วยเหตุที่แรงจูงใจมีหลายประเภท เช่น แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจทางกาย แรงจูงใจทางจิตใจ แรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุนี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมือนกัน

3. ระดับของแรงจูงใจ เป็นความเข้มของแรงจูงใจ เพราะในขณะที่บุคคลมีแรงขับเคลื่อนในร่างกายหรือจิตใจที่มาก-น้อยต่างกันก็จะส่งผลกระทบต่อต่างกัน เช่น เกิดความกระวนกระวายใจ ความตึงเครียด สุขภาพจิต หรืออาจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ขยัน มุมานะ พากเพียร ดังนั้นเพื่อที่จะบริหารแรงจูงใจให้สมดุล การรับรู้ระดับของแรงจูงใจของตนเองและผู้อื่น ก็จะช่วยให้การวางแผน บริหารแรงจูงใจให้เหมาะสม เช่น แรงขับจากความหิวที่มาจากภายในร่างกาย หรือจัดโปรแกรมต่างๆ เพื่อส่งเสริม พัฒนาสู่ความสำเร็จ

4. สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ด้วยเพราะความแตกต่างของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวแตกต่างกัน บุคคลจึงเลือกดำรงชีวิต ทำงานต่างกัน สิ่งแวดล้อมในที่นี้ได้แก่ ครอบครัว สถานที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน สังคมและชุมชน สิ่งแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อมนุษย์ สิ่งแวดล้อมที่ดีย่อมอำนวยให้บุคคลอยู่ในภาวะที่สมดุล ดังนั้นการเลือกอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ และเหมาะสม ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มแข็ง มีพลังสูงที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

เหตุนี้ธรรมชาติของแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่ควรใช้คำนึงในการนำไปเสริมสร้างระบบ หรือพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตของบุคคลให้มีคุณภาพนำสู่ความสำเร็จตามความปรารถนา หากบุคคลได้พิจารณาบทบาทของตนให้ครบคู่ สอดคล้องกับระดับ และประเภทของแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถขับเคลื่อนระบบ และชีวิตของตนให้ก้าวไกล ลุล่วงได้ตามเป้าหมาย

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน โนม์นำวให้บุคคลมีพฤติกรรมตามต้องการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย การแบ่งประเภทของแรงจูงใจ มีหลายลักษณะ เช่น แบ่งตามประเภท แบ่งตามลักษณะ และแบ่งตามฐานที่เกิด ดังนี้

1. แบ่งตามประเภท มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นของบุคคลที่มีความต้องการดำเนินพฤติกรรม หรือเสาะแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพา หรือมีบุคคลอื่นมากำกับ ข้องเกี่ยว แรงจูงใจภายในจึงมีเหตุผลจากภายใน หรือแรงขับจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น รู้สึกประทับใจ ชอบ พอใจ หรือในทางตรงกันข้าม ไม่ชอบ หมดกำลังใจ บั่นทอนส่งผ่านมาทางพฤติกรรมสู่บุคคลอื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร แรงจูงใจประเภทนี้มักเกิดจากเหตุ 3 ประการ คือ 1) ความจำเป็น (Needs) ซึ่งเป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อปรับสภาพให้เข้าสู่สมดุลให้กับตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ 2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และ 3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) เป็นความจดจ่อ สนใจต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใด ที่จูงใจให้บุคคลเอาใจใส่ หุมุเหตุสิ่งนั้นมากกว่าปกติ

1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับ หรือแรงกระตุ้นของบุคคลที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ สิ่งแวดล้อมในองค์กรการทำงาน (หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า) สถาบันครอบครัว สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต ทำให้มีแนวทาง ทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันที่มาจากสิ่งแวดล้อมของบุคคล จึงมีลักษณะไม่คงทนถาวร และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น ในที่นี้การแสดงพฤติกรรมของบุคคลมี 4 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายหรือความคาดหวัง บุคคลที่มีเป้าหมายต่อสิ่งใด ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมตามสิ่งเร้า

ที่มากระตุ้น 2) ความรู้แนวโน้มน้ำความก้าวหน้า บุคคลที่มีโอกาสทราบว่าตนเองจะก้าวหน้าได้
อย่างไรจากการกระทำนั้นๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจตั้งใจให้เกิดพฤติกรรม 3) ความประทับใจและ
บุคลิกภาพ เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับหรือบุคลิกภาพที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดแรงจูงใจให้เกิด
พฤติกรรม 4) สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นสิ่งกระตุ้นที่เร้าให้บุคคลอยากกระทำ หรือยุติการกระทำ เช่น
การได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ เป็นต้น

2. แบ่งตามลักษณะ แบ่งได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motivation) เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐาน
(Primary Motive) ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เป็นแรงจูงใจ
ตามธรรมชาติ เป็นความจำเป็นขั้นดำรงชีวิต และมีความสำคัญต่อการอยู่รอด เช่น ความ
ต้องการ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยา เครื่องนุ่งห่ม น้ำ อากาศ เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motivation) เป็นความต้องการทางจิต
และได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม หากไม่ได้รับ
การตอบสนองก็ไม่ได้ส่งผลทางร่างกาย เพียงเติมเต็มด้านจิตใจ จิตวิญญาณ และมีผลต่อการ
ปรับตัวทางสังคม ความต้องการนี้แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลที่ล้วนมีเป้าหมายชีวิตที่ต่างกัน
เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เช่น ความสำเร็จ ความรัก ความก้าวหน้า ความ
สนใจ เป็นต้น

3. แบ่งตามฐานที่เกิด แบ่งได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

3.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้น
หรือแรงขับทางร่างกาย (Physical Motive) เป็นแรงจูงใจขั้นการดำรงชีวิตเกิดจากความ
ต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศ การพักผ่อนนอนหลับ
ยารักษาโรค การได้รับการคุ้มครองปลอดภัย การหนีความเจ็บปวด การหลีกเลี่ยงความกดดัน
เคร่งเครียด เป็นความต้องการระดับต่ำ (Lower order Needs) ซึ่งแรงจูงใจนี้ยิ่งย้อมมีระดับสูง
สำหรับบุคคลที่ต้องการ เช่น นักกีฬา คนป่วย วัยเด็กตอนต้น และวัยผู้สูงอายุ

3.2 แรงจูงใจทางจิตใจ (Psychological Motivation) หรือแรงจูงใจทาง
จิตวิทยา หมายถึง แรงกระตุ้นจูงใจของบุคคลที่ต้องการความรัก ความอบอุ่น การดูแล เอาใจใส่
ผูกพัน ต้องการมีสัมพันธ์ภาพทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับ ความต้องการของมนุษย์ไม่ได้มีเฉพาะแต่
ความต้องการทางร่างกายเท่านั้น แต่เป็นความต้องการทางจิตใจด้วยเช่นกัน แม้ไม่ได้เป็นความ
จำเป็นโดยตรงต่อการดำรงชีวิตเหมือนแรงจูงใจทางสรีระ ในบางครั้งบุคคลมีความต้องการทาง

จิตใจมากกว่าทางร่างกาย ลักษณะของแรงจูงใจทางจิตใจจึงมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล ให้รู้สึกสดชื่น เบิกบาน สุขใจ เป็นแรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรมความรู้สึกรู้สึก

3.3 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้น จูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ เป็นความต้องการที่พัฒนามาจากด้านสรีระ และความต้องการทางด้านจิตใจ จัดเป็นความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) เช่น ต้องการชื่อเสียง การยกย่อง ความสำเร็จ มีฐานะทางสังคม ได้ตระหนักรู้ในความสามารถ ได้บรรลุเป้าหมายในชีวิต เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนๆ เป็นสมาชิกองค์กรทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งในประเด็นนี้จะกล่าวโดยละเอียดในบทที่ 3

อย่างไรก็ตามด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนผ่าน ทุกส่วนของโลกได้ถูกหลอมเข้าด้วยกัน การก้าวเข้าสู่สหัสวรรษใหม่นำมาซึ่งโอกาสใหม่ๆ ในทุกๆ สังคม โลกสมัยใหม่นอกจากต้องการบุคคลที่รู้จักในทางใดทางหนึ่งแล้ว ในอีกด้านหนึ่งก็ต้องการคนที่รู้กว้างที่สามารถเชื่อมโยงหลายเรื่องเข้าด้วยกันได้ ที่พร้อมการเปิดโอกาสตนเองให้ได้เรียนรู้ อันจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่จะทำให้ได้บุคคลมีศักยภาพเช่นนั้น เพราะชีวิตคือการเรียนรู้ ความสำเร็จ และความผิดพลาดเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตนเองเชิงบวก บุคคลจึงต้องหาทางกระตุ้นตนเองให้เกิดแรงจูงใจภายในตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ใช้การแข่งขันกับตนเองแต่เราก็มักจะสังเกตได้บ่อยครั้งที่แรงจูงใจภายในมีที่มาจากเสริมแรงของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ใช่แรงจูงใจภายในที่แท้จริง ในลักษณะนี้ แรงจูงใจจึงมีได้อีก 2 ประเภท นั่นคือ

แรงจูงใจทางบวก (Positive Motivation) แรงจูงใจนี้ส่งผลให้บุคคลคิดและแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ดีกว่าการท้อแท้ สิ้นหวัง แรงจูงใจทางบวกเป็นวิธีที่ดีในกระบวนการการสร้างการเติบโตในหน้าที่ ตำแหน่งการงานไม่มีที่สิ้นสุด ช่วยส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงาน และองค์กร เช่น การใช้วิธีการให้กำลังใจแบบให้รางวัล ในลักษณะนี้หากได้ประยุกต์ใช้ร่วมกับโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างชีวิต ก็จะได้โมเมนตัมที่ดีต่อชีวิตและต่อสุขภาพยาวนาน ช่วยให้บุคคล “Work hard and work smart” เช่น แรงจูงใจเชิงบวกในการทำงาน แรงจูงใจเชิงบวกในการเล่นกีฬา แรงจูงใจในการทำความดี

บุคคลจะพัฒนาเทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อพิชิตความสำเร็จอย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพราะการประยุกต์ใช้แรงจูงใจทางบวก “เป็น” ย่อมให้ผลดี และยั่งยืนมากกว่าการใช้แรงจูงใจทางลบ

แรงจูงใจทางลบ (Negative Motivation) เป็นลักษณะแรงจูงใจที่ใช้การลงโทษ ซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อผู้ที่ถูกลงโทษ ซึ่งเป็นแนวทางที่หลากหลาย ฝ่ายต่างพยายามหลีกเลี่ยงการมีแรงจูงใจเชิงลบเพียงอย่างเดียว เช่น “ปล่อยตัวไปเรื่อยๆ หรือทำตัวไม่มีเหตุผล” บางครั้งอาจส่งผลย้อนกลับต่อสุขภาพจิตและความยืดหยุ่นให้ลดลงในระยะยาว นอกจากนี้การมีกรอบความคิดหมกมุ่นอยู่กับเรื่องลบๆ เช่น ความผิดหวัง ความล้มเหลว ปมด้อย รวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่ยังไม่สามารถก้าวข้ามจะทำให้การขจัดสิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากขึ้น หากจะเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจทางบวกและแรงจูงใจทางลบ สามารถแสดงได้ดังในตารางการเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจทางบวกและแรงจูงใจทางลบ ข้างล่าง

แรงจูงใจทางบวก	แรงจูงใจทางลบ
มุ่งความสำเร็จ	กลัวความล้มเหลว การถูกบังคับ
จดจ่อ สนใจต่อสิ่งล่อใจ	ใช้การลงโทษ หากมีการทำงาน หรือมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม
ตั้งใจพัฒนาตนเอง	ทำงานเหมือนหุ่นยนต์
ต้องการความร่วมมือในการทำงาน	มักเกิดความขัดแย้ง โกรธ ทุกข์ได้ง่าย
มีความสุข สนุก เพลิดเพลิน	ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
มีแนวคิดเชิงพัฒนา ก้าวหน้า	

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจทางบวกและแรงจูงใจทางลบ

ความแตกต่างของแรงจูงใจทั้งสอง อาทิเช่น การมีวิถีชีวิตที่โอ้อ่า หรูหรา คือแรงผลักดันให้ทำงานหนัก (แรงจูงใจทางบวก) แต่ก็ยังมีบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำงานหนักเพราะกลัวว่าหากไม่ทำ ก็อาจไม่มีเงินซื้ออาหารในวันข้างหน้า (แรงจูงใจทางลบ) เหตุนี้ทั้งแรงจูงใจทางบวกและแรงจูงใจทางลบจึงเป็นด้านตรงข้ามของเหรียญเดียวกัน โดยที่รากฐานสำคัญของแรงจูงใจทางลบคือความกลัว และแรงจูงใจทางบวกคือความสุข เสาหลักของความสำเร็จจึงโพล้สไปที่แนวทางการนำแรงจูงใจทางบวกใช้ให้เหมาะสม นำเทคนิคและวิธีการต่างๆ มาใช้ เช่น การให้รางวัล การให้เลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในขณะที่แรงจูงใจทางลบควรใช้เป็นทางเลือกสุดท้าย



ประเภทของสิ่งล่อใจ

สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ สิ่งจูงใจ คือ สิ่งที่ตั้งจุดใจ จูงใจ ล่อใจ ชักนำ ชักจูง และเป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ประเภทของสิ่งล่อใจมีหลายแบบ โดยทั่วไปแล้วแบ่งได้ 2 ชนิด คือ

1. สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน (Financial or Monetary Incentive) เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเงินเป็นแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ หมวดเงินต่างลักษณะนี้ที่สามารถนำไปใช้ได้ผลค่อนข้างดีให้เป็นสิ่งล่อใจที่เหมาะสม ได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าจ้าง กำไร การให้สิทธิซื้อหุ้น ค่านายหน้า ค่าป่วยการ ดอกเบี้ย ค่าตอบแทน บำเหน็จ และบำนาญ เป็นต้น

2. สิ่งล่อใจไม่เป็นเงิน (Non-Monetary Incentive) เป็นการตอบแทนในลักษณะที่แตกต่างกันไป เช่น การยกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การส่งเสริมตามเหมาะสม การให้โอกาสพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรม การให้เป็นตัวแทน การให้ความมั่นคง การให้ความใส่ใจ การมอบความรับผิดชอบในการทำงาน การให้รับผิดชอบ Project ดีๆ การจัดเลี้ยงมือพิเศษให้ เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกใช้งบประมาณเท่านั้น แต่ยังสามารถพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพมากกว่ารางวัลที่เป็นเงินสด เนื่องจากสิ่งจูงใจเหล่านี้มอบประสบการณ์เชิงบวกให้กับบุคคลให้เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจจดจำ

แรงจูงใจที่แท้จริงนั้นมีศูนย์กลางอยู่ที่แต่ละบุคคลว่ามีเป้าหมายอะไร ดังนั้นการบริหารแรงจูงใจจึงควรวางแผนให้เหมาะสม อย่างระมัดระวัง จึงจะอำนวยให้เกิดแรงบันดาลใจ ดังนั้นหากได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนอย่างรอบคอบจะสามารถสร้างแรงจูงใจ ก็จะส่งผลให้บุคคลมีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ

สรุป

กล่าวโดยสรุป หากผู้เขียนเปรียบแรงจูงใจเสมือนเป็น“ธาตุ” ชีวิต ก็คงไม่เกินความเป็นจริงไปได้เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญต่อชีวิตของทุกคน แรงจูงใจช่วยอธิบาย และ

คาดคะเนการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม รวมทั้งทำให้เข้าใจ โยงใยย้อนไปถึงแรงขับต่างๆที่บุคคลมีย่อมจะช่วยให้บุคคลตระหนัก เข้าใจต่อตนเองและผู้อื่น ได้ดีขึ้น ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม บุคคลที่มีแรงจูงใจย่อมเป็นบันไดให้เติบโต จัตุระเบียบชีวิตเพื่อชีวิตที่ดีกว่า ดังนั้นเราจึงควรได้ศึกษาแรงจูงใจให้มากขึ้น และหากได้รู้ ตลอดจนประยุกต์ใช้ทฤษฎีของแรงจูงใจมาใช้ เพื่อนำมาสร้างกระบวนการทางปัญญา ก็จะสร้าง คุณค่าในภาพรวมของความสำเร็จ



บทที่ 2

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ความนำ

ด้วยเพราะการจูงใจเป็นสภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้น ผลักดัน หรือจูงใจให้แสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ปรารถนา ทฤษฎีแรงจูงใจพยายามอธิบายเหตุผลที่โน้มนำให้บุคคลดำเนินการบางอย่าง แม้ว่าทฤษฎีบางทฤษฎีจะให้เครดิตกับสัญชาตญาณ แรงผลักดัน หรือระดับความตื่นตัวของบุคคลและการบำรุงรักษาแรงจูงใจ แต่ก็มีแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ ที่เห็นว่าแรงจูงใจมาจากความต้องการบางอย่างของมนุษย์ ความคาดหวัง หรือความปรารถนารางวัล จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับทฤษฎีแรงจูงใจ ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของแต่ละคน ในที่นี้ผู้เขียนได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation) และกลุ่มเน้นเนื้อหา ของการจูงใจ (Content Theories of Motivation) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

กลุ่มทฤษฎีของแรงจูงใจ

1.กลุ่มเน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation)

ทฤษฎีกลุ่มที่เน้นกระบวนการ เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดเพื่อประกอบการตัดสินใจ มุ่งที่กระบวนการทางปัญญาที่มีผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรม การตัดสินใจหาทางเลือกในการแสดงออกหรือปฏิบัติงาน เน้นการอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบใดมากกว่าที่จะสนใจว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่น่าสนใจและสำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner (Skinner's Reinforcement Theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke (Locke's Goal -Setting Theory) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectation Theory) และทฤษฎีความเป็นธรรมของ Adams (Adams' Equity Theory of Motivation)

1.1 ทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner (Skinner's Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรง พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ Burrhus Skinner (1904-1990) นักจิตวิทยา นักพฤติกรรมศาสตร์ นักประดิษฐ์ และนักปรัชญาสังคมชาวอเมริกันที่ได้รับ

การยอมรับว่าเป็นบิดาแห่งพฤติกรรมนิยม ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958 จนกระทั่งเกษียณอายุในปี ค.ศ. 1974

สกินเนอร์ได้ประกาศทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory) เขาเชื่อใน “ผลกรรม” (Consequence) ที่บุคคลแสดงพฤติกรรม (Getting people to do) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า พฤติกรรมส่วนมากของมนุษย์เป็นพฤติกรรมการลงมือกระทำ สังเกตเห็นได้จากภายนอกที่สิ่งที่มีชีวิตทั้งคนและสัตว์เป็นผู้เริ่มกระทำต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อม Skinner พบว่าหากต้องการให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ต่อไปจำเป็นต้องให้การเสริมแรง (Reinforcement) สำหรับการเสริมแรง Skinner ให้ความหมายว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ หรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมบางอย่าง หรือการให้ หรือถอดถอนตัวเสริมแรง ก็อาจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อไป เขาได้แบ่งการเสริมแรง ออกเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement)
- 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement)

ทั้งการเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบ อธิบายตามตัวอย่าง เช่น นายฤทธิ์ที่ชอบคุยขณะเรียนในชั้นเรียน และมักแกล้งเพื่อน ครูอาจจะภาคทัณฑ์ หรือให้นั่งเดี่ยวที่มุมห้องและให้นั่งทำงานคนเดียว การแยกนายฤทธิ์ออกจากเพื่อนจึงเป็นการลงโทษทางบวก (Positive Punishment) ซึ่งกระทำหลังจากนายฤทธิ์มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ต่อมาภายหลังจากที่นายฤทธิ์ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองดีขึ้น ก็ได้รับอนุญาตให้กลับมานั่งที่เดิมของตนร่วมกับเพื่อนๆ นายฤทธิ์ก็ให้ความร่วมมือ สนใจและตั้งใจเรียนด้วยดี ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การอยู่ในสถานการณ์ที่มีผู้สูบบุหรี่ หรือมีผู้คนมากๆ ในสถานการณ์ Covid-19 เช่นนี้ การใช้การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) จึงเป็นวิธีที่เหมาะสม ซึ่งนักจิตวิทยาเรียกอีกชื่อว่า Escape Conditioning (SulzerAzaraff & Mayer, 1977)

ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมาก แต่ในบางกรณีการให้รางวัลเพื่อสร้างพฤติกรรมทางบวกอาจจะไม่ประสบความสำเร็จเสมอไป บางครั้งการให้เสริมแรงทางลบ และการลงโทษอาจเหมาะสมมากกว่า (ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล) เพื่อที่จะรักษาระเบียบและวินัยภายในหน่วยงานหรือองค์กร เช่น อาจใช้การห้ามปราม หรือการขู่ว่าจะ

ลงโทษหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่การปรับใช้การลงโทษก็ต้องทำอย่างระมัดระวังเพราะอาจส่งผลทางลบอื่นๆ ตามมาได้ด้วยเช่นกัน

Skinner ยกระดับและให้ความสำคัญกับการให้การเสริมแรง โดยเขาได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมแรงไว้อย่างละเอียด และได้แบ่งลักษณะการให้การเสริมแรงออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ๆ คือ

1. การให้การเสริมแรงทุกครั้ง (Continuous Reinforcement) คือ การให้การเสริมแรงแก่บุคคลภายหลังที่แสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ทุกครั้ง
2. การให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Partial Reinforcement) คือ การไม่ให้การเสริมแรงทุกครั้ง แต่ให้เป็นครั้งคราว ไม่แน่นอน เขาพบว่า การให้การเสริมแรงทุกครั้งแม้ว่าจะได้ผลดีในระยะแรกของการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่ากับการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว

ภายหลัง Skinner ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้การเสริมแรงแบบเป็นครั้งคราวไว้อย่างละเอียด และจำแนกการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราวได้ 4 ประเภทย่อยๆ กล่าวคือ

1. การให้การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนหรือคงที่ (Fixed Interval or Per Fixed Time) หมายถึง การให้การเสริมแรงแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ เช่น ทุกๆ 5 นาที ทุกๆ 15 นาที ทุกๆ 30 วัน ทุกๆ 3 เดือน ทุกปี เป็นต้น
2. การให้การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนหรือไม่คงที่ (Variable Interval or Per Random of Time) หมายถึง การให้การเสริมแรงแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมโดยการสุ่มให้ หรือไม่ได้กำหนดเวลาไว้ เช่น อาจให้หน้าที่ที่ 5 หรือหน้าที่ที่ 18 ให้การเสริมแรงวันจันทร์บ้าง วันพุธบ้าง เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะที่ไม่แน่นอนหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น ผู้จัดการมอบงานให้ลูกน้องทำ ก็จะได้ตรวจความเรียบร้อยในเวลาต่างๆ ที่ไม่แน่นอน เช่น 5 นาทีบ้าง หรือ 20 นาทีบ้าง เป็นต้น
3. การให้การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่ไม่แน่นอนหรือคงที่ (Fixed Ratio or Per Fixed Response) หมายถึง การให้การเสริมแรงแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้แน่นอน เช่น เติมน้ำมันทุกๆ 100 บาท ได้คะแนนสะสม 10 บาท หรือการขายประกันวินาศภัย ก็จะได้ค่านายหน้ารายละ 2000 บาท เป็นต้น
4. การให้การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่ไม่แน่นอนหรือไม่คงที่ (Variable Ratio or Per Random of Response) หมายถึง การให้การเสริมแรงแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมตาม

อัตราส่วนที่ไม่ได้กำหนดไว้ เช่น เป็นตัวแทนขายยาบำรุงที่ไม่ทราบว่าจะมีการตัดยอดขายเมื่อไหร่ (จึงต้องขยันทำยอดตลอดเวลา) หรือการซื้อล็อตเตอรี่ (ยิ่งซื้อมาก ยิ่งมีโอกาสถูกมาก)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเสริมแรง เราสามารถนำไปใช้เพื่อการดัดปรับพฤติกรรมหรือการแต่งพฤติกรรม (Shaping behavior) เพราะทฤษฎีการเสริมแรงเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ดังที่ Skinner ได้เน้นว่า พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดด้วยผลกรรมของตนเอง (Consequence) เช่น หากพฤติกรรมนั้นได้รับการตอบสนองที่เป็นบวกหรือได้รางวัลก็ทำให้เกิดความยินดี เราก็สามารถคาดการณ์ถึงแนวโน้มพฤติกรรมนั้นซ้ำได้อีกในอนาคต แต่ในทางตรงข้ามถ้าได้รับการตอบสนองที่เป็นลบ หรือถูกลงโทษก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ ไม่ยินดี พฤติกรรมนั้นก็จะลดหรือเลิกในที่สุด แนวทางการนำไปใช้จึงควรปรับโดยกำหนดรางวัล หรือการลงโทษให้เหมาะสมเพื่อให้เป็นระบบและให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของบุคคลมากกว่าที่จะวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคล ดังเช่นที่ สราวุธ เย็นเอง (2561) ได้ศึกษาการปรับพฤติกรรมผู้เรียนด้านความรับผิดชอบ โดยใช้เทคนิคการเสริมแรงทางบวกและการชี้แนะ เช่น 1) การใช้เทคนิคปรับพฤติกรรมด้วยการเสริมแรงทางบวก การใช้ตัวแบบ และการชี้แนะ การใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมโดยการเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การใช้ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของ รางวัล การใช้ตัวเสริมแรงโดยแสดงท่าทางที่พึงพอใจ การให้คำชมเชย การให้เพื่อนในชั้นเรียนแสดงความยินดีโดยการตบมือ และการให้คะแนนเป็นรางวัล 2) การใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมด้วยการชี้แนะ ได้แก่ การพูดชี้แนะซ้ำๆ ถึงค่านิยมที่พึงปรารถนาอย่างต่อเนื่องเมื่อโอกาสอำนวยทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ซึมซาบพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมที่มีจริยธรรมอันดีงาม และชักจูงให้ลงมือทำตาม 3) การปรับพฤติกรรมโดยชี้แนะให้เห็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การยกตัวแบบจากรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จจากการประกอบอาชีพด้วยความรับผิดชอบ การใช้ตัวแบบที่เป็นผู้เรียนด้วยกันที่ได้รับรางวัล หรือได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ พบว่า สามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนด้านความรับผิดชอบให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นสูงกว่าก่อนพัฒนา โดยผู้เรียนได้รับคะแนนเฉลี่ยด้านการพัฒนา ร้อยละ 46.50

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ มีข้อคิดสำคัญต่อการนำไปใช้ คือ การได้รู้และเข้าใจความต้องการของบุคคล หากมองในแง่ดีย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์ วางแผนกำหนดสิ่งล่อใจให้เป็นตัวเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักและขับเคลื่อนการเติบโตก้าวหน้าของบุคคล สังคม

และองค์กร เช่น มีรางวัล ระบบการส่งเสริมต่างๆ แก่นักเรียน ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน ก็จะช่วยเป็นแรงขับให้บุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ต่อตนเอง และต่อองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

Edwin Locke (1938-) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้บุกเบิกทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และเป็นศาสตราจารย์ด้านแรงจูงใจและความเป็นผู้นำที่ Robert H. Smith School of Business แห่ง University of Maryland, College Park สังกัดภาควิชาจิตวิทยา Locke เป็นนักจิตวิทยาองค์กรที่ได้รับการตีพิมพ์มากที่สุดในประวัติศาสตร์ของสาขานี้ งานวิจัยบุกเบิกของเขาได้พัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน หลังจากที่เขาได้ศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีนี้มาหลายสิบปี จึงได้ประกาศทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย Locke's goal setting theory ที่ตีพิมพ์ในหนังสือ "A Theory of Goal Setting & Task Performance" ทฤษฎีของเขาอาจเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุดในจิตวิทยาอุตสาหกรรม-องค์กร ในปี ค.ศ. 1976 เขาได้เขียนเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ยังคงเป็นผลงานที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดชิ้นหนึ่งในสาขานี้ ทฤษฎีนี้มีคำถามที่น่าสนใจว่า

เป้าหมายที่คาดหวังทำไมจึงสามารถสูงเกินกว่าได้

เป้าหมายที่คาดหวังทำไมจึงสามารถสูงเกินกว่าได้

เป้าหมายที่คาดหวังทำไมจึงสามารถสูงเกินกว่าได้

Locke เชื่อว่า แรงจูงใจที่บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย เพราะเป้าหมายเป็นแรงดึงดูดให้บุคคลทวีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะให้บรรลุผลในช่วงเวลาที่กำหนด และเป้าหมายจะช่วยเร่ง เร่งพลังการกระทำให้บุคคลเพิ่มความใส่ใจ เพิ่มความพยายามหาวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ กำหนดการกระทำที่เฉพาะเจาะจง และท้าทายเป็นผลให้เกิดแรงผลักดัน ขับเคลื่อน และจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายกว่าและได้ผลลัพธ์ดีกว่า ทฤษฎีนี้อยู่ในกลุ่มทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theory) มุ่งเน้นสิ่งที่เป็นนามธรรม ที่ไม่สามารถจับต้องได้ และมีจุดสนใจว่าแรงจูงใจมีศูนย์กลางที่เป้าหมาย (ตามฐานคิดกลุ่มเกสตัลท์ที่เชื่อว่า บุคคลรับรู้ด้วยการจัดและประมวลสิ่งเร้าต่างๆ เกิดเป็นการหยั่งเห็น (Insight)) เป้าหมายของบุคคลจึงเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ สถานการณ์ และธรรมชาติของแต่ละบุคคล หัวใจสำคัญคือ ในการตั้งเป้าหมาย

ควรให้บุคคลมองเห็นภาพของความสำเร็จอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและเป็นรูปธรรม ที่จะช่วยให้เกิดระบบที่ดี ง่ายต่อการลงมือทำ

อย่างไรก็ตามเป้าหมายจะต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไป ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ในที่นี้เขาได้ให้ข้อคิดลักษณะ “เป้าหมายที่ดี” ไว้ 2 ประเด็น คือ

1) เป้าหมายที่ยากในระดับเหมาะสม จะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าเป้าหมายที่ง่ายเกินไปหรือยากเกินไป เพราะบุคคลได้ใช้ความพยายามในระดับที่เป็นไปได้ที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ ก่อให้เกิดความท้าทาย กระตุ้นความต้องการพัฒนาตัวเอง และเอาชนะเป้าหมายนั้นให้ได้

2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และที่ชัดเจน จะทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายที่เลื่อนลอย คลุมเครือ หรือไม่มีเป้าหมายเลย ดังนั้นยังมีเป้าหมายที่ชัดเจน ก็ยังทำให้ทราบว่าต้องทำอะไรถึงจะทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

การตั้งเป้าหมายจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความอดทน ความขยัน ความตั้งใจ การวางแผนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การมองเห็นเป้าหมายละเอียด เป็นภาพเชื่อมต่อกันจะทำให้เข้าใจ มีแรงผลักดัน และรู้ว่าต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้เป้าหมายนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จริง เหตุนี้หลักการของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย หากจะให้ประสบความสำเร็จให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป้าหมายจึงควรประกอบด้วย 3 ส่วน กล่าวคือ (วสันตจุฑา ชมภูษ, 2563 อ้างอิงจาก วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551)

1. เป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (Goal Commitment) ซึ่งอาจทำได้โดยการแจ้งเป้าหมายให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้ปฏิบัติก็จะลงมือกระทำด้วยความตั้งใจ เช่น การให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสกำหนดเป้าหมายเองได้ หรือได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

2. ความเชื่อของบุคคลที่รับรู้ตนเองว่าสามารถทำให้เป้าหมายบรรลุสำเร็จได้ (Adequate Self – Efficacy) ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติว่าเขาสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน

3. วัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติ (National Culture) ทฤษฎีนี้เหมาะกับผู้ปฏิบัติที่มีวัฒนธรรมเฉพาะ เช่น วัฒนธรรมที่องค์กรที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด และทำงานอย่างมีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้ปฏิบัติยอมรับฟังความคิดเห็นกันและกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งการควบคุมการบริหารจัดการที่มีวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

อย่างไรก็ตาม Locke ได้แสดงความคิดเห็นหลักๆ ไว้ 5 ประการ เพื่อการสร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพให้สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ความชัดเจน (Clarity) เป้าหมายต้องมีความเฉพาะเจาะจง และชัดเจน
2. ความท้าทาย (Challenge) ควรเป็นเป้าหมายที่ไม่ยาก และไม่ง่ายจนเกินไป หรือมีความท้าทายปานกลางให้กับผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับ Bandura (1986) ที่เสนอแนะว่า ในการตั้งเป้าหมายของบุคคล ควรตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพราะการตั้งเป้าหมายหากต่ำกว่าความสามารถตนก็จะทำให้บุคคลขาดแรงจูงใจ ในทางตรงกันข้าม หากตั้งไว้สูงเกินความสามารถของตนจะทำให้เกิดความท้อแท้
3. มีใจมุ่งมั่นร่วมกัน (Commitment) ผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจ เห็นด้วย และยอมรับเป้าหมายของทีมที่ถูกตั้งขึ้นมาด้วยกันอย่างเต็มใจ
4. คำติชม (Feedback) ในกระบวนการทำงานสู่เป้าหมายควรต้องมีการตรวจสอบ และสะท้อนความคิดเห็นอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าเป้าหมายยังคงถูกดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง
5. ความซับซ้อนของงาน (Task complexity) เป้าหมายต้องถูกกระจายออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ เพื่อให้เป็นงานเล็กๆ ที่ชัดเจน สำหรับผู้ปฏิบัติเมื่องานเล็กๆ เหล่านั้นได้ทำสำเร็จไปแล้ว ก็ให้มีการทบทวนว่าเป้าหมายใหญ่มีความคืบหน้าไปได้อย่างไร



ไดอะแกรมที่ 1 หลัก 5 ประการที่จะสร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อผู้เขียนได้ประมวลสาระสำคัญของทฤษฎีการตั้งเป้าหมายจากทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น Bandura (1986); Dweck & Elliott (1983) และ Locke (1990) แล้ว ได้พบความจริงที่ควรพิจารณา 4 ประเด็น ดังนี้

- เป้าหมาย เป็นสิ่งแสดงถึงความต้องการ หรือความสนใจของบุคคลที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งได้ถูกกำหนดถ่ายเปลี่ยนจากความคิดไปสู่การกระทำ

- การตั้งเป้าหมายที่ดี เกิดจากกระบวนการตั้งเป้าหมายที่มีความเจาะจง มีความยาก และท้าทายเหมาะสมให้สามารถทำให้เป้าหมายนั้นเกิดขึ้นได้จริง
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลเห็นว่าเป้าหมายนั้นมีความสำคัญ มีการสร้างแผนการดำเนินงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำให้เสร็จได้ ยอมรับ และมีความผูกพันกับเป้าหมาย
- การได้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ผลของการปฏิบัติงานเป็นส่วนประกอบสำคัญของกระบวนการตั้งเป้าหมาย เช่น การทราบผลของการปฏิบัติกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อได้ทราบผลประเมินความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติของตนเอง ก็จะเกิดความพยายามสู่การพัฒนาต่อไป

สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีชีวิตที่ก้าวหน้า ก็คือ “การตั้งเป้าหมาย” เราจึงสามารถประยุกต์นำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไปใช้ได้ในทุกบริบทในการทำงาน เช่น ในระดับองค์กร ในการแก้ปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาใดๆ ก็ตามควรมองเป็นองค์รวม ทั้งในระดับจุลภาค และระดับมหภาคควบคู่กันไป โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และไม่ควรมองในระดับใด ระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว อีกทั้งให้เห็นข้อดีของการตั้งเป้าหมาย ทุกๆ การตั้งเป้าหมายช่วยให้บุคคลมองเห็นเส้นทาง มีความมุ่งมั่น มีพลัง กระตือรือร้น ช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมกัน สมาธิ ทุกคนหากมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เป้าหมายบรรลุความสำเร็จ จะช่วยให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีแบบแผนและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันสร้างพลังจูงใจการทำงานภายในองค์กรและสร้างแรงขับให้สมาชิกมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้นำข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆ จากสมาชิกด้วยกันมาใช้ ก็จะเสมือนยิ่งอำนวยความสะดวก มีพื้นที่อภิปราย และรับฟังความคิดเห็นแก่กันอย่างตรงไปตรงมา ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี มีการกำกับดูแล ให้คำปรึกษาแก่สมาชิก นำไปสู่วัฒนธรรมในการทำงานยุคดิจิทัล มีการวางระบบพื้นฐานรองรับโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรละเลยการสร้างบรรยากาศแห่งความสุข เช่น การให้ขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ อาทิเช่น การเห็นคุณค่าผลงานของผู้ปฏิบัติเพื่อสะท้อนสู่ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การจัดโปรแกรมกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติในการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง และความสำเร็จในงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ในส่วนบุคคล การที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมาย นั้นเป็นสิ่งสะท้อนถึงไฟกัสและความต้องการของบุคคลนั้นที่ต้องการให้เกิดขึ้น การตั้งเป้าหมายที่ดีเริ่มต้นด้วยกระบวนการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง มีความยากปานกลาง และท้าทายให้มีโอกาสทำเป้าหมายนั้นสำเร็จ ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การเห็นชอบ ยอมรับเป้าหมาย เห็นว่าเป้าหมายนั้นมีความสำคัญ เชื่อว่าตนเองทำให้สำเร็จได้ มีการจัดลำดับเป้าหมาย ส่วนหนึ่งของการจัดลำดับความสำคัญนี้จะกระตุ้นการประเมินความมุ่งมั่นส่วนตัวที่มีต่อเป้าหมายแต่ละเป้าหมาย มีจิตผูกพันกับเป้าหมาย ร่วมสร้างกระบวนการดำเนินงาน รวมไปถึงยินดีที่จะรับรู้ข้อมูลป้อนกลับว่าเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการมุ่งสู่เป้าหมาย มีการประเมินผลงานด้วยตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ดังเช่นที่ Li & Shieh (2016) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายที่มีต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในไต้หวันและจีนแผ่นดินใหญ่ 500 คน พบว่าการตั้งเป้าหมายที่หลากหลายมีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectation Theory หรือ VIE Theory)

Victor Vroom (1932-2023) ได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมพิเศษ สาขาจิตวิทยาและปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมจาก McGill University ก่อนที่จะเริ่มต้นอาชีพการสอน ต่อมาเขาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จาก University of Michigan และได้เป็นศาสตราจารย์ที่ John G. Searle ด้านองค์กรและการจัดการ University of Yale และประธานสมาคมจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ทฤษฎีความคาดหวังที่ Vroom ได้พัฒนาโดยเขานำเสนอในรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ทฤษฎีนี้อธิบายกระบวนการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ที่ได้รับความนิยมอย่างมาก มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า **VIE Theory** Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลเสียก่อน

ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้หรือความคิดเห็นด้วยวิจรรย์ญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมีควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้นหรือว่าควรจะเป็นไปตามความจำเป็น (ปรวิร์ คีรี, 2561) สอดคล้องกับนิยามที่ว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความปรารถนา ความมุ่งหวังของแต่ละบุคคลที่คาดการณ์ว่าสิ่งนั้นจะต้องเกิดขึ้น และเป็นไปที่ตนคาดคะเนไว้ ความ

คาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (สุรัชย์ รุ่งเรือง กุลวนิช, 2563) เช่น ธีระคาดหวังว่าตนเองน่าจะได้อัตราประมาณ 3-4 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังจึงทำให้ธีระมีชีวิตชีวา และตื่นตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตามความคาดหวังของบุคคลอาจสมหวัง แต่บางคนอาจผิดหวัง

ด้วยเพราะสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังอาจไม่ได้ตรงกันเสมอไป และหากสิ่งที่เกิดขึ้นห่างไกลกับสิ่งที่คาดหวังมาก ก็อาจจะทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามส่วนดีของการมีความคาดหวัง คือ ก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงกระตุ้นจิตใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม หากหน่วยงานกระตุ้นและให้โอกาสบุคคลได้ยกระดับผลงานของตน และพิจารณาผลตอบแทนที่เหมาะสม ใกล้เคียงกับที่บุคคลคาดหวังก็จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและต่อบุคคล เพราะส่วนใหญ่แล้วเมื่อบุคคลทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ บุคคลก็จะคาดหวังว่าเขาอาจจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นหากเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างลงไป และในการทำงานบุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่รางวัล ในที่นี้รางวัลมี 2 ประเภท ได้แก่

1) รางวัลภายนอก (External rewards) หมายถึง สิ่งที่ได้รับที่นอกเหนือจากการทำงาน อาทิเช่น ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือค่าตอบแทนอื่นๆ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่ให้คุณค่าเชิงบวกแก่บุคคลในการทำงาน เช่น ความสุข ความเพลิดเพลินในงาน ความมั่นใจ

2) รางวัลภายใน (Internal rewards) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของงาน อาทิเช่น ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้จากผลลัพธ์ของการทำงานโดยตรง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย การได้รับรู้และมั่นใจ รู้สึกต่อตนเองว่ามีความสามารถ

Vroom โดเสนอองค์ประกอบของความคาดหวัง ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากและอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ว่าประกอบด้วย

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการบรรลุผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างไปแล้ว (เมื่อเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นเครื่องมือ หรือรางวัลที่จะโยงนำไปสู่ผลลัพธ์อีกสิ่งหนึ่ง หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (ที่เชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน)

V = Valence หมายถึง ระดับความเข้มของความต้องการ หรือความชอบของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย รวมทั้งการรับรู้ว่ารางวัลมีคุณค่า มีความสำคัญต่อบุคคล

ความคาดหวัง (Expectancy)	เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ (Instrumentality)	คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence)
ความเชื่อว่าความพยายามของบุคคลหนึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของผลงานที่ต้องการ	ความเชื่อว่าบุคคลจะได้รับรางวัลถ้าทำผลงานที่คาดหวัง	คุณค่าที่บุคคลมีให้กับรางวัลของผลลัพธ์ที่ได้
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทรัพยากรที่เหมาะสม ได้แก่ วัตถุดิบ เวลา เป็นต้น 2. มีทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน 3. มีการสนับสนุนที่จำเป็น ต้องการงานให้สำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้า หรือมีข้อมูลที่ต้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลงานและรางวัล เช่น เข้าใจกติกาที่จะได้รับรางวัล 2. มีความเชื่อในคนที่ตัดสินว่าใครจะได้รับรางวัล 3. มีกระบวนการที่โปร่งใสในการตัดสินผู้ได้รับรางวัล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards)--เงิน การเลื่อนขั้น ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ 2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards)--ความรับผิดชอบ ความท้าทาย

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของความคาดหวังของ Vroom

ด้วยองค์ประกอบข้างต้นที่แต่ละบุคคลมีอัตราต่างกัน เช่น มีความสนใจ ความชอบในระดับสูง มีความคาดหวังสูง และมีเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ก็ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง แต่หากองค์ประกอบใดต่ำ สภาวะการดำเนินงานอาจลดลง และหากองค์ประกอบทั้งสามอยู่ในระดับต่ำ แรงจูงใจก็จะอยู่ในระดับต่ำสุด เช่น บางคนไม่ยอมเลื่อนตำแหน่ง เพราะไม่ยอมเพิ่มความรับผิดชอบ หรือต้องเครียดมากขึ้น ดังนั้นแล้วบุคคลก็จะหลีกเลี่ยงงาน เป็นต้น ในขณะที่ Bandura (2011) ก็ได้เสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลไว้ 3 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่หนึ่ง เกี่ยวกับปริมาณของความคาดหวัง (Magnitude)

มิติที่สอง เกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality)

มิติที่สาม เกี่ยวกับความเข้ม หรือความมั่นใจ (Strength)

ความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นใจในความสามารถของบุคคลหากมีน้อย จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนที่มีต่องานมีน้อย แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมากบุคคลจะมีความมานะบากบั่น พยายาม แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความหวังบ้างก็ตาม ดังนั้นความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร ผนวกกับความมุ่งมั่นพยายามที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ

เพื่อให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงาน บทบาทของการมีเครื่องมือและคุณค่าของผลลัพธ์ ทั้ง 3 องค์ประกอบจึงรวมเป็นหนึ่งเดียวในตัวบุคคล หากนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การจะปรับใช้ทฤษฎีนี้ให้ได้ผลเป็นรูปธรรม มีข้อคิดพึงสังวร ดังนี้

1. สร้างความคาดหวังให้เป็นแรงจูงใจดึงดูด ในกรณีนี้หน่วยงานควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน มีความมั่นใจในตนเองเข้าสู่องค์กร และมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำทนาย

2. โทการส่งเสริมผู้ปฏิบัติ โดยจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุดิบ การให้เวลา สิ่งสนับสนุนต่างๆ เช่น ข้อมูลที่ถูกต้อง และชี้แจงเป้าหมายของการทำงานให้ชัดเจนที่มีความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับรางวัลที่ได้ และเน้นความสัมพันธ์ของสิ่งเหล่านี้ ในขณะที่เดียวกันให้สิ่งล่อใจ เช่น รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. เน้นให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับ ระดับปฏิบัติการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้าใจกฎเกณฑ์ในการทำงานที่จะได้รับรางวัล ดังนั้นหากผู้บริหารได้มีความเข้าใจระดับความต้องการของบุคคล มีรู้กลยุทธ์และกลวิธีในการตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับได้ถูกต้อง และเหมาะสมมีกระบวนการที่โปร่งใสในการพิจารณาตัดสินความดี ความชอบ และจัดเตรียมการให้รางวัลให้เหมาะสมกับความตองการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลได้เห็นถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับจากแต่ละมวลความพยายามของตนเอง

กล่าวโดยสรุปบุคคลที่ต่างกันย่อมมีระดับความคาดหวังที่แตกต่างกัน เช่น คาดหวังให้ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คาดหวังที่จะออกกำลังกายในยามว่าง ทั้งนี้บุคคลสามารถปรับระดับความคาดหวังของตนเองให้เหมาะสม และให้สอดคล้องกับความสามารถของตนในการทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะช่วยบรรลุการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ เหตุนี้การมอบงานให้บุคคลที่สอดคล้องกับความสนใจ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะงาน จะทำให้บุคคลนั้นตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ได้ผลจริง ส่งผลให้รับรู้คุณค่าในงานนั้นเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความพยายาม ทุ่มเท ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วารุณี ทองดี (2559) ที่พบว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายเพื่อแสดงผลงาน และการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแบงค์ พงษ์ชัยน (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง ความสำเร็จในงาน

และการให้คุณค่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การ การตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ ความคาดหวังความสำเร็จในงาน และการให้คุณค่าในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5

จึงสรุปได้ว่าการสร้างความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อน ดังนั้นแนวคิดของวูรัม ที่เชื่อว่าการที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของตนเองก่อน เพราะโดยปกติเมื่อบุคคลใดก็ตามจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ หากเขาคิดว่าตนจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือมีการคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นหากเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีนี้การทำงานบุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจนั่นเอง

1.4 ทฤษฎีความเป็นธรรมของ Adams (Adams' Equity Theory of Motivation)

Stacy J. Adams (1965) ได้ประกาศทฤษฎีความเป็นธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ค่อนข้างเก่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจว่าเกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (Equity) ทฤษฎีนี้มีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้อง (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เขาเชื่อว่าการปฏิบัติงาน การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับความเป็นธรรมมาจากการวินิจฉัยพิจารณาที่ผลตอบแทนที่ตนจะได้รับ โดยเปรียบเทียบกับผู้อื่นและคำนึงคู่กับปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Outcomes) ที่ได้รับ ในที่นี้ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การทุ่มเท ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา ความรู้ เจตคติ และความสามารถของบุคคล ฯลฯ ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างการทำงาน หรือข้อมูลการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น เวลาที่ใช้ ประสิทธิภาพมาตรฐาน กฎเกณฑ์ ความพยายามและปริมาณงาน ส่วนผลลัพธ์หรือผลตอบแทน คือ สิ่งต่างๆ ได้จากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น สถานภาพ การยกย่อง คำนิยม คำชมเชย และปัจจัยอื่นๆ กับบุคคลอื่นๆ ในแนวระนาบเดียวกัน การที่บุคคลเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และปัจจัยนำเข้าของตนเองกับผู้อื่นก็เพื่อประเมินว่าตนได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ในความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ตามสมการ ข้างล่าง

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า

หากบุคคลเชื่อว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์บุคคลอื่นและสอดคล้องกับข้อวินิจฉัยของตนแล้ว บุคคลนั้นก็จะอุทิศ ทูมเท กำลังแรงความสามารถมีแรงจูงใจ และคงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลคิดว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม บุคคลก็จะ(พยายาม) ลดความไม่เสมอภาคนั้นโดยการลดการปฏิบัติงาน หรือการกระทำใดๆ ลง ทั้งนี้ปรากฏผลการศึกษามากมายที่พบว่า การรับรู้ความไม่เป็นธรรมส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น พฤติกรรมต่อต้าน การหยุดงาน เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่าย (Burnout) และมีความตั้งใจจะออกจากงาน รวมทั้งส่งผลต่ออารมณ์ทางลบ เช่น ความรู้สึกโกรธ และความกลัว (Disley, Hatton & Dagnan, 2009)

ในโลกของการแข่งขัน การเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอๆ ไม่เว้นแม้แต่ในการทำงาน...เรามักจะต้องการความยุติธรรมในการทำงาน โดยการใช้ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมหรือไม่

เราจึงมักจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน...

ธรรมชาติของบุคคลย่อมต้องการการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้อื่น บุคคลก็เช่นเดียวกันที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามทัศนคติในเรื่องความเป็นธรรมมีความแตกต่างกันในแต่ละสังคม เช่น สังคมญี่ปุ่นถือว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้เป็นเรื่องสำคัญ ฉะนั้นบุคคลจึงไม่จำเป็นต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ เพราะระบบจะชี้ให้เพียงทางเลือกเดียว ในขณะที่สังคมอเมริกันให้อิสระคนในการตัดสินใจภายใต้กติกาที่กำหนด บุคคลจึงมีหน้าที่ในการตัดสินใจภายใต้กรอบและกติกาที่กำหนดไว้แล้ว สำหรับประเทศไทยมีธรรมเนียม “เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด” การตัดสินใจของบุคคลจึงล้วนมักฟังจาก “ผู้ใหญ่”

อย่างไรก็ตามการรับรู้ถึงความเป็นธรรม อาจจะสะท้อนได้จากความไม่เสมอภาค 2 ประการ กล่าวคือ

1. การรับรู้ถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) ที่จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

2. การรับรู้ถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) ที่จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

หากบุคคลรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค ความรู้สึกนี้จะผลักดัน กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกัน ซึ่งบุคคลอาจจะปรับเจตคติ ความคิด หรือแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนระดับความพยายามที่เคยทุ่มเท เช่น ลดความพยายามในการทำงาน อาจจะมาสาย อู้งาน และขาดงาน

2. ปรับ หรือเปลี่ยนรางวัลที่ตนเองได้รับ เช่น ขอเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน หรือขอโอกาสในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง

3. ล้มเลิกการเปรียบเทียบ เช่น ขาดความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การลาออก

4. เปลี่ยนการเปรียบเทียบ ค้นหาทางเลือกทางที่ตนปรารถนา เช่น เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น อาจจะใช้เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในแนวระนาบเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการรับรู้ 3 ลักษณะ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป และผลตอบแทนสูงไป

4.1 การรับรู้ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีตัวป้อน และผลตอบแทนมีความเหมาะสม แรงจูงใจก็จะยังคงมีอยู่ เพราะเชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษา และประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

4.2 การรับรู้ผลตอบแทนต่ำไป (Under-Rewarded) เมื่อบุคคลรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาก็อาจจะหาแนวทาง พยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (ขอค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (เกิดแนวคิดการลาออก ทำงานน้อยลง มาสาย อู้งาน ขาดงานบ่อยครั้ง และพักครั้งละนานๆ ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ) โดยอ้างเหตุผลต่างๆ ให้ตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงตัวป้อน หรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ลาออกเพื่อหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (กับบุคคลที่ได้รับน้อยกว่า)

4.3 การรับรู้ผลตอบแทนสูงไป (Over-Rewarded) การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับผลตอบแทนสูงไปแม้จะไม่มีปัญหาต่อบุคคลมากนัก แต่บุคคลมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วย

วิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) อ้างเหตุผลให้ตนเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

การนำทฤษฎีความเป็นธรรมไปประยุกต์ใช้เชิงสร้างสรรค์ บุคคลอาจจะปรับสมดุลอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตน (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ ความรู้ การศึกษา เจตคติ ทักษะ และความสามารถ) และผลตอบแทนที่จะได้รับ (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง การยกย่อง และอื่นๆ กับบุคคลอื่น) ทั้งนี้ Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการปฏิบัติงานของตนกับบุคคลอื่นว่าเป็นเช่นไร ในที่นี้การรับรู้ถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นให้เห็นอย่างชัดเจนเมื่อบุคคลรับรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการปฏิบัติงานมีความไม่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากตนเองเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูง การที่บุคคลไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ในเวลาที่เหมาะสมอาจจะนำไปสู่การหมดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลเชิงลบทำให้บุคคลอาจถอดใจท้อแท้ให้การปฏิบัติงานน้อยลง หรือตัดสินใจลาออกก็ได้ เพราะการขาดแรงจูงใจในการทำงานมักส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด บุคคลจะต้องหาวิธีกำจัดความเครียด ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่รับทราบความเสมอภาคและเป็นธรรม เช่น มีการให้ความสำคัญ ได้รับทราบทิศทางขององค์กร รวมทั้งรับทราบถึงความคาดหวังที่องค์กรมีต่อตนเอง ทราบว่าสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่นั้น ถูกต้อง เหมาะสม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและเติบโตก็จะรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน และทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้คุณภาพยิ่งขึ้น

2. กลุ่มที่เน้นเนื้อหา (Content Theories of Motivation)

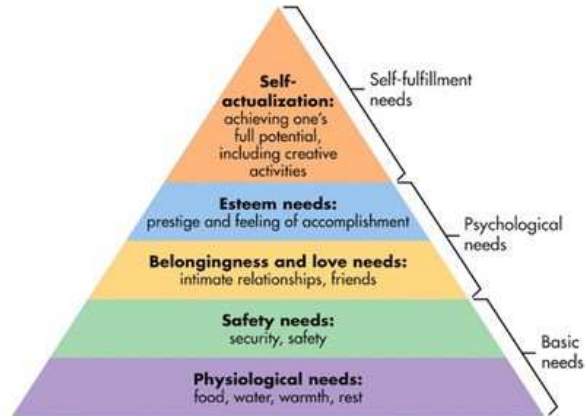
ทฤษฎีกลุ่มที่เน้นเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับสาระเนื้อหา (Content) ของแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการเฉพาะอย่าง หรือความต้องการภายใน “บางอย่าง” ที่จูงใจ และกำกับแนวทางการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้เน้นที่จะหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยภายในบุคคล หรือเป็นสิ่งที่จูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะที่สำคัญๆ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีสององค์ประกอบหรือสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors of Need Theory) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) และทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory (SDT))

2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow (1954) คือ ผู้ก่อตั้งแนวคิดจิตวิทยามนุษยนิยมได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น เขาเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมต่อไป ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow เน้นว่า การตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ เหตุนี้ทฤษฎีนี้จึงยังคงได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย ด้วยเพราะการมีความคิดเห็นที่ว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้นตอน (Hierarchy) จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เหตุนี้การที่จะจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น จึงควรต้องเข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการของแต่ละคน จึงจะสามารถจูงใจบุคคลนั้นได้ Maslow ได้เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูงไว้ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs)
- 4) ความต้องการการนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการประจักษ์และเข้าใจตนเอง (Self-actualization Needs)

จากความต้องการตามลำดับทั้ง 5 ขั้นของ Maslow จึงมีองค์ประกอบสำคัญๆ 3 ส่วนเป็นองค์รวมของชีวิต (Holistic) คือ กาย จิตใจ และสังคม ดังจะได้อธิบายโดยละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวคิด Maslow's Hierarchy of Needs Theory

1) **ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตได้ชัดที่สุด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) หรือขั้นปฐมภูมิ (Primary Needs) อันเป็นความต้องการขั้นการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน เหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงที่เป็นไปเพื่อความอยู่รอดของร่างกาย บุคคลที่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และบุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะไม่กระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้เลย อย่างไรก็ตามหากความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการนั้น ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ เป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น เด็กหรือบุคคลที่หิวโหยจะไม่สามารถคิด วางแผนสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ใดๆ ต่อสังคมได้ ก็จะหมกมุ่น วนวนอยู่กับความพยายามหาหนทางบำบัดความต้องการเพื่อให้มีอาหารรับประทาน มีน้ำไว้ดื่ม มีแหล่งพักพิงหลบนอน เป็นต้น Maslow อธิบายเพิ่มเติมต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะรู้สึกต่อความสุขเมื่อได้มีอาหารที่เพียงพอ และจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีก ไม่ว่าจะเป็นการสัมผัส ความรัก ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องยอมรับ เพราะชีวิต คือ การได้มีอาหารเพื่อยังชีพ มีเสื้อผ้าสวมใส่ มีที่พักพิงอิงอาศัย เป็นต้น

2) **ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาความต้องการไปสู่ขั้นต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยทางกาย และความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ (Safety and Security) เขากล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่าย เช่น บุคคลที่อ่อนแอต้องการความช่วยเหลือ และการพึ่งพาผู้อื่น บุคคลที่รู้สึกขาดกลัวเมื่อถูกทอดทิ้งให้อยู่

ลำพัง ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อจิตใจทำให้รู้สึก หวาดหวั่น หวาดกลัว วิดกกังวล อาทิเช่น เด็กที่เลี้ยงดูแบบปล่อยทิ้ง ไม่กวดขัน หรือตามใจเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าตนเองพึงพอใจ แต่อาจทำให้เด็กสับสน ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว รวมทั้งสัมพันธ์ภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกัน ทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยก/หย่ากันอยู่ หรือถึงแก่กรรม ในทางตรงกันข้ามกับเด็กหรือบุคคลที่มีใครปกป้องคุ้มครอง พึ่งพาอาศัยได้ ก็จะส่งผลให้รู้สึกมั่นใจ มีความมั่นคง และเข้มแข็งทางจิตใจ

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs) ชั้นนี้เป็นชั้นที่ 3 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลก็พัฒนาความต้องการการได้รับความรักและเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Needs) โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติพี่น้อง คนรัก สโมสร กลุ่มศาสนา องค์กร สายอาชีพ ทีมกีฬา กลุ่ม แก๊ง เพื่อน และความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ เพราะเป้าหมายสำคัญของทุกชีวิต คือการได้รับความรัก ความใกล้ชิด ความอบอุ่น บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวด เหนงา โดดเดี่ยว หากไม่มีใครสนใจ ใส่ใจ ถูกทอดทิ้ง หรือถูกตัดออกจากสังคม ไร้ญาติขาดเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามเณรหรือสมาชิกในครอบครัวลดน้อยลงไป หรือเด็กที่ต้องห่างไกลพ่อแม่ ไกลบ้าน ขาดรัก ความอบอุ่น ก็จะแสวงหาสิ่งที่ตนต้องการจากกลุ่มเพื่อน

บุคคลที่ยิ่งเหงา ยิ่งต้องการเพื่อน

บุคคลที่ยิ่งขาดรัก ก็ยิ่งหิวรัก

บุคคลที่ต้องการความอบอุ่น ยิ่งต้องการคนจิตใจใกล้

ในสังคมปัจจุบันเราจะสังเกตได้ว่า มีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยความรู้สึกตนเองหากขณะที่กำลังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับใครๆ ทั้งรูปแบบเพศเดียวกันและเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Philophobia) กลัวจะผิดหวังกลัวถูกปฏิเสธ Maslow กล่าวว่า ลักษณะเช่นนี้มีสาเหตุจากอิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กที่บุคคลได้รับ เช่น การขาดความรัก จึงมีผลต่อการเติบโตให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะความคิดและอารมณ์อ่อนแอในตนเอง

4) ความต้องการการนับถือยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและเป็นเจ้าของ ตลอดจนการให้ความรักทำให้บุคคลบรรลุความพึงพอใจแล้ว จากนั้น

ความต้องการในขั้นต่อไปก็เข้าแทนที่ นั่นคือ ความต้องการได้รับการนับถือ ยกย่อง ได้รับเกียรติ การยอมรับในความสามารถ การบรรลุความสำเร็จ (Self-Fulfillment Needs) รวมทั้งความต้องการทางสังคมที่มี 2 ลักษณะ คือ

4.1) ความต้องการนับถือตนเอง (Self- Esteem) เป็นความต้องการมีตัวตนเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้สึก และเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง มีความเคารพในตนเอง (Self Respect)

4.2) ความต้องการการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) เป็นความต้องการการมีเกียรติ การยอมรับจากผู้อื่น ต้องการสถานภาพ การเคารพจากผู้อื่น มีชื่อเสียง เป็นที่นิยมชื่นชอบ การเห็นคุณค่า มีศักดิ์ศรี ความสำคัญ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในขณะเดียวกันเห็นคุณค่าของผู้อื่น (Im OK, You are OK) การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจขั้นนี้เป็นไปโดยธรรมชาติของมนุษย์ เป็นเจตคติที่มีผลต่อความสามารถ ความสำเร็จและความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า แข็งแกร่ง และรู้สึกต่อคุณค่าของการมีชีวิต เห็นความหมายของชีวิต ในทางตรงกันข้ามหากขาดการได้รับการตอบสนองความรู้สึกต่างๆ เหล่านี้ ย่อมนำไปสู่การรู้สึกที่มีต่อตนเองและมีเจตคติที่เป็นปมด้อย และไม่พอใจ เกิดความรู้สึกอ่อนแอทางจิตใจ ขาดความพึงพอใจทางอารมณ์ หมดหวัง ช่วยตนเองไม่ได้ ท้อแท้และท้อถอย บางรายไม่เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น นำไปสู่การประชดชีวิต อาจทำร้ายตนเอง และผู้อื่น เป็นต้น (Im not OK, You are OK)

เราจึงสามารถ วิเคราะห์พฤติกรรมระหว่างบุคคลที่เห็นคุณค่าตนเอง และไม่เห็นคุณค่าตนเอง แสดงในตาราง ข้างล่าง

บุคคลที่เห็นคุณค่าตนเอง	บุคคลที่ไม่เห็นคุณค่าตนเอง
นับถือตัวเอง	ดูถูกตัวเอง
เชื่อมั่นในตัวเอง	ไม่เชื่อในความสามารถของตัวเอง
ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	มักถกเถียงโต้แย้ง
เห็นตัวเองมีค่า	เหยียดหยามซ้ำเติมตัวเอง
ยอมรับตัวเอง	ปฏิเสธยอมรับตัวเองไม่ได้
รักตัวเอง	เห็นแก่ตัว
รู้จักตัวเองดี	หลอกตัวเอง
มีวินัยกับตัวเอง	ตามใจตัวเอง
ดำเนินชีวิตอย่างมีทิศทาง	มีชีวิตแบบไร้ทิศทาง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบบุคคลที่เห็นคุณค่า และไม่เห็นคุณค่าในตนเอง

5) **ความต้องการประจักษ์และเข้าใจตนเอง (Self-actualization Needs)** ความต้องการนี้มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน อาทิเช่น ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ความต้องการบรรลุสัจจการแห่งตน ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และการแสวงหาความสมบูรณ์ภายในตน ซึ่งขั้นนี้ดำเนินไปได้ง่าย และเป็นไปโดยอัตโนมัติหากบุคคลได้รับการตอบสนอง 4 ขั้นแล้ว โดยแท้จริง Maslow เชื่อว่าบุคคลมักจะกลัวตนเองที่จะไปให้ถึงสิ่งที่ดีที่สุดในฐานะ ตำแหน่งงานที่มุ่งหวังและปรารถนา ความสามารถสูงสุด สิ่งที่ดีงามที่สุด ความเป็นเลิศ เป็นต้น จึงต้องตั้งความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของตนออกมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดสูงสุดแห่งศักยภาพนั้นๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “การได้แชมป์นั้นง่าย แต่การรักษาแชมป์ยาก และจะยากยิ่งหากต้องทำลายสถิติตนเอง” การบรรลุความต้องการขั้นนี้ เช่น การประสบความสำเร็จต่างๆ นักกีฬา นักเรียน ดารา นักร้อง นักธุรกิจ หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถบรรลุความสำเร็จในชีวิตได้ หากทุกคนสามารถตั้งใจทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด เคล็ดลับที่บุคคลจะสามารถบรรลุได้คือ การได้ค้นพบศักยภาพของตัวเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมของตน (Free from Comfort Zone) ที่อาจกันเรียกว่า “ความใฝ่ฝัน” หรือ “ดาวเหนือ” หรือ “ธงชัยแห่งชีวิต” เหตุนี้รูปแบบของ self-actualization ของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การได้ทำตามใจปรารถนา การยกระดับทางจิตใจ การเป็นอิสระจากสังคมและสิ่งอื่นใด เป็นต้น

แนวทางการประยุกต์นำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นไปใช้ อาจเริ่มจากให้เข้าใจว่าบุคคลล้วนมีความต้องการต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) ที่แตกต่างกันตามบริบท เช่น ในครอบครัว หน่วยงาน โรงเรียน โรงพยาบาล ฯลฯ หากสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม เช่น อาหาร สถานที่พักพิงอาศัย เครื่องแต่งกาย ยารักษาโรค ดังนั้นสิ่งที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้กับบุคคล เช่น อาหาร ห้องพยาบาล สถานออกกำลังกาย สวัสดิการที่พักอาศัย ส่วนขั้นความปลอดภัยและมั่นคง ได้แก่ การให้ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การให้ความช่วยเหลือต่างๆ เช่น การทำประกันสุขภาพ และการประกันอุบัติเหตุ จัดดูแลสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่เป็นมลพิษกับสุขภาพ มีมาตรการลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ ให้ความรู้สึกมั่นใจ มีความสุขในการดำรงชีวิต การทำงาน สร้างความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น หลีกเลี้ยงการทะเลาะ การขัดแย้ง การสร้างบรรยากาศเชิงบวก ขั้นการให้ความรักหรือการเป็นเจ้าของ (Love or Sense of Belongingness Needs) โดยการปลูกปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความสามัคคี รัก ร่วมแรงใจ

เข้าใจ เอาใจใส่กันและกัน ซึ่งการอยู่ร่วมกันจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะบางอย่าง เช่น การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) เพื่อให้เข้าใจกัน มีทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เข้าใจแต่ละคน และทักษะทางอารมณ์ (Emotional intelligence) เป็นต้น ความต้องการการนับถือยกย่อง (Esteem Needs) โดยทำให้บุคคลรู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ให้เกียรติ ยอมรับ และให้ความเคารพต่อกัน ในขั้นสุดท้าย คือ การสนับสนุน ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของชีวิตหรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) การบรรลุสัจการแห่งตน โดยการส่งเสริม โอกาส ความก้าวหน้า เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การอบรมพัฒนา Reskill, Upskill, New skills การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน แสวงหาการตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของจิตวิญญาณภายในตน

2.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factors of Needs)

Frederick Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจนี้มาจากแนวคิดของ Maslow (1954) เขาได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา ข้อสรุปจากการศึกษา เขาได้สังเคราะห์ปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ทฤษฎีสององค์ประกอบ มีชื่อเรียกต่างๆ อาทิเช่น ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) ทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) แนวคิดของ Herzberg ได้มีการนำไปใช้ในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและหน่วยงานรัฐบาลอย่างกว้างขวาง เช่น ใช้เป็นปฐมบทการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมพัฒนาการบริหารงาน และการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญและกำลังใจ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และการขยายงาน รายละเอียดของทฤษฎี มีดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจเหล่านี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรักและทุ่มเทในงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Performance and Achievement) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและสำเร็จของงาน ภายหลังเมื่อบุคคลได้ทุ่มเทพลังใจ พลังกายได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การร่วมพัฒนาองค์กร แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้มีความภาคภูมิใจเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับเกียรติ ยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ การได้รับยอมรับ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกใดๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ในประสบการณ์ ความสามารถ ขณะทำงาน

1.3 โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Opportunities for Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโต หมายถึง การได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือการได้รับการส่งเสริมต่างๆ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตัวงาน เช่น น่าสนใจ ทำหาย ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ตื่นตัว ไม่เลื่อง มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีบทบาท หน้าที่ชัดเจน เป็นอิสระในการทำงาน ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน จึงไม่ใช่ปัจจัยจูงใจโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงถือเป็น “ปัจจัยภายนอก” (Extrinsic) เพราะเป็นเพียงองค์ประกอบเสริมที่มาจากบริบทภายนอกของบุคคลนั่นเอง ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policies and Role) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน ได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การมอบหมายงาน มีหน้าที่การจัดการ การบริหารงาน รวมทั้งลักษณะการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การควบคุม ดูแล ระบบและขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม โปร่งใสตลอดจนมีการให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือ ติดตามและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการปกครอง บังคับบัญชา ควบคุมดูแล สั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ การกระจายงาน การให้คำแนะนำ การ

วิเคราะห์ทักษะความรู้ สามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม และเสมอภาค

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นท่าที คำพูดที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ เป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) หมายถึง การพบปะ การมีท่าที คำพูด และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีสัมพันธอันดีต่อกัน ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารองค์กรให้เติบโตและก้าวหน้า

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นท่าที กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเห็นอกเห็นใจกัน เข้าใจกัน มีเมตตาต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จและองค์กรก็บรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ได้รับการเคารพ นับถือ ไว้วางใจ การช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

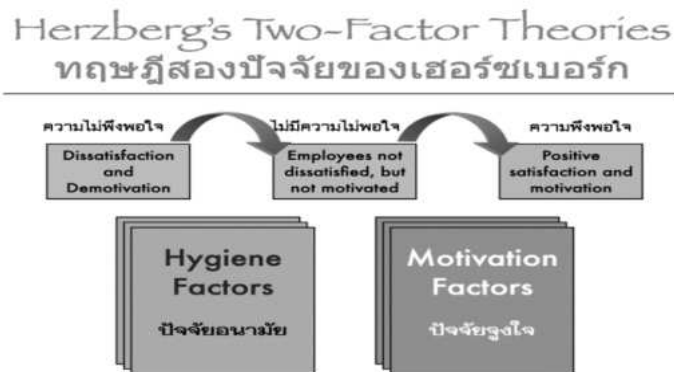
2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ สภาวะการครองงาน เป็นบทบาทหรือตำแหน่งที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานจึงมักจะเกี่ยวข้องกับความสามารถ ความถนัดของบุคคล และมุ่งหวังให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความรับผิดชอบนั้นๆ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคง ความยั่งยืนของอาชีพ หรือหน้าที่การงาน และตอบสนองความเป็นอยู่ที่ดี

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี-พอใจ หรือไม่ดี-ไม่พอใจ เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การต้องถูกย้ายที่ทำงาน ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงาน รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางส่งผลต่อความเสี่ยงต่างๆ เป็นต้น

2.9 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และภาระงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) หมายถึง สวัสดิการ (Welfares) ในลักษณะที่เป็นเงินและไม่ใชเงิน เช่น เงินเดือน (Salary) เงินตอบแทน ผลประโยชน์ที่ควรได้รับที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนโอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน รวมทั้งประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เงินประจำตำแหน่ง โบนัส เบี้ยเลี้ยง เงินล่วงเวลา เป็นต้น



ภาพที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

กล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นบุคคลให้มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นหากหน่วยงานต้องการสร้างหรือจูงใจการทำงานของบุคคล การมอบหมายงานที่ท้าทาย และเหมาะสม เช่น เพิ่มความรับผิดชอบ สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้บุคคลขวนขวาย กระตือรือร้นต่อ งาน ในขณะที่การขาดปัจจัยอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคล เช่น การนัดหยุดงาน การเรียกร้องค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาจึงควรดูแลผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ แต่แท้จริงแล้วปัจจัยอนามัยเป็นเพียงการพุง หรือชำระรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันต่อรองเท่านั้นเอง

เราจึงสามารถสรุปทฤษฎีสององค์ประกอบ หรือทฤษฎีสองปัจจัยได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่เกิด

ความเครียด ทำให้ผลงานได้เพิ่มประสิทธิภาพ เกิดเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่การมุ่งมั่น ในขณะที่ปัจจัยอนามัยก็มีความสำคัญเช่นกัน ที่คำจูนให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้ แต่แม้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการได้พอเพียงเพียงใด ก็เพียงการป้องกันให้บุคคลไม่เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น ดังนั้นการนำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มาเป็นสิ่งจูงใจนี้ผู้บริหารจึงควรต้องมีหลักการ และเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ขวัญและกำลังใจ ค่านิยม และธรรมชาติความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (Alderfer's Modified Need

Hierarchy Theory; ERG)

ทฤษฎีความต้องการนี้มีชื่อเรียกชื่อได้หลายชื่อ เช่น ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) ทฤษฎี ERG ย่อมาจาก Existence Relatedness-Growth Theory ของ Clayton Alderfer (1972) แห่ง Yale University ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของ Maslow เขาได้วิเคราะห์ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow จากนั้นนำไปปรับปรุง และจัดระบบความต้องการใหม่ Alderfer ได้ศึกษาเรื่อง An Empirical Test of a New Theory of Human Needs ในปี คศ. 1969 จากนั้นเขาจึงได้เสนอโมเดลที่เรียกว่า ERG Needs Model โดยเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ เพียงแต่ไม่ได้สนใจต่อลำดับขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง เพราะเขาเชื่อว่าความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และข้อที่น่าสังเกต นั่นคือ ความต้องการทฤษฎี ERG มีน้อยขั้นกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ ได้แก่ (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 390)

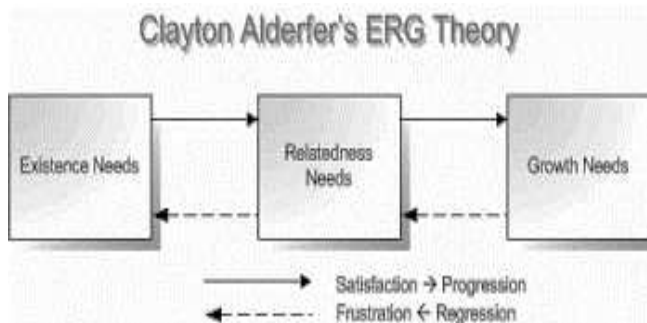
1) การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ (Need Satisfaction) กล่าวหาว่า หากความต้องการประเภทใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น ถ้าเพชรได้รับการตอบสนองเงินเดือนน้อยเกินไป เพชรก็จะมีความต้องการเพิ่มเงินเดือนที่สูงขึ้น

2) ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) หากความต้องการระดับที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการการดำรงชีวิต) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการระดับที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากขึ้น เช่น หากสมผลได้ค่าจ้าง

และอื่นๆ (การดำรงชีวิต) มากพอแล้ว สมพลก็จะพัฒนาความต้องการการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3) ความคับข้องใจที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ (Need Frustration) หากความต้องการระดับสูงเป็นปัญหา หรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการระดับที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น เช่น หากวิศวกรไม่มีโอกาสที่จะได้เปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายกว่า (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ วิศวกรก็จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนๆ (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

เราจึงเห็นได้ว่าความต้องการตามแนวคิดของ Alderfer มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ ไม่แน่นอน หากความต้องการทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต และความต้องการมีสัมพันธภาพได้เกิดขึ้น บุคคลมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตนเองเชิงบวกและมุ่งสู่ความสำเร็จ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer อธิบายรายละเอียด ดังภาพข้างล่าง ได้ดังนี้



ภาพที่ 4 Alderfer's ERG Theory

1) **ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence Needs)** เป็นความต้องการของบุคคลที่มุ่งต่อการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย และยารักษาโรค) รวมทั้งความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน หากเปรียบเทียบก็คือ ความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ของ Maslow นั่นเอง

2) **ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs)** เป็นความต้องการที่จะสร้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก เช่น การจัดกิจกรรม

ที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน สามัคคี ห่วงใย ยอมรับกัน หากเปรียบเทียบ ก็คือ ความต้องการ
ขั้นที่ 3 และ 4 ของ Maslow

3) **ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs)** เป็นความต้องการ
สูงสุดของบุคคล เช่น ความต้องการที่จะเจริญเติบโต ก้าวหน้า ได้รับการยกย่องนับถือ และ
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow



ภาพที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทฤษฎีของ Alderfer และ Maslow

Alderfer มองว่าเมื่อความต้องการแต่ละประเภทได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว
ก็จะมีการพัฒนาไปยังประเภทต่อไป นั่นก็คือ พัฒนาจาก Existence -> Relatedness ->
Growth นั่นเอง เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกแนวคิดของ Alderfer ที่แตกต่างจาก Maslow ได้แก่

1. ความต้องการในแต่ละประเภทตามแนวคิด ERG Theory สามารถเกิดขึ้นได้โดย
ไม่ต้องเรียงลำดับ และสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันได้มากกว่าหนึ่งประเภท จึงสามารถอธิบาย
ประเด็นที่บางคนแม้จะยังมีความต้องการในเรื่องของปัจจัย 4 ยังไม่ครบแต่กลับยังมีความ
ต้องการด้านความก้าวหน้าและเติบโตอยู่มากได้

2. หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ บุคคลจะเกิดความสับสน
(Frustration) แล้วก็จะกลับไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าแทน (ดูรูปที่ 4 ประกอบ)
เช่น หากไม่ได้รับการตอบสนองในส่วนของความก้าวหน้าและเติบโต (Growth) อย่างพอเพียง
ก็จะย้อนกลับไปมีความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น การได้มีปฏิสัมพันธ์กับ
คนอื่น (Relatedness) แทน

สรุปได้ว่าทฤษฎี ERG ของ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลายๆ
อย่างได้พร้อมๆ กัน โดยอาจจะมีความต้องการในระดับสูง หรือระดับน้อยแตกต่างกันออกไป
ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล และทุกคนมักจะแสวงหาความต้องการให้ตนเองเพื่อตอบสนองความสุข

ให้ตนเองนั่นเอง

2.4 ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory (SDT))

ทฤษฎีแรงจูงใจนี้ได้รับความเชื่อถือในปัจจุบันว่าแม่นยำและตรงมากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำของบุคคลในการที่เลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก โดยการรวบรวมสิ่งประกอบและประเมินข้อมูลที่สำคัญ โดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของตน เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ สรุป เหตุนี้การตัดสินใจจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นทฤษฎีของ Edward Deci & Richard Ryan (1985) ที่ได้เสนอแนวคิดของเขาในหนังสือ Self-Determination and Intrinsic Motivation in Human Behavior ได้เน้นว่า บุคคลมักถูกกระตุ้นด้วยความรู้สึกลอยากเติบโตและสมหวัง ทฤษฎีนี้มี 2 สมมติฐานที่สำคัญๆ ได้แก่

1) ความต้องการเติบโตส่งผลให้เกิดพฤติกรรม กล่าวว่าคุณคนสนใจเรื่องความก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ต้องการเอาชนะความท้าทาย และต้องการได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง (Sense of self) และความสำเร็จ

2) แรงจูงใจอิสระ (Autonomous motivation) กล่าวว่า บุคคลมีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะได้รับตัวกระตุ้นภายนอก หรือ สิ่งล่อใจ เช่น เงิน รางวัล หรือ คำชม ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจที่แรงกระตุ้นที่อยู่ภายใน เช่น ความต้องการเรียนรู้ ความต้องการมีอิสระ กล่าวได้ว่า หากบุคคลรู้สึกว่าคุณคนเองสามารถควบคุมการกระทำของตนได้ เขาก็จะมี Self-determination มากขึ้น

ดังนั้นในกระบวนการสร้างให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ จึงต้องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการเหล่านี้แล้วก็จะเป็นหนทางสู่การเติมเต็มการอยู่ดีมีสุขทางจิตวิทยา ในที่นี้ความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ (Susman, 2021)

1) ความต้องการมีศักยภาพ (Competence) การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ บุคคลควรรับรู้ตนเองว่าสามารถ กำกับ ควบคุมพฤติกรรมและเป้าหมายของตนเองได้ ความรู้สึกต่อความสามารถนี้จะส่งผลโดยตรงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีส่วนสำคัญช่วยให้บุคคลรู้สึกมุ่งมั่น และมั่นใจในตนเอง

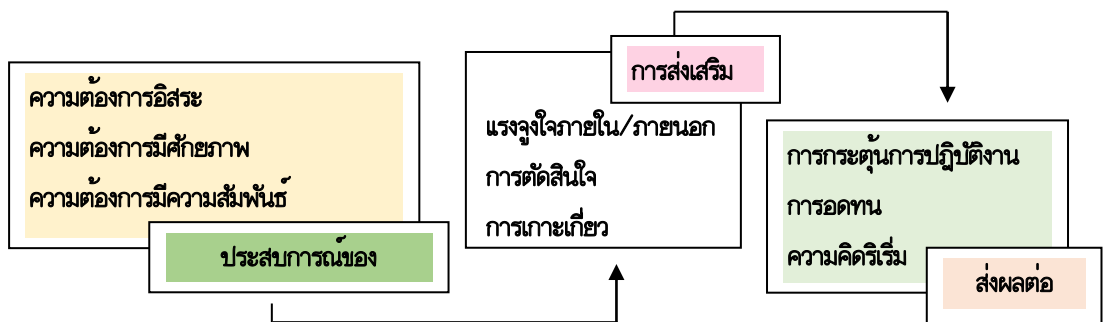
2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) บุคคลควรต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน และเรียนรู้ทักษะต่างๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีทักษะต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกสำเร็จ ก็จะลงมือทำเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

3) ความต้องการอิสระกำหนดตนเอง (Autonomy) คือ ความปรารถนา การมีอิสระในตัดสินใจเลือกกำหนด วางแผน หรือปฏิบัติกระทำการสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การรู้สึกต่อความสามารถในการดำเนินการโดยตรงนี้ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในที่มีส่วนสำคัญ ช่วยให้บุคคลรู้สึกมุ่งมั่นต่อตนเอง สามารถบงการควบคุมชีวิตตนเองได้

ความสัมพันธ์ของความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ แสดงได้ดังในไดอะแกรม

SELF-DETERMINATION THEORY (SDT)

(Ryan & Deci, 2000)



ไดอะแกรมที่ 2 ความสัมพันธ์ของความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ

สาระสำคัญของทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (SDT) นี้ ได้รับความนิยมในการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจ Deci & Ryan (1985) ได้นำไปใช้ในการส่งเสริมการตัดสินใจในการตั้งเป้าหมาย โดยนำประสบการณ์เฉพาะบุคคลมาใช้ให้สอดคล้องกับแรงจูงใจต่างชนิด 2 ประเภท เพื่อช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงาน การอดทน และการคิดริเริ่มของบุคคล นั่นคือ

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรม หรือกระทำตามที่ตนให้ความสนใจ ชอบ สนุก เพลิดเพลินด้วยวิสัยของตนเอง (Self Inherent) ที่มาจากความคิดและการตัดสินใจของตน หรือความสามารถในการตัดสินใจว่าควรทำอย่างไร เพราะการตัดสินใจเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจที่จะสั่งการตนเอง เช่น ทุ่มเม และใช้พลังภายในมากขึ้น ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเองมุ่งเน้นที่แหล่งแรงจูงใจภายในเป็นหลัก เพราะแรงจูงใจประเภทนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาภายในบุคคล และแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้อง

ถูกจูงใจจากแรงจูงใจภายในต่อสิ่งเดียวกัน เพราะแต่ละคนอาจให้ความสนใจต่อสิ่งอื่นๆ ซึ่งอาจไม่เหมือนกัน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นทำกิจกรรม เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์เฉพาะบางอย่างจากกิจกรรมนั้น หรือจากการให้คุณค่าต่อสิ่งนั้น แรงจูงใจภายนอกเกิดจากความสนใจที่มาจากภายนอก เช่น จากองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม เช่น นักเรียนที่ทำการบ้าน อาจเป็นเพราะกลัวผู้ปกครองดุ จึงเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ชัดเจน เพราะแรงผลักดันที่ต้องทำการบ้านเพราะการหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ หรือดู โดยปกติแล้วแรงจูงใจภายนอกเป็นภาวะที่เสื่อมมาจากแรงจูงใจภายใน (Deci & Ryan, 2000)

การตัดสินใจมีความสำคัญต่อชีวิตอย่างยิ่ง บุคคลจึงควรมีการตัดสินใจที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ผู้ที่ตัดสินใจใดๆ จึงควรมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ การได้เรียนรู้กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะและวิธีการ เครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมจะช่วยให้ตัดสินใจ ทว่าในโลกความเป็นจริงบุคคลไม่ได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจภายนอกก็มีผลต่อการตัดสินใจด้วยเช่นกัน เช่น บางคนไม่ได้อยากเป็นหมอ เพราะอยากช่วยชีวิตคน แต่เพราะรายได้ที่สูงกระตุ้นให้เข้าสู่เส้นทางอาชีพนี้ ดังนั้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจใดๆ ก็ตาม จึงควรตัดสินใจที่ใช้ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ด้วยข้อมูลและประสบการณ์เพื่อให้ได้ทางเลือก หรือคำตอบที่ดีที่สุด

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อการตัดสินใจที่ดีจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพราะบุคคลจะต้องใช้ความรู้ ปัญญา ความเข้าใจจากข้อมูล หลักการต่างๆ มาพิจารณาวางแผนเพื่อการตัดสินใจไม่ให้อยู่ภายใต้สภาวะความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายจึงเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ที่กระตุ้นพฤติกรรมตัดสินใจของบุคคล เพราะการขาดตัดสินใจที่ดี ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้ตนเองหรือหน่วยงานบรรลุความสำเร็จสู่เป้าหมายได้ เช่น ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ขาดอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ หากบุคคลมีแรงจูงใจภายในที่สอดคล้องกับเป้าหมายก็จะมีความสุข ให้สามารถมีการตัดสินใจที่รอบคอบ เหมาะสม และดีได้

การนำทฤษฎี Self-determination ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เราสามารถไปใช้ได้หลากหลาย เช่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับขีดความสามารถของตน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การตัดสินใจลงทุน ตลอดจนในการแข่งขันต่างๆ ฯลฯ

นอกจากนี้การนำทฤษฎี Self-determination ไปใช้ ยังสามารถช่วยให้บุคคลมีความสุขกับการทำงาน เพราะสิ่งที่บุคคลคิด เลือก ก็จะลงมือกระทำ เพราะมองเห็นคุณค่าในตนเอง และสิ่งที่ตนเองเลือก จึงรู้สึกอึดอ้อมใจในการลงมือกระทำโดยไม่สนใจผลตอบแทน

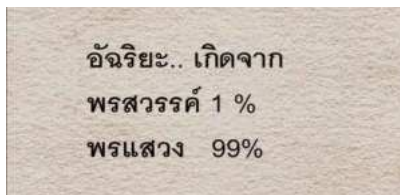
สรุป

จากแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจที่มีทั้งกลุ่มเน้นกระบวนการของการจูงใจ และกลุ่มเน้นเนื้อหาของการจูงใจ สารสำคัญของทฤษฎี คือการให้มีความเข้าใจเป็นที่ตั้งว่าบุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุด และล้วนแตกต่างกัน ดังนั้นการใช้วิธีการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไป เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ เจตคติ เพศ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ อารมณ์ กรอบความคิด ความคิด ความเชื่อ สติปัญญา เป้าหมายของชีวิต และข้อจำกัดต่างๆ ฯลฯ และปัจจัยภายนอก เช่น โอกาสก้าวหน้า และเติบโต ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ สิ่งสนับสนุนจูงใจต่างๆ การเข้าใจบริบทเหล่านี้ก็จะช่วยให้นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยทฤษฎีกลุ่มเน้นเนื้อหาอธิบายว่าแรงจูงใจคืออะไร และทฤษฎีกลุ่มเน้นกระบวนการอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร แม้ว่าไม่มีทฤษฎีใดสามารถอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ทั้งหมดได้เพียงพอ แต่การได้เข้าใจแต่ละทฤษฎีสามารถช่วยให้เข้าถึงพลังผลักดันที่เป็นเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมได้มากขึ้น

บทที่ 3

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความนำ



ความสำเร็จของชีวิตเราทุกวันนี้เป็นผลมาจากความมุ่งมั่นทุ่มเท เพียรพยายาม ผจญกับความล้มเหลว ประสบการณ์ สามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ขณะที่บางคนต้องการเพียงให้งานเสร็จๆ ขาดความเพียรที่จะฝ่าฟันอุปสรรค และบางคนนิ่งเฉย เสมือนไม่มีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใดๆ

ในสังคมที่เจริญหรือพัฒนาแล้ว บุคคลมักค้นหาจุดมุ่งหมาย และเรียนรู้ที่จะให้ชีวิตดำเนินไปสู่เป้าหมาย มักวางแผน พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ลักษณะดังกล่าวคือคุณสมบัติของผู้ที่รักการพัฒนาตนเอง หรือผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นแรงขับภายใน เป็นพลังผลักดันให้มีทิศทางการดำรงชีวิต ส่งผลให้มีความทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้าเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะใช้ความพยายาม ทุ่มเท มีพฤติกรรมมุ่งเป้า และพยายามมุ่งสู่เป้าหมายโดยที่ความคิดเห็นและคำวิจารณ์ต่างๆ ใดๆ จะถูกแปลค่าเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาก้าวไปข้างหน้า ในขณะที่บางคนเข้าใจผิดคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพรสวรรค์ สำหรับเนื้อหาหลักบทนี้จะเป็นการปูพื้นความรู้ ความเข้าใจความหมาย ขอบข่ายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่อไป

ความหมาย

พีชาณิกา เพชรสังข์ และคณะ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามของบุคคลที่จะกระทำการต่างๆ ที่ต้องการให้สำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ โดยการฝ่าฟันต่อสู้กับอุปสรรค ซึ่งจะทำให้บุคคลรับรู้และมองเหตุการณ์ที่ต้องดำเนินการด้วยตนเองให้

ดีกว่ามาตรฐานเดิมของตนเอง วางแผนถึงวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีเป้าหมายให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนัก และตั้งใจกระทำให้สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานอันดีเลิศ (Excellent Standard) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูง พยายามแข่งขันกับตนเองและบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุความสมบูรณ์แห่งตน และเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่ก่อปรด้วยความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

ดลฤดี ไชยศิริ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายาม อดทนต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบ แม้ว่ามีอุปสรรคขัดขวางก็จะพยายามมุ่งมั่นฝ่าฟัน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องมีคุณลักษณะ 6 ด้าน ต่อไปนี้ คือ ด้านความกล้าเสี่ยง/กล้าตัดสินใจ ด้านความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีส่วนร่วมและร่วมมือ ด้านความอดทนต่อการทำงาน และด้านการวางแผนการทำงาน

อนันต์ เสมรสสุวรรณ (2559) กล่าวว่า หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะทำพฤติกรรมให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงาน เพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1985) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคล หรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่ตระหนักถึงเป้าหมายในระดับสูง มีความต้องการประสบความสำเร็จและจูงใจตนเองในการทำสิ่งที่เหนือกว่า การจูงใจให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย และสถานภาพ จึงมักจะยึดติดกับความคิดและความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก และจะกังวลกับการแสดงออกของตนมากกว่าผลการดำเนินงาน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ พลังใดๆของบุคคลที่เป็นแรงขับภายใน (Intrinsic Drive) เป็นผลให้บุคคลมีความตื่นตัว พยายาม ทุ่มเท บากบั่น มีมาตรฐานความเป็นเลิศที่จะไปสู่เป้าหมายในระดับสูง มีความรับผิดชอบ อดทนไม่ย่อท้อ กล้าเสี่ยง ยืดหยุ่น วางแผน ตระหนักรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะมุ่งสู่ความก้าวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเป็นลักษณะภายในที่ผลักดันให้บุคคลมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คุณภาพของงานจะสูงด้วยเช่นกัน (สาธิต เชื้ออยู่นาน และคณะ, 2560)

กำเนิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีที่มา 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) จากแรงจูงใจภายใน ลักษณะนี้เป็นแรงขับภายในของบุคคลที่มุ่งมั่น ใฝ่รู้ มีความคิด เจตคติ ความสนใจ ความปรารถนาของตนเอง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่สนใจทำงานนั้น ให้สำเร็จด้วยตนเอง จะตั้งระดับแรงจูงใจไว้สูง จะไม่ย่อท้อ ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค จึงเป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างยั่งยืน สิ่งล่อใจ อื่นๆ เช่น สินจ้าง รางวัล สิ่งตอบแทนใดๆ ไม่มีความหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความมุ่งมั่นทำงานของตนโดยไม่รีรอ จะมีพฤติกรรมเชิงรุก กล่าวคือ มีความกระตือรือร้น ตื่นรู้ตลอดเวลา ดังเช่น Fauja Singh นักวิ่ง Ultramarathon ที่รักการวิ่งเป็นชีวิตจิตใจ จนแม้ปัจจุบันจะมีอายุ 104 ปีก็ยังวิ่งทุกวันเพื่อดูแลรักษาสภาพ รวมทั้ง "ย่ำยัม" ที่จะไม่ปล่อยให้เวลาเดินผ่านไปอย่างไร้ค่า สิ่งมีค่าที่ "ย่ำยัม" ทำก็คือ การเดินถือจอบเก่า ๆ 1 อัน ขึ้นเขาไปตัดไม้ไผ่หลายสิบท่อนเพื่อมาสร้างฝาย โดยหวังจะให้ฝายป่าประเทศไทยเป็นฝายป่าที่ชุ่มชื้นอุดมสมบูรณ์ ตามพระราชดำริสของพ่อหลวง (รายการคนค้นคน, 2566)

2) จากแรงจูงใจภายนอก ลักษณะนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียงและการยอมรับ ความต้องการต่างๆ ที่จะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อน หรือแรงผลักดันในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ที่จะช่วยให้การทำความากิจกรรมนั้นๆ มีความหมายสำหรับตนมากขึ้น

ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจึงเป็นดัชนีให้ทราบว่าบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้นๆอย่างไร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะไม่ปรากฏชัดเจนจนกว่าจะมีสถานการณ์ช่วยให้เข้าใจ และรับรู้

ได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มีการวางแผนที่ดี มีมาตรฐานเป็นเลิศเพียงใด และหากบุคคลประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวบุคคลเหล่านี้ก็จะหาแนวทาง มีมุมมอง มีเจตคติปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไปอย่างไร หรือจะต่อยอดศักยภาพตนเองจนกว่าจะให้ประสบความสำเร็จต่อไปอย่างไร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีแหล่งที่มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ไม่ใช่เกิดจากพันธุกรรม ดังนั้นการฝึกฝน การอบรมจะมีผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของบุคคล ปัจจุบันโลกหมุนไปอย่างรวดเร็วและไม่เคยหยุดนิ่ง จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการใช้ชีวิตของคนในสังคมยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลง พัฒนาไปตามแกนหมุน นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังมีเหตุจากปัจจัยแวดล้อมทางสังคม ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าเมื่อสังคมเปลี่ยน ชีวิตย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย เมื่อสังคมดี ย่อมสร้างคนดี ดังนั้นสังคมที่สร้างสรรค์ ชีวิตมนุษย์จะมีคุณค่าสูงสุด ดังเช่นที่ ชะเอิน พิศาลวชิรินทร์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมีเป้าหมายในชีวิตของ นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสานฝันมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมีเป้าหมายในชีวิตสูงขึ้นหลังจากเข้าร่วมโครงการสานฝันมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีแรงจูงใจและมีเป้าหมายในชีวิตหลังจากเข้าร่วมโครงการ ดลฤดี ไชยศิริ และคณะ (2563) พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดเกมิฟิเคชันด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน เป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจ มีความสนุกสนาน มีความสุขกับการเรียน ทำให้ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก

ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การบรรลุความสำเร็จในชีวิตของบุคคลจึงย่อมเกี่ยวพันกับวิถีการดำรงชีวิต กรอบความคิด เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการ ตลอดถึงความพึงพอใจที่มีต่อตนเอง ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันทำให้บุคคลจะต้องพร้อมปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์เพื่อความอยู่รอด สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการก้าวสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลกล้าเผชิญหน้าต่ออุปสรรคและความยากลำบากต่างๆ คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เพ็ญลักษณ์ ขำเลิศ บทบาทหน้าที่พยาบาลไร้หมวก

ณ โรงพยาบาลภากาซี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่บ่อยนักที่เราจะได้เห็นภาพของ "เพ็ญลักษณ์ ขำเลิศ" พยาบาลวิชาชีพที่ประจำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้อยู่ในชุดยูนิฟอร์มสีขาวของพยาบาล แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าเธอละทิ้งหน้าที่ เพราะเธอบอกว่าหน้าที่ของเธอไม่ใช่แค่การดูแลผู้ป่วยตามเตียงในโรงพยาบาลเท่านั้น แต่เธอยังอุทิศตัวเองให้กับเตียงผู้ป่วยนับร้อยนับพันหลังคาเรือนในอำเภอภากาซี ในฐานะ "พยาบาลไร้หมวก"

เพ็ญลักษณ์ บอกว่า การเป็นพยาบาลไม่จำเป็นต้องมีเครื่องแบบ หากแต่ "หัวใจ" ต่างหากคือสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นพยาบาลที่แท้จริง นั่นจึงเป็นเหตุผลที่ว่าทำไมเพ็ญลักษณ์ หรือ พี่ตังจึงมักจะเลือกลงพื้นที่ไปดูแลผู้ป่วยใน 60 หมู่บ้านในอำเภอภากาซี มากกว่าการทำงานอยู่ในโรงพยาบาล เพราะตนเองได้เห็นกับตาตัวเองว่าคนไข้กินอยู่อย่างไร และทำไมหลายคนจึงไม่หายจากโรคเสียที แม้ว่าตัวเองก็กำลังทนทุกข์ทรมานจากการเป็นโรคเมเร็งต่อมไทรอยด์ ซึ่งต้องได้รับการเยียวยาไม่ต่างจากคนไข้รายอื่นๆ ที่เธอรับผิดชอบอยู่ แต่พี่ตังกลับมองว่านี่ไม่ใช่เรื่องอะไรที่จะทำให้เธอต้องย่อหย่อนต่อหน้าที่การงานได้

(15 สูดยอดคนแห่งปี ผู้ทำดีเป็นต้นแบบสังคม, 2561)

จากตัวอย่างข้างต้นของบุคคลตัวอย่างและคนต้นแบบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เราจะเห็นได้ว่า “เพ็ญลักษณ์” มีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่องาน มุ่งการช่วยเหลือคนไข้ภายใต้เขตความรับผิดชอบ แม้ว่าตนเองก็กำลังต่อสู้กับโรคร้าย ดังนั้นการเสริมสร้างพลังภายในเหล่านี้ย่อมช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ McClelland (1961) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลในประเทศต่างๆ พบว่า ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว นั้น ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประชาชนในประเทศที่มีความก้าวหน้าช้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของประชาชนจะสื่อให้เห็นถึงความพยายาม ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และดังที่ได้กล่าวแล้วว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ บุคคลที่มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองสูง และพยายามสร้าง “แต้มต่อ” ของการทำงานให้สำเร็จ ชอบท้าทายและกล้าเสี่ยง เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสม กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ ชอบทำงานท่ามกลางปัญหามากกว่าหนีปัญหา มีทักษะการจัดระบบงานและติดตามผลงาน

ของตนเอง พยายามทำให้ดีขึ้นโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัล ดังเช่นนักกีฬาเมื่ออาชีพที่ต้องการชัยชนะไม่ว่าจะได้รางวัลหรือตำแหน่งใดก็ตาม เพราะชัยชนะเป็นเป้าหมายสูงสุดทำให้การต่อสู้ของเขาคุ้มค่า

แต่ปัจจุบันความสามารถในการใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจประสบปัญหาในตัวข้าราชการ หรือบุคลากรขององค์กร เนื่องจากสังคมไทยมีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ระหว่างบุคคลหรือระบบอุปถัมภ์ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งผลักดันให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ (มานพ พลอยระย้า, มปป, มปท)

1. ทำงานโดยมีเป้าหมาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับขีดความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่
2. มีการวางแผน คาดหวังในความสำเร็จและเตรียมการสำหรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น
3. ทำงานโดยคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์
4. รู้สึกยินดี พอใจ เป็นสุข เมื่อทำงานสำเร็จ และรู้สึกเสียใจ ผิดหวัง เมื่องานล้มเหลว
5. รับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง มีความศรัทธาในตนเอง
6. ยอมรับปัญหา และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความสามารถของตนเอง

7. ผลงานที่สำเร็จมีคุณภาพเป็นผลงานที่มีประโยชน์ถาวรในระยะยาว

McClelland (1961) ได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการคือ

1. มีความรับผิดชอบ จะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ
2. ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ทราบข้อมูลป้อนกลับของงาน
3. เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ ทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563, อ้างอิงจาก McClelland, 1985) ได้สะท้อนลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการศึกษาในห้องปฏิบัติการทดลอง ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะรักงาน มุ่งงาน พยายามทำงานให้สำเร็จ ชอบสถานการณ์ที่ตนได้ใช้ความรับผิดชอบในการจัดการกับอุปสรรคปัญหา ชอบความท้าทาย สิ่งดังกล่าวนี้จึงทำให้บุคคลมีความพึงพอใจต่อ

ความสำเร็จของตน เชื่อว่าโอกาสสำคัญ ก็คือ ความสำเร็จที่มาจากความพร้อม ทักษะ ความสามารถ และการใช้ความพยายามที่เต็มที่ของตน

2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) บุคคลจะกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยาก ไม่ง่ายและเป้าหมายเหล่านี้ มีคุณค่า มีความท้าทายปานกลาง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว มักเลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และทำได้สำเร็จ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลว

3. กระตือรือร้น (Energetic) จะยืนหยัด ขยัน เอาใจใส่ มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ตนเองสนใจ ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ (Novel) มักวางแผนการทำงาน และทำงานท่ามกลางปัญหา มากกว่าหนีปัญหา

4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักวางแผนและมีแผนระยะยาว เพราะมองเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5. มีทักษะการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็น ผู้ที่มีทักษะการวางแผน และการจัดระบบ

6. การทราบผลการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะติดตามผลการกระทำของตนเอง ตลอดจนถึงการข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อประเมินความก้าวหน้าอันจะนำไปสู่การพัฒนาให้ดีกว่าเดิม (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953)

สுகาร์ตัน ธีรธรรมธาดา (2557) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรมีดังต่อไปนี้

1. มีความคาดหวังสูง มักวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง
2. เป็นคนชอบเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
3. มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบผู้ใด
4. มีนิสัยในการทำงานดี มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่องาน และต่อสังคม
5. มีความมานะอดทน พยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตน โดยไม่แข่งขันกับผู้อื่น แต่เน้นการแข่งขันกับตนเอง
6. เมื่อประสบกับปัญหา มักจะแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยงปัญหา แม้ว่า จะต้องใช้ความพยายามเพียงใด

7. มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่างๆที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ

นอกจากลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว การเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบากบั่น และการคิดเชิงอนาคต ก็เป็นองค์ประกอบหนุนเสริมด้วยเช่นกัน เช่นที่ Kelly et al, (2014) พบว่า ผู้เรียนที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นจะมีความอดทนในการอ่านหนังสือมากขึ้นแม้ในวิชาที่ตนไม่ถนัด Nishikawa et al, (2022) พบว่า ผู้เรียนที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นสูงกว่า มีผลการเรียนระยะยาวที่สูงกว่าและเพิ่มขึ้นมากกว่า

อนันต์ เสมรสสุวรรณ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนกีฬาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการยอมรับ 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านสมรรถภาพ 4. ด้านกิจกรรมทางสังคม 5. ด้านความตื่นตัวและความสนุกสนาน 6. ด้านการแสดงออก 7. ด้านการมีส่วนร่วม 8. ด้านการพัฒนาทักษะเป็นลักษณะนักเรียนโรงเรียนกีฬาที่ประสบความสำเร็จ

ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อกรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รายได้และสวัสดิการเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลสูง คือ ความต้องการความสำเร็จ ในขณะที่ มจรุส มิเกษ และชาติรี ปริดาอนันท์ สุข (2564) ศึกษาบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พยายามหาโอกาสใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามที่จะค้นหาปัญหาพร้อมทั้งแก้ปัญหา มักหาโอกาสปรับปรุงตนเอง เช่น เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือทักษะที่จำเป็น รักการค้นคว้าเพิ่มเติมสำหรับการทำงานของตน อาทิตย์ สุริฝ้าย (2558) ได้ศึกษานักเรียน จำนวน 32 คน พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ นิสัยในการเรียน การปรับตัวของนักศึกษา เจตคติต่อการเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ตรงข้ามกับนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับต่ำ จะแสดงพฤติกรรมหลายอย่างบ่งชี้ถึงการขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ความกระตือรือร้นในการเข้าเรียน ขาดความตั้งใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย ไม่สนใจกิจกรรมหรือปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้สอน ไม่มีความอดทนในการทำงาน ย่อท้อต่ออุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน เล่นโซเชียลมีเดีย เช่น เกมออนไลน์ การดูวิดีโอในเว็บไซต์ต่าง ๆ ระหว่างเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับ อันซอรี ช่างเหล็กและธัญญา พลานุกุลวงศ์ (2560) พบว่า ความวิตก

กังวลและความมุ่งมั่นมากขึ้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกานดา คำมาก และภัทรารวรรณ สุนทราศรี (2561) ที่พบว่า สาเหตุของนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ คือ นักศึกษาขาดความมีระเบียบวินัยทางการเรียน ไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าเรียน แบ่งเวลาไม่เป็นทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องส่วนตัว ไม่มีสมาธิในการเรียน ไม่ทบทวนบทเรียนหลังเลิกเรียน เมื่อสงสัยมักไม่กล้าถามอาจารย์ทำให้ไม่เข้าใจในเนื้อหาที่เรียน และมีปัญหาในการสอบ และการคบเพื่อน นอกจากนั้นแล้วสิ่งที่ปัญหาของผู้เรียนในกลุ่มนี้ คือ ดิจิทัลสังคมออนไลน์ (Social Network) มากเกินไป ทำให้มีผลต่อการใช้เวลาในแต่ละวันทำให้เสียการเรียนซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการขาดเรียน เนื่องจากการตื่นสายจากการใช้เวลาในตอนกลางคืนมากเกินไป

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้วยเหตุที่กระแสและสภาวะปัจจุบันของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการแข่งขันกันสูงมาก อีกทั้งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ศักยภาพของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ลักษณะสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่จะอำนวยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังเช่นที่ ขวาล แซ่ตั้ง (2558) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน (ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2560) และอรุณทัตย์ จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนทร์ (2561) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย

เมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ เป็นพลังภายในที่มีในบุคคลที่กระตุ้น ชี้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตนต้องการ เช่น การศึกษาของ มรุตส มีเกษและชาติรี ปรีดาอนันท์สุข (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการมีอำนาจ และด้านความต้องการความผูกพันสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ได้ร้อยละ 48.3 และญาดา กิตติวิริยกุล และคณะ (2566) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาได้ร้อยละ 60.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็ได้มีนักวิชาการศึกษากับบุคคลกลุ่มต่างๆ แต่ก็พบผลในลักษณะเดียวกัน เช่น ศศิธร บริสุทธิ์ นฤดม (2557) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง พบว่าผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน ศิริมา เขมะเพชร (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ นิัยในการเรียน การปรับตัวของนักศึกษา เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีความต้องการจะชนะ เกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ บุคคลประเภทนี้มักมุ่งเน้นการทำงานให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง ขยันขันแข็ง ต้องการให้งานสำเร็จ หาเส้นทางสู่ความก้าวหน้าให้ตนเองและองค์กร อีกทั้งมีความมานะอุตสาหะ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นลักษณะบุคคลที่หน่วยงานลี้ภัยต่างๆควรรักษาไว้เพื่อประโยชน์โดยรวม หากหน่วยงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจก็จะได้บุคคลที่เก่ง มีความสามารถเข้าทำงาน เพื่อการเติบโตทั้งของบุคคลและหน่วยงานในอนาคต

การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media

เมื่อศตวรรษที่ 21 (เริ่มต้นปี 2001–สิ้นสุดในปี 2100) เป็นศตวรรษที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เช่น การเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ครอบครองการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วโลก ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางออนไลน์ การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความสำคัญกับทุกๆ กลุ่มคน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิด

พัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคมที่รวดเร็วขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การเร่งการสร้างงาน และการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมเกิดการเสื่อมสภาพทางสิ่งแวดล้อม และการเรียกร้องให้ดำเนินการในการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความสูญเสียของชีวิตทางทะเล การเสื่อมสภาพของชีวิตทางธรรมชาติ และความเสียหายทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่กำลังเป็นปัญหาในปัจจุบัน เมื่อศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่างๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการประสบความสำเร็จ (พละกริทธคอนซัลแทนท์, 2023)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการขับเคลื่อนและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning skills) ให้กับบุคคลและรวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการเน้นสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย รู้ประโยชน์ของการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะตนเอง สามารถรังสรรค์สังคม คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

บุคคลที่จะดำรงชีวิตในยุค Social Media หรือยุคที่สื่อคอมพิวเตอร์ Internet ได้จะต้องสามารถใช้อุปกรณ์เพื่อการสืบค้นหาความรู้ และมีมุมมองใหม่ๆ ในด้านต่างๆ ที่แปลกใหม่มาปรับ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน สามารถเชื่อมโยงบูรณาการความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายต่างๆ ในสังคมผ่านความเป็นจริง และสร้างโอกาสให้ตนเองได้เข้าถึงเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) การอยู่ในยุค Social Media ส่งผลให้เกิดยุค Disruption ตามมาอย่างคาดไม่ถึง สิ่งที่ทำให้เกิดยุค Disruption อย่างแรกคือ ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งต่างจากอดีตที่จะค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับ ดังที่ได้กล่าวด้วยเพราะเทคโนโลยีที่สามารถตอบโจทย์ความรวดเร็วในการสื่อสารที่ทำให้หลายๆ ด้านในยุคสมัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั่นเอง อนาคตจึงเป็นสิ่งที่คาดเดาได้ยาก การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media เราจึงต้องปรับเปลี่ยนการยอมรับสิ่งใหม่ๆ เช่น การเกิดขึ้นของแนวคิดเมืองอัดแน่น (Compact City) และแนวคิดเมือง

อัจฉริยะ (Smart City) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) Quantum Computing การมาถึงของ 5G ที่ผลักดันให้เกิดภาพของอินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things) ชัดเจนขึ้น มีการสื่อสารกันระหว่างอุปกรณ์ การส่งงานผ่านเสียง และการควบคุมจากทางไกล รถยนต์ไร้คนขับ อากาศยานไร้คนขับ Wearable Screen ตลอดจนเทคโนโลยีการท่องเที่ยวอวกาศ (Space Tourism) ดังนั้นผลผลิตความคิดสร้างสรรค์เหล่านี้เราคงต้องยกเครดิตให้กับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การดำรงชีวิตในยุค Disruption และในระยะอันใกล้ก็จะมีการปรับเปลี่ยนจาก Digital Disruption เป็น Continuous Disruption บุคคลจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด คำตอบในที่นี้คือ การมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive behavior) หรือการเป็นคนเชิงรุก บุคคลที่มีพฤติกรรมเชิงรุก คือบุคคลที่ชอบคิด ชอบวางแผน จัดการและเตรียมการทุกอย่าง พร้อมแก้ปัญหาและทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เน้นความมุ่งมั่นในเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน รวมไปถึงการยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยไม่ย่อท้อจนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผล มักเลือกที่จะตอบสนองสิ่งเร้าเชิงลบด้วยการทำงานเชิงบวก ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคปัญหา และหวังผลความเป็นเลิศในงานของตนเอง จึงเป็นบุคคลคุณภาพ ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นที่ต้องการขององค์กรและสังคมอย่างแท้จริง ตรงข้ามกับบุคคลลักษณะ Reactive behavior หรือบุคคลที่ทำงานชนิดวันต่อวัน จะทำแต่สิ่งที่ได้รับมอบหมายมาเท่านั้น ไม่ค่อยคำนึงถึงความก้าวหน้าหรือการพัฒนาตนเอง จะไม่ชอบความยุ่งยาก การจัดการหรือวางแผนใดๆ ล่วงหน้า จึงมักทำงานประเภทเช้าชามเย็นชาม

เหตุนี้การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media จึงต้องเน้นการทำงานด้วยพฤติกรรมเชิงรุก เพราะนอกจากลักษณะข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว บุคคลที่มีพฤติกรรมเชิงรุกยังประกอบด้วย มีความรอบคอบ ช่างสังเกต ใช้ทักษะการมองแบบองค์รวม และไม่กลัวปัญหา มีความมุ่งมั่นที่จะให้ทุกอย่างปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีต่อการทำงานและพัฒนาตนเอง ดังนี้แล้ว จึงต้องเริ่มต้นที่ระดับปัจเจกบุคคลที่ควรค้นหา ค้นพบตนเองว่าสนใจและรักในสิ่งที่ทำเพียงใด ใฝ่ใจและให้ใจกับการทำงาน ที่ไม่ต้องรอการสั่งการจากหัวหน้าหรือบุคคลอื่นมากำกับ แต่คิดได้ด้วยตัวเอง ใฝ่ใจจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน และเน้น Proactive กับงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความแตกต่างและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขวนขวายที่จะยกระดับตนเองให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน คิดบวก คิดสร้างสรรค์ ปรับเจตคติให้เป็นคนคิดเรื่องดี ๆ มองโลกแง่ดี มีมุมมองใน

เชิงสร้างสรรค์ ไม่คิดมากกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่บั่นทอนจิตใจ มีกำลังใจ และความตั้งใจดี มีแนวคิดมองเรื่องแย่ๆ หรือเรื่องเชิงลบเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ทุกคนต้องเจอ และไม่ปล่อยให้ความคิดในทางลบหรือไม่สร้างสรรค์มาเป็นตัวทำลายการทำงานเชิงรุกของตน คำถามให้ชวนคิด คือ พ่อแม่ และผู้เกี่ยวข้องจะมีแนวทางพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้มีพฤติกรรมเชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร เพราะเมื่อโลกเปลี่ยน การมีทักษะตลอดจนคุณลักษณะเชิงคุณภาพของบุคคล เช่น กรอบความคิด Mindset นิสัย เจตคติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็ต้องฝึกฝนพัฒนาตั้งแต่วินาทีนี้

โลกต้องการคนที่พร้อมจะเรียนสิ่งใหม่ และพร้อมจะรับมือ
กับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์

เมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณสมบัติที่ดีของบุคคล จึงเป็นคุณสมบัติที่พัฒนาได้ ดังเช่นการศึกษาของ บุญนาค บุญโพธิ์ และคณะ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และยังอีกพบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับสูงมีโอกาสมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดีเป็น 3.65 เท่า เมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับต่ำ-ปานกลาง ปวีธ สิริเกียรติกุล และคณะ (2561) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจในการเลิกบุหรี่ของวัยรุ่นในสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วม พบว่า วัยรุ่นที่เข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจในการเลิกบุหรี่ของวัยรุ่นในสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าโปรแกรมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในปัญหา การยึดมั่นในความดี การแสวงหาแนวทางเลิกบุหรี่ การทบทวนตนเอง การเตรียมตัวเลิกบุหรี่ ความพยายามในการเลิกบุหรี่ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ยกเว้นด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับความศรัทธาในความสามารถของตนเองที่ไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาผลคะแนนในภาพรวม พบว่า วัยรุ่นมีแรงจูงใจภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้า นอกจากนี้รัฐนี้ มะตาเยะ (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการลดน้ำหนักของบุคลากรที่เป็นโรคอ้วนโรงพยาบาลธารโต พบว่า บุคลากรที่เป็นโรคอ้วนในโรงพยาบาลมีการรับรู้ความรุนแรงของโรคอ้วนและโอกาสเสี่ยงในการเกิดภาวะแทรกซ้อนจาก

โรคอ้วน มีความคาดหวังในความสามารถของตนต่อการลดน้ำหนัก มีความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนองต่อการลดน้ำหนักหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม

สิ่งที่เราจึงควรใช้เพื่อพัฒนาความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร อาจจะเป็นโดยการกระตุ้นให้บุคคลให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เหมาะสม ควรปรับ ประยุกต์ ผสมผสาน และบูรณาการใช้องค์ความรู้ตามความต้องการ และให้เหมาะสม แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความคิดเติบโต (Growth Mindset) และปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของความพยายาม ความทุ่มเทในงานให้สำเร็จ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน และการทำงาน พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

หากจะสรุปลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media อาจจะแสดงได้ดังในตาราง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media
วางแผน	วางแผน
มุ่งอนาคต	มุ่งอนาคต
กล้าเสี่ยง	รับผิดชอบ
รับผิดชอบ	มุ่งมั่น
ชอบท้าทาย	คิดบวก
มุ่งสัมฤทธิ์	มีความคิดเติบโต
มี Excellent standard	Proactive Behavior
ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
ต้องการข้อมูลป้อนกลับ	ต้องการข้อมูลป้อนกลับ
	สื่อสารเน้นการใช้ IT
	ชอบทำงานคนเดียว

ตารางที่ 4 ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media

ปรากฏการณ์บั่นทอนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มิติอีกด้านของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการแข่งขันกับตนเอง หรืออยากชนะมาตรฐานของตน ในลักษณะนี้บุคคลจะวางแผน พัฒนาหาแนวทางต่างๆ ที่จะทำงานให้ดีขึ้น และมุ่งสัมฤทธิ์ เช่น หาแนวทางสู่ความก้าวหน้า มีความมานะบากบั่นอดุสสาหะ ไม่ยอม

แพตต์อูปลรรค David McClelland ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลในประเทศต่างๆ พบว่าประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว นั้น ประชาชนในประเทศนั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประชาชนในประเทศที่มีความก้าวหน้าช้า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงสะท้อนภาพเส้นทางความเติบโตก้าวหน้า ดังนั้นกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเช่นนี้จึงย่อมตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

อย่างไรก็ตามเราคงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการศึกษาที่ได้มีนักวิชาการได้แบ่งกลุ่มประชากรตามหลักประชากรศาสตร์ (Demography) มีการแบ่งตามช่วงปีเกิด โดยแบ่งไว้ 5 Generations คือ Gen B, Gen X, Gen Y, Gen Z และ Gen Alpha ซึ่งแต่ละ Gen หรือรุ่นต่างมีข้อดี และลักษณะพิเศษที่แตกต่างกัน เราจึงควรได้ศึกษา เข้าใจและเรียนรู้ลักษณะกลุ่ม Gen เหล่านี้ เพื่อให้ทราบถึงพลัง Gen แต่ละวัย ที่จะนำสู่การพัฒนาแรงจูงใจ และการบริหารคนต่าง Gen เป็นความสำเร็จในอนาคต ดังรายละเอียดในตาราง มีดังนี้

Gen	พ.ศ. เกิด	การเติบโต	ข้อดี	การสร้างแรงจูงใจ
Gen B Baby Boom Generation	2489-2507 หรือ 1946-1964	เติบโตขึ้นมาด้วยการรับรู้ความยาก ลำบากของพ่อแม่ที่ประสบความลำบากจากวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ในปี 2472 ที่ส่งผลให้เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงเป็นคนที่รักการทำงาน มุ่งเทกับการงานและองค์กร เคารพกติกา กฎเกณฑ์ อดทนและให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลา นานกว่าที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งมีแนวคิดการทำงานหนักเพื่อสร้างอนาคต ให้ความสำคัญกับครอบครัว ร่วงลงมาจากงาน	เป็นยุคสิ้นสุดของสงคราม คน Gen นี้ จึงมีชีวิตเพื่อการทำงาน สุขุม สู้งาน รอบคอบ ประหยัด อดออม เคารพ กฎเกณฑ์ อดทนสูง มีประสบการณ์สูง มีความสามารถในการเข้าสังคม จงรักภักดี ต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับผลงาน ยินดีทำงานหนักเพื่อความมั่นคงของตนเอง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือเปลี่ยนงาน เกรงครัดในกรอบระเบียบ จารีต ประเพณี	เพราะชีวิตทุ่มเทกับการทำงาน ไม่ค่อยเปลี่ยนใจอะไรง่ายๆ จึงมีความอดทนสูง ควบคุมอบหมายงานที่ให้ความรู้สึก การมีคุณค่า เช่น รับผิดชอบในลักษณะ เป็นที่ปรึกษาต่างๆ เช่น โครงการอนุรักษ์ สืบสาน ในขณะที่เดียวกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้ และเป็นสมาชิกใหม่โลก ในดิจิทัลอาจจะเรียนรู้ช้าแต่ใฝ่เรียนรู้

Gen	พศ. เกิด	การเติบโต	ข้อดี	การสร้างแรงจูงใจ
Gen X	2508-2522 หรือ 1965-1981	Gen นี้คือลูกหลานของ Gen B ซึ่งเป็นช่วงของ สันติภาพ ความมั่งคั่งขยาย ไปทั่วโลก และเกิดแนวคิด การคุมกำเนิดเป็นผลให้ จำนวนการเกิดของเด็ก ลดลงมาก เด็กที่เกิดในช่วง นี้เติบโตจากการเห็นการ ดำเนินชีวิตของพ่อแม่ซึ่ง กลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย ทำให้คนที่เติบโตมาในช่วงนี้มี ลักษณะพฤติกรรมชอบสิ่งที่ เรียบง่าย จึงให้ความสำคัญ กับความสมดุลระหว่างงาน กับครอบครัว	เป็นรุ่นที่มีความเข้ม แข็งและปรับตัวได้ง่าย มีความคิดเป็นระบบ เป็นตัวของตัวเอง มองโลกแง่บวก ชอบ อะไหล่ต่างๆ และไม่เป็น ทางการ มีความ รับผิดชอบในการ ทำงานสูง ชอบความ รวดเร็ว มีความรู้และ ประสบการณ์ใน องค์กรมากกว่ารุ่นอื่น จึงเหมาะที่จะเป็นผู้ นำ และสามารถให้คำ ปรึกษาแก่รุ่นอื่นได้	เนื่องจากคนกลุ่มนี้ให้ ความสำคัญกับ work- life balance จึงชอบ ทำงานเพียงลำพัง ดังนั้น ควรมอบ หมายงานใน ลักษณะส่วนบุคคล และ ให้รับผิดชอบตามความ ถนัดและหน้าที่ เช่น ระบบOne stop service
Gen Y	2523-2540 หรือ 1982-2000	หรือ Gen Millennials ที่ โตมาพร้อมกับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์-อินเทอร์เน็ต (ที่ได้ชื่อว่า Gen Y เนื่องจากเห็นพ่อแม่ ปู่ย่า ตา ยาย มีค่านิยมที่แตกต่าง กัน) เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ วัยทำงาน มีนิสัยกล้า แสดงออก มีความเป็นตัว ของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบ เงื่อนไข เบื่อง่าย สมารถ สั้น ทันโลก ทันเหตุการณ์ ยึด ติดเทคโนโลยีใกล้ชิด ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของ	เป็นรุ่นที่เก่งใช้ เทคโนโลยีและสื่อ สังคม Online มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นสากล และ เน้นความสำคัญของ ประสบการณ์ จึงเป็น สมาชิกทีมงานที่ สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มี จิตใจเปิดกว้างทาง ความคิด มีความ สามารถในการทำงาน แบบยืดหยุ่น และ ต้องการการยอมรับ และการพัฒนาอยู่	เน้นการให้ความรู้ความ ชัดเจนในระบบงาน จัด รูปแบบการเสริมแรงที่ ชัดเจน จัดสถานที่ทำงาน ที่ทันสมัย และจัดห้อง ผ่อนคลาย ลดช่องว่าง ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน มีการ รับฟังการFeedback และใช้ระบบการ แก้ไขปัญหาพร้อมกัน จัดช่วง เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น มี การกำหนดแนวทางการ เติบโตในหน้าที่ การงาน และใช้การ สื่อสารด้วยระบบ

Gen	พศ. เกิด	การเติบโต	ข้อดี	การสร้างแรงจูงใจ
		ตัวเอง และไม่ต้องการเป็นเจ้าของคนไหน แต่ต้องการเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ชมเชย หรือ ควบคุม และแนวคิดของตนเอง	เสมอ	Online อาจส่งเสริมสวัสดิการการดูแลสุขภาพ
Gen Z	2541-2565 หรือ 2001-2024	Gen Z เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน เด็กรุ่น Gen Z แตกต่างจากรุ่นอื่นๆ คือ เด็กรุ่นนี้ จะเห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อนๆ ที่อาจจะมีย่าออกไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ Gen Z หลายคนจึงมักได้รับการเลี้ยงดูจากผู้อื่นมากกว่าพ่อแม่ตนเอง	Gen Z เป็น รุ่น ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี และมีความคุ้นเคยกับการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รักการทำงาน มีมุมมองที่หลากหลายและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	
Gen Alpha หรือ Gen A หรือ มีชื่อเรียกใหม่ว่า	2566 – หรือในช่วง ศตวรรษที่ 21	เป็น Gen ที่เกิดในสภาพแวดล้อมใหม่ที่มีการติดต่อสื่อสารได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด จึงเข้าใจในความหลากหลายและใส่ใจในสิ่งแวดล้อมและ	เติบโตและเรียนรู้การดำรงชีวิตด้วยสังคมแบบดิจิทัล หรือการติดต่อที่ไร้สาย จึงใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตแบบเต็ม	การเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเอง เช่น ทักษะ Digital Literacy และใช้ Homeoffice เน้นการพิจารณาผลงานด้วย

Gen	พศ. เกิด	การเติบโต	ข้อดี	การสร้างแรงจูงใจ
Gen C ที่ ย่อมาจาก Generation COVID		รักษาสุภาพ มีนิสัยเปิด กว้างทางความคิด และ สังคมที่แตกต่าง จึงยอมรับ ความแตกต่าง ไม่แบ่งแยก แต่มีความอดทนต่ำ มี เหตุผลจึงต้องการคำ อธิบายที่มากขึ้น และต้อง เข้าใจในเหตุผลของทุกๆ เรื่อง กล้าตั้งคำถามที่ยาก หรือท้าทายผู้ใหญ่ ทั้งเรื่อง การเมือง สิ่งแวดล้อม สังคม เพราะติดชินกับการ ใช้ชีวิตจริงๆบนออนไลน์จึง เสี่ยงต่อการเกิดภาวะโรค ซึมเศร้าสูง	ตัว สามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ จำกัดได้เกินวัย กล้า แสดงออก เพราะเคย ชินกับการใช้ชีวิต จริงๆ บนออนไลน์ จึงรู้จักวางตัวในโลก Social Media	ระบบ Best Practice

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์กลุ่มต่าง Gen ที่จะนำสู่การพัฒนาบริหารแรงจูงใจ

สรุป

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในปัจจุบัน กำเนิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยให้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมบุคคลในการทำงาน การดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในอนาคต ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล หรือองค์กรในการทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญกับการดำเนินงานนั้นๆ เหตุนี้การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในยุค Social Media รวมทั้งบริบทปรากฏการณ์ที่บั่นทอนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นสนสนเทศพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมต้นแบบที่ดี

บทที่ 4

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความนำ

ด้วยเพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นพฤติกรรมภายในทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแนวคิดที่อธิบายแนวทางของพฤติกรรมของบุคคลตามสถานการณ์ และการดำเนินกิจกรรมของตนให้ประสบความสำเร็จ นักจิตวิทยาและนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญๆ มี 2 คน คือ David McClelland และ John Atkinson ที่ต่างมีจุดเน้นอธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ในที่นี้ผู้เขียนขอกล่าวถึงรายละเอียดแต่ละทฤษฎี ไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's

Achievement Motivation Theory)

David McClelland (1917-1998) เกิดที่ Mt. Vernon สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาศิลปศาสตร์จาก Wesleyan University เมื่อ ค.ศ. 1938 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจาก University of Missouri ในปี ค.ศ. 1939 และปริญญาเอกด้านจิตวิทยาการทดลองจาก Yale University

ในปี ค.ศ. 1940 เขาได้สอนที่ Connecticut College และ Wesleyan University ก่อนสอนที่ Harvard University ในปี ค.ศ. 1956 ซึ่งเขาทำงานเป็นเวลา 30 ปีโดยดำรงตำแหน่งประธานภาควิชาจิตวิทยาและความสัมพันธ์ทางสังคม จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1987 เขาได้ย้ายไปที่ Boston University ซึ่งที่นั่นเขาได้รับรางวัล American Psychological Association Award สำหรับผลงานโดดเด่นทางวิทยาศาสตร์

McClelland ได้ทำการทดลองในปี ค.ศ. 1961 โดยใช้แบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT) ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคคล เพื่อศึกษาความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเครื่องมือการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่เขาได้เห็น McClelland (1987) ได้กล่าวในหนังสือ Human Motivation ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ พลังที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ บุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถบรรลุหรือประสบความสำเร็จก็จะ

มีความสบายใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพัฒนาได้โดยเริ่มต้นที่วัยเด็ก (McClelland, 1985)

ทฤษฎีของเขาถูกนำมาเสนอในหนังสือ “The Achieving Society” โดยได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่มาสโลว์ได้ระบุไว้ 5 ขั้นตอน อย่างไรก็ตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เขาได้สรุปไว้ว่าบุคคลทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ และวัฒนธรรม ต่างถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจ 3 ประเภท โดยที่แต่ละคนจะมีลักษณะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่โดดเด่นของตน ในที่นี้สามารถสรุปลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้เข้าใจได้ง่ายๆ ดังแสดงในตาราง

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation)	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motivation)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
ความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ ชอบครอบงำ ควบคุมใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบแข่งขัน มักจะก้าวร้าว และแสวงหาผลประโยชน์ ปรรณาดำแหน่ง และชื่อเสียง เน้นอำนาจมากกว่าความสำเร็จ และการชื่นชม ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ อำนาจส่วนบุคคล และอำนาจในองค์กร	ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นที่ชื่นชมของของกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ต้องการสร้างสัมพันธภาพ ต้องการความผูกพัน พอใจในความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน	ความต้องการทำงานที่ท้าทายและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีมาตรฐานอันดีเลิศ ชอบวางแผน มีความอดทน มานะ กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบสูง ชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง ชอบที่จะกำหนดเป้าหมายของตนให้เป็นเป้าหมายที่ท้าทาย และต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้ และทันต่อเวลา รับผิดชอบภาพตนเอง มีความภูมิใจเมื่อตนเองประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 6 ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 ประเภท ของ McClelland

McClelland เน้นการให้ความสำคัญแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ เขากล่าวว่า เป็นแรงจูงใจสำคัญ ที่ควรปลูกฝัง บุคคลที่มีต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีแรงขับภายในให้บุคคลมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค พยายามทำงานต่างๆ ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม และให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานใด หรือองค์กรใด

ที่มีบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะช่วยให้หน่วยงานนั้น หรือองค์กรนั้นประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

McClelland ได้เน้นให้บุคคลตระหนักต่อคุณค่าของความสำเร็จและความล้มเหลว และการรับรู้การทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีนี้จึงสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคคลให้รู้จัก มีความอดทนทำงานที่ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หากได้เข้าใจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว ย่อมช่วยให้ทุกคนประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นในทุกๆ ภาคีภาคส่วนสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสัมฤทธิ์ผลได้ทั้งในการเรียน และการทำงาน



ระดับความสำเร็จของกิจกรรมใดๆ ก็ตาม จะบรรลุได้ก็ด้วยกระบวนการการใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่มีเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ ซึ่งในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไป ดังนั้นแรงจูงใจนี้จึงมีส่วนสำคัญที่ผลักดันให้บุคคล มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท การปฏิบัติงาน ไม่เกียจงาน ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน

ยิ่งบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ยิ่งส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานมีคุณภาพมากตามไปด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ได้มีผู้สนใจนำแนวคิดมาใช้พัฒนาบุคคลในองค์กรอย่างแพร่หลาย อาทิเช่น พิชานิกา เพชรสังข์ และคณะ (2564) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมกรเรียนโดยบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งใช้หลักการ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง 2) หลักการรับรู้ความสามารถของตนเองและการเชื่อมั่นว่าตนทำได้ 3) หลักการวางแผนการทำงาน 4) หลักการประเมินตนเอง โดยมุ่งเน้นพัฒนาพฤติกรรมกร

เรียนของนักศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 2) คิดและเชื่อในความสามารถและความพยายามของตนเอง 3) วางแผนเพื่อดำเนินการ 4) ทำตามแผนอย่างมุ่งมั่น และ 5) ประเมินและสะท้อนคิด พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับรายวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี นลินี นิยมไทย และคณะ (2564) ศึกษาผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการดูแลตนเองต่อการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตในผู้ที่มีภาวะหัวใจล้มเหลว พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการดูแลตนเองก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดูแลตนเองเพื่อควบคุมการเกิดอาการกำเริบของโรคเพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

ด้วยเหตุที่แท้จริงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่แข็งแกร่งซึ่งแสดงถึงความทะเยอทะยาน การใช้พลังปัญญา ความคิด ชี้นำและกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคล โดยมีความสำเร็จคือเป้าหมาย บุคคลจึงมีพฤติกรรมมุ่งเป้าให้เราสามารถประเมินกระบวนการบรรลุถึงเป้าหมายที่สัมพันธ์กับผลของงาน โดยการใช้มาตรฐานมาตรฐานความเป็นเลิศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แม้มี 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของ McClelland แต่ๆลักษณะก็มีรายละเอียดแตกต่างกัน การได้เข้าใจพื้นฐานความแตกต่างนี้นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จ และนำไปพัฒนาต่อยอด เช่น Jaysi Tanguilan Corpuz et al (2022) ที่ศึกษา Achievement, affiliation, power and academic performance of business management students of a state university in Cavite, Philippines พบว่า นักศึกษาทั้ง 4 ชั้นปีมีลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในขณะที่นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นปีที่ 1 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ชั้นปีที่ 2 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ชั้นปีที่ 3 (แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ) และชั้นปีที่ 4 (แรงจูงใจใฝ่อำนาจ) และ มธูรส มีเกษ และชาติรี ปรีดาอนันท์สุข (2564) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A ได้ร้อยละ 48.3

2) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (Atkinson's Achievement Theory)

John William Atkinson (1923-2023) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกิดที่ Jersey City รัฐ New Jersey Atkinson เข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐที่ Oradell จบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา Dwight Morrow ในเมือง Englewood, เขาเข้าเกณฑ์ทหารในกองทัพอากาศสหรัฐฯ และได้รับปีกทหารนักบินในปี คศ. 1944 และได้ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนการบินด้วยเครื่องมือขั้นสูงสำหรับ B-25 และเครื่องบินทิ้งระเบิดอื่นๆ ภายหลังสงครามเขาได้ศึกษาต่อ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านจิตวิทยาด้วยเกียรตินิยมจากมหาวิทยาลัย Wesleyan ในระหว่างปี คศ. 1946-47 และได้เข้าทำงานในฐานะอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เขาได้เริ่มให้ความสนใจกับการวิจัยพื้นฐานเกี่ยวกับการเร้าอารมณ์ของความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานวิจัยนาวิและการทำงานร่วมกับ McClelland Atkinson สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านจิตวิทยาในปี คศ. 1950 ที่ University of Michigan ต่อมาเขาได้รับเชิญให้ทำงานที่นี่ จนกระทั่งเกษียณในปี คศ. 1985 Atkinson เป็นผู้บุกเบิกโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ Atkinson ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะที่เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์โดยอาศัยทฤษฎีการตัดสินใจทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การคาดหวัง (Expectation) คือ การคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จเพียงใด
2. สภาวะที่ล่อใจ (Incentive) คือ คุณค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายเป็นความพอใจของบุคคลที่จะได้จากการทำงาน แรงจูงใจแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะสิ่งล่อใจ หรือคุณค่าของกิจกรรมในทรรศนะของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามลักษณะสภาวะที่ล่อใจก็ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ และความเสี่ยงของงาน
3. แรงขับของบุคคล (Motive) เป็นธรรมชาติของความต้องการของแต่ละบุคคลที่เลือกกระทำหรือมีพฤติกรรมตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ บางคนมีมาก บางคนมีน้อย และในบางสถานการณ์อาจเป็นสิ่งไม่จำเป็น ดังนั้นธรรมชาติแต่ละบุคคลที่แสดงออก/จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสู่เป้าหมายที่แตกต่างกัน

Atkinson กล่าวว่า สิ่งที่กระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมมี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) แนวคิดมุ่งความสำเร็จ เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเข้าหาเป้าประสงค์ ที่คาดหวังให้ประสบความสำเร็จ 2) แนวคิดหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และ 3) แรงจูงใจภายนอกให้มุ่งงาน

1. แนวคิดมุ่งความสำเร็จ

หลักการของแนวคิดมุ่งความสำเร็จ เชื่อว่า แนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้มากหรือน้อยเพียงใดจะขึ้นอยู่กับผลคูณของ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (Atkinson & Feather, 1966)

1) แรงจูงใจที่มุ่งสำเร็จ (Motive to success หรือ Ms) คือ แรงจูงใจที่บุคคลพยายามทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั่นเอง

2) การรับรู้โอกาสความสำเร็จ (Possibility to success หรือ Ps) คือ การรับรู้โอกาสความเป็นไปได้ ความคาดหวังว่าพฤติกรรมใดๆจะนำไปสู่ความสำเร็จที่สามารถเสริมสร้างได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การเสริมแรง การมอบหมายงานที่เหมาะสม การมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสม เป็นต้น

3) คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ทำงานสำเร็จ (Incentive value of success หรือ Is) คือ คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ทำงานสำเร็จ เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ ชื่อเสียง ความคุ้มค่า สิ่งของต่างๆ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วหากผลลัพธ์ของกิจกรรมใดๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ค่าแรงจูงใจจะเป็นค่าบวก ในที่นี้ Is จึงเท่ากับ 1-Ps

จากหลักการข้างต้น สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการ คือ

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

ค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จกิจกรรมใดๆ จะมียาก หากงานที่ทำนั้นไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป หากงานยาก ค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในงานใดๆ ก็จะมีมาก หากงานง่าย ค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในงานใดๆ ก็จะมีน้อย

ดังนั้นคุณค่าของรางวัลหรือสิ่งล่อใจจึงมีความสัมพันธ์ในลักษณะผกผัน หมายถึง หากการรับรู้โอกาสความสำเร็จว่าจะนำไปสู่ความเป็นไปได้ต่ำ (หรืองานยาก) และในทางตรงข้ามหากการรับรู้โอกาสความสำเร็จว่าจะนำไปสู่ความเป็นไปได้มาก (หรืองานง่าย) แม้ได้ทำงานนั้นๆ สำเร็จ สิ่งล่อใจก็จะมีคุณค่าต่ำ

2. แนวคิดหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

แนวคิดหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เชื่อว่า หลักการมุ่งสู่ความสำเร็จจะมีโอกาสเป็นไปได้เพียงใดขึ้นอยู่กับผลคูณของ 3 องค์ประกอบ เขียนให้อยู่ในรูปสมการ ได้ว่า

$$Taf = Maf \times Pf \times Inf$$

Maf (Motive to avoid failure) คือ แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ใช้ตัวย่อว่า Maf) มีความน่าจะเป็นที่พิจารณาได้จากลักษณะของงาน เช่น ความยาก ความง่าย และการรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

Pf (Possibility of failure) คือ ความเป็นไปได้ของงานที่จะนำไปสู่ความล้มเหลว หรือการรับรู้โอกาสที่จะล้มเหลว

Inf (Incentive value of failure) คือ คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อล้มเหลว

ในที่นี้ $I_f = 1 - I_s$ และ $P_f = 1 - P_s$

อธิบายได้ว่า ค่าของสิ่งล่อใจจากความล้มเหลวในกิจกรรมใดๆ จะมีมาก หากงานที่ทำนั้นง่ายหรือมีโอกาสบรรลุความสำเร็จได้สูง และในทางตรงกันข้ามค่าของสิ่งล่อใจจากความล้มเหลวในงานใดๆ ก็จะมีน้อย

หากงานที่ทำนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จต่ำ (หรืองานยาก) หรือโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวมีมาก ดังนั้นโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีความสัมพันธ์กันในลักษณะผกผัน คือ $P_f = 1 - P_s$ โดยที่การหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจะมีค่ามากที่สุด เมื่องานที่ทำนั้นมีความยากระดับปานกลาง หรือมีโอกาสที่จะประสบความล้มเหลว 50% $P_f = .50$

3. แรงจูงใจภายนอกให้ปฏิบัติงาน (Extrinsic Motivation to perform the task :Text) หมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานหรือไม่ ในที่นี้คือ แรงจูงใจภายนอกหรือสิ่งล่อใจ เขียนอยู่ในรูปสมการได้ว่า

$$T_a = (T_s + T_f) + T_{ext}$$

ซึ่งหมายถึง แนวโน้มในการปฏิบัติงาน หรือมีพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับการมีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จ รวมด้วยแรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ในกรณีที่หากมีสิ่งล่อใจ

Atkinson ได้เขียนสมการทำนายบุคคลที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ ไว้ว่า

$$T_a = (M_s - M_{af}) + [P_s (P_s(1-P_s))] + T_{ext}$$

เมื่อ T_a คือ แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์

M_s คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_{af} คือ แรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

T_{ext} คือ แนวโน้มการมีพฤติกรรมที่มีเหตุจากสิ่งล่อใจภายนอก

P_s คือ การรับรู้โอกาสความเป็นไปได้ เป็นความคาดหวังว่าพฤติกรรมใดๆ จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีของ Atkinson ได้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าโอกาสทั้งหมดที่บุคคลมีโอกาสนจะประสบความสำเร็จ และความล้มเหลวมีเท่ากับ **1** และเขียนเป็นสมการได้ว่า $P_s + P_f = 1$ เพราะฉะนั้นการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงเท่ากับ $P_f = 1 - P_s$

I_n คือ คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานล้มเหลวจะมีมากเมื่อทำงานที่ง่าย แต่ประสบความสำเร็จ หรือ $I_n = 1 - P_f$ แต่ $P_s = 1 - P_f$ เพราะฉะนั้น $I_n = P_s$

ในขณะเดียวกัน P_f คือ ความน่าจะเป็นไปได้ของงานที่นำไปสู่ความล้มเหลว เช่น งานยากเกินไปทำให้รับรู้ว่ามีโอกาสที่จะล้มเหลวมีมาก หรือยิ่งงานหรือเป้าหมายซับซ้อนมากเท่าใด มูลค่าแรงจูงใจที่จะมีก็จะน้อยลงเท่านั้น

Atkinson ได้นำองค์ประกอบข้างต้นสู่การวิเคราะห์ด้วยสมการทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ด้วยงาน 9 แบบที่ชี้ให้เห็นระดับการมุ่งความสำเร็จ และการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยวิเคราะห์แรงจูงใจ (M), ความคาดหวังของความเป็นไปได้ (P), และสิ่งล่อใจ (I) โดยสมมติว่า เมื่อ $I_s = (1 - P_s)$ และ $I_f = (-P_s)$ และ $M_s = M_f = 1$ ที่นำไปสู่การตัดสินใจให้มีพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ แสดงในตาราง และภาพ

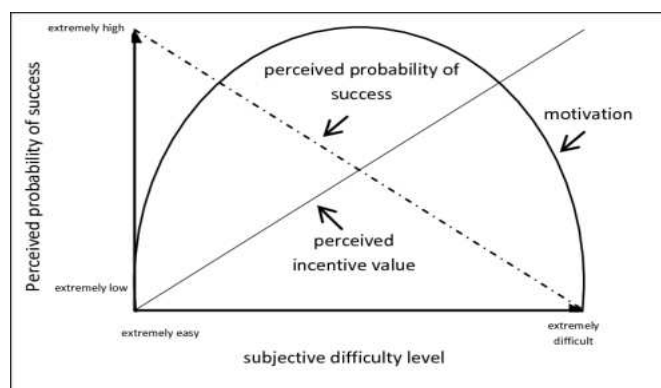
งาน	แรงจูงใจมุ่งสำเร็จ			แรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว				ผลการตัดสินใจ	
	M_s	P_s	I_s	มุ่งงาน	M_{af}	P_f	I_f	หลีกเลี่ยงงาน	$M_s - M_{af}$
งาน A	1	.10	.90	.09	1	.90	-.10	-.09	0
งาน B	1	.20	.80	.16	1	.80	-.20	-.16	0
งาน C	1	.30	.70	.21	1	.70	-.30	-.21	0
งาน D	1	.40	.60	.24	1	.60	-.40	-.24	0
งาน E	1	.50	.50	.25	1	.50	-.50	-.25	0
งาน F	1	.60	.40	.24	1	.40	-.60	-.24	0
งาน G	1	.70	.30	.21	1	.30	-.70	-.21	0
งาน H	1	.80	.20	.16	1	.20	-.80	-.16	0
งาน I	1	.90	.10	.09	1	.10	-.90	-.09	0

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Atkinson

ที่มา: ถอดความจาก Atkinson (1957)

จากตาราง เราจะเห็นได้ว่า งาน A เป็นงานที่ยากบุคคลมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสำเร็จเพียง .10 คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ได้หากทำงานสำเร็จ (I_s) เท่ากับ .90 ในขณะที่งาน I เป็นงานที่ง่าย เห็นได้จากมีโอกาสประสบความสำเร็จที่เท่ากับ (P_s) ที่เท่ากับ .90 อีกทั้งคุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ได้หากทำงานสำเร็จ (I_s) เท่ากับ .10 แต่ทั้ง 2 งานก็เป็นเหตุให้บุคคลมีแรงจูงใจมุ่งสำเร็จมีการตัดสินใจในระดับต่ำทั้งคู่ คือ .09 โดยเราสังเกตเห็นได้ว่าบุคคลมีแรงจูงใจมุ่งสำเร็จมีการตัดสินใจมากที่สุด คือ งาน E มีค่าความคาดหวังของความเป็นไปได้ (P_s) ได้เท่ากับ .50 และคุณค่าของรางวัลที่ได้จากการทำงานนี้เท่ากับ .50 หรือมุ่งงาน มากที่สุด คือ .25

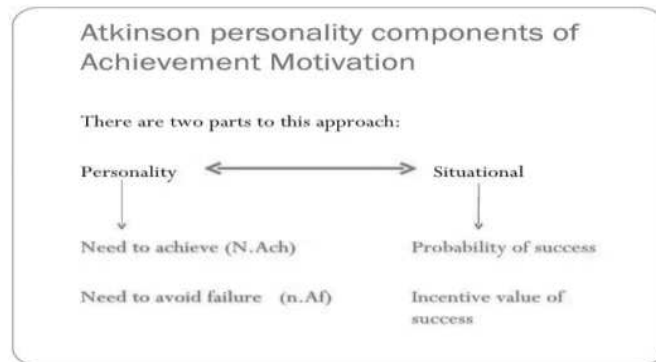
ในขณะที่แรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แม้งาน A เป็นงานที่ยาก บุคคลมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมาก คือ -.90 และค่าความเป็นไปได้ของงานที่จะนำสู่ความล้มเหลว (P_f) เท่ากับ -.10 ในขณะที่งาน I เป็นงานที่ง่าย เห็นได้จากบุคคลมีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (P_s) ที่เท่ากับ .10 คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานล้มเหลว (P_f) เท่ากับ -.90 ในกรณีนี้บุคคลที่มีแรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีการตัดสินใจมากที่สุด คือ งาน A และงาน I ที่สามารถสังเกตเห็นได้ว่าการหลีกเลี่ยงงานมีน้อยที่สุด คือ -.09 (โดยที่บุคคลมีการหลีกเลี่ยงงานมีมากที่สุด คือ -.25 คือ งาน E) ดังจะสามารถอธิบายประกอบจากภาพ



ภาพที่ 6 การวิเคราะห์แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Atkinson
ที่มา The Evolution Of Motivation (2010)

Atkinson เน้นว่าบุคคลที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว ก็มักจะหลีกเลี่ยงทุกๆกิจกรรมที่นำไปสู่ความล้มเหลว แต่ในความเป็นจริงแล้วก็มีบุคคลจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว และยังคงมีพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังมีตัวแปร Text ซึ่งหมายถึง สิ่งยั่วยุหรือองค์ประกอบภายนอก ที่ทำให้บุคคลเกิดความปรารถนาอยากทำกิจกรรม จึงสรุปได้ว่า

แนวโน้มที่มุ่งสำเร็จ (Ts) และการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Taf) เป็นแรงจูงใจภายใน และแนวโน้มการมีพฤติกรรมก็มีเหตุจากสิ่งล่อใจภายนอก (Text) จะเห็นได้ว่าเบื้องลึกของทฤษฎีนี้ Atkinson ได้ผนวกตัวแปรบุคลิกภาพไว้ในโครงสร้างทฤษฎีของเขา นั่นคือบุคลิกภาพที่มุ่งสำเร็จ และบุคลิกภาพที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว ดังภาพข้างล่าง



ภาพที่ 7 ตัวแปรบุคลิกภาพตามโครงสร้างทฤษฎีของ Atkinson

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson เป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดในด้านจิตวิทยา ร่วมสมัย McClelland Theory of Motivation อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่จะทำให้งานใดๆ สำเร็จ ลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย ทฤษฎีของเขาได้ถูกนำประยุกต์ในการศึกษาอย่างแพร่หลาย ด้วยจุดประสงค์ต่างๆ นานา เช่น เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิด และแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งสามารถนำไปใช้ได้กับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการทำงานของบุคคลได้อีกด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland สามารถสร้างขึ้นได้โดยอาศัยหลายปัจจัย ที่มีความเข้มข้นแตกต่างกันออกไป ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคม โรงเรียน และวัฒนธรรมโดยรอบ

ในขณะที่ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson เขาอธิบายว่าทำไมบางคนจึงมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายมากกว่าคนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับหลักการทางจิตวิทยา 2 ประการ คือ แรงจูงใจการบรรลุความสำเร็จ และแรงจูงใจการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เขาได้อธิบายเป็นสมการทางคณิตศาสตร์ต่อรูปแบบการหลีกเลี่ยงงาน หรือการตัดสินใจไม่ร่วมงาน เนื่องจากแต่

ละบุคคลจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วม หรือถอนตัวจากสถานการณ์ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของพลังทั้งสองที่สัมพันธ์กัน หากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละคนในการมีส่วนร่วมนั้นแข็งแกร่งกว่าความกลัวที่จะล้มเหลว บุคคลก็จะมีส่วนร่วมในงานนั้น อย่างไรก็ตามหากความกลัวต่อความล้มเหลวแข็งแกร่งกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แท้จริงเขาก็จะหลีกเลี่ยงหรือถอนตัวออกจากงาน

การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

อารี พันธมณี (2546) ได้เสนอแนวทางในการประเมินแรงจูงใจ ไว้ 3 วิธี โดยกล่าวว่าแรงจูงใจนั้นไม่สามารถประเมินได้โดยตรง นักจิตวิทยาจึงต้องใช้การสังเกต และการอนุมานจากพฤติกรรม แนวทางในการประเมินแรงจูงใจมี ดังนี้

1. ประเมินอัตราการเคลื่อนไหว ลักษณะอย่างหนึ่งของแรงจูงใจ คือ ให้พลังงานแก่พฤติกรรม ดังนั้นถ้ามนุษย์หรือสัตว์ได้รับการจูงใจมาก ก็อยู่ในสภาวะตื่นตัวและกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมมากด้วย
2. ประเมินอัตราการทำกิจกรรม โดยสังเกตว่าคนและสัตว์ใช้ความพยายามในการกระทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดหมาย หากมีแรงจูงใจมากก็จะใช้ความพยายามมาก
3. ประเมินการเอาชนะอุปสรรค การที่คนและสัตว์พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมักหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องประสบกับอุปสรรคต่าง ๆ หากมีแรงจูงใจมาก ก็จะทุ่มเทความพยายามต่างๆ ที่จะเอาชนะอุปสรรค จากการทดลอง พบว่า หนูตัวเมียที่ถูกพรากจากลูกอ่อนของมันจะยอมทนความเจ็บปวดในการฟันฝ่าแสวงไฟฟ้าไปหาลูก หรือหิวมาก ๆ ก็ยอมฟันฝ่าแสวงไฟฟ้าไปหาอาหาร เป็นต้น

นอกจากนี้ นักวิจัยที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ยังใช้เกณฑ์อื่นๆ ในการประเมินแรงจูงใจ เช่น ใช้การสังเกตการตอบสนอง (Observable responses) การตอบสนองทางปัญญา (Cognitive responses) เช่น ความเร็วของการจดจำหรือคุณภาพของการรับรู้ นอกจากนี้เรายังสามารถวัดการตอบสนองทางอารมณ์ (Affective responses) การวิเคราะห์การรายงานตนเอง (Analyzing self-reports) ประสบการณ์ส่วนตัว (Subjective experience) และการสังเกตพฤติกรรม เช่น ประสิทธิภาพในงาน การกระตุ้นสมองเพื่อประเมินการตอบสนองทางสรีรวิทยา ตัวอย่างเช่น หากเราได้รับบัตรสมาชิก เราอาจมีแรงจูงใจที่จะออกกำลังกายมากขึ้นกว่าเดิม และอาจมีแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่นที่ไม่ได้รับบัตรสมาชิก (Beata Souders, 2019)

แรงจูงใจยังสามารถประเมินในแง่การศึกษาความสัมพันธ์ โดยเปรียบเทียบความเข้มหรือระดับของแรงจูงใจขณะนั้นๆ กับระดับของแรงจูงใจก่อนหน้า และการประเมินเป้าหมายของแรงจูงใจ เช่น เป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง

ตัวอย่างของแบบประเมินแรงจูงใจที่มักใช้กันทั่วไป ได้แก่

1. Motivation Assessment Scale (MAS) ใช้เพื่อประเมินแรงจูงใจเบื้องหลังพฤติกรรมปัญหาที่เป็นเป้าหมาย (Durand & Crimmins, 1988; 1992)

2. The Situational Motivation Scale (SIMS) ใช้ประเมินโครงสร้างของแรงจูงใจจากภายใน ภาวะเบียบที่ระบุ และภาวะเบียบภายนอก พัฒนาโดย Guay, Vallerand, and Blanchard (2000), เพื่อประเมินแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation, IM), ภาวะเบียบที่ระบุ (Identified regulation, IR), ภาวะเบียบภายนอก (External regulation, ER) and แรงจูงใจ, (Amotivation, AM) (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000)

3. The Sport Motivation Scale (SMS) คือ เครื่องมือวัดแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการเล่นกีฬา (Pelletier, Tuson, & Fortier, 1995) ประกอบด้วย 7 ระดับ ที่วัดแรงจูงใจภายใน 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เพื่อรู้, แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เพื่อบรรลุสิ่งต่างๆ และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เพื่อกระตุ้นประสบการณ์

4. General Procrastination Scale ได้รับการพัฒนาโดย Lay (1986) มีทั้งหมด 23 รายการ เพื่อวัดความฉลาดทางการผัดวันประกันพรุ่ง หรือ Procrastination Quotient (PQ) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) สถานที่ทำงาน 3) การแพทย์ และ 4) พลเมือง มีลักษณะเป็นแบบ Likert 5 ระดับ

5. Achievement Motives Scale is a short questionnaire revised by Lang and Fries (2006) แบบประเมินลักษณะมาตราส่วนที่มีชื่อเสียงและใช้บ่อยในการประเมินความหวังความสำเร็จและความกลัวความล้มเหลว

นอกจากนี้ยังมีแบบประเมินที่ศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ของแรงจูงใจ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการควบคุมตนเองไปจนถึงการขับเคลื่อนแรงจูงใจ อาทิเช่น

1. Self-Efficacy with Scales and Questionnaires

2. Self-Regulation Test and Assessment

2. Flow with Scales and Questionnaires

แบบประเมินและแบบสอบถามแรงจูงใจต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป ดังนั้นเพื่อที่จะกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินแรงจูงใจให้ได้ประสิทธิภาพ การได้ทำความเข้าใจแรงจูงใจที่ต้องการประเมิน และมีข้อมูลประกอบจะช่วยให้สามารถเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม และถูกต้องยิ่งขึ้น

สรุป

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เน้นการอธิบายปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลก้าวสู่ความสำเร็จในชีวิตประจำวันทั้งในชีวิตส่วนตัวและอาชีพ เชื่อว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมบรรลุความสำเร็จในชีวิตด้วยการขวนขวายมุ่งสู่ความสำเร็จจากการตั้งเป้าหมายที่ยากลำบากพอสมควร และต้องการเอาชนะอุปสรรคที่พวกเขาเผชิญระหว่างทาง บุคคลที่ได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จจะสนุกกับการทำงานที่ท้าทายเนื่องจากมีแรงผลักดันโดยธรรมชาติที่จะประสบความสำเร็จ มองว่าความท้าทายไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสสำหรับการเติบโตส่วนบุคคลและการพัฒนาทางอาชีพ และด้วยเหตุที่เขามีความเชื่อว่าความพหุเพียรและการทำงานหนักเป็นส่วนประกอบสำคัญในการบรรลุความสำเร็จ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้น้ำหนักว่าบุคคลที่มุ่งความเป็นเลิศจะมีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายแตกต่างกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย McClelland กล่าวว่าทุกคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หลัก 1 ใน 3 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ ผ่านวัฒนธรรมและประสบการณ์ชีวิต ในขณะที่แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson เขาเชื่อว่าปัจจัย 2 ประการ คือ 1) แนวคิดมุ่งสำเร็จ- ในขณะที่ความหวังสู่ความสำเร็จกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง 2) แนวคิดหลีกเลี่ยงความล้มเหลว – โฟกัสว่าความกลัวความล้มเหลวขัดขวางบุคคลไม่ให้แสดงพฤติกรรม แรงขับหรือพลังที่ขัดแย้งกันทั้งสองนี้ทำงานร่วมกันในการพิจารณา ใคร่ครวญความน่าจะเป็นของพฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจ

บทที่ 5

แรงจูงใจ : เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ

ความนำ

แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เป็นพลังภายในบุคคลทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลตื่นตัว กระตือรือร้น ขับเคลื่อนให้มีความพร้อมที่จะแสดงออกมุ่งสู่เป้าหมาย ในบริบทแรงจูงใจ เคล็ดลับสู่ความสำเร็จนี้ คือ การทำความเข้าใจว่าแรงจูงใจมีขอบเขตและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร เช่น แรงจูงใจในการทำงานที่ผลักดันบุคคลให้มีความมุ่งมั่น บางคนจะมีแรงจูงใจภายใน บางคนมีแรงจูงใจภายนอกทุกคนล้วนมีแรงจูงใจที่ต่างกัน อันเป็นเหตุผลต้องแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต่างกัน ในบริบทนี้เพื่อนเน้นการบริหารแรงจูงใจเป็นเคล็ดลับพิชิตความสำเร็จ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หากทุกคนหรือทุกๆ ฝ่าย ได้เข้าใจใช้ให้เหมาะสม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เราใช้แรงจูงใจได้อย่างไร้ขีดจำกัด

คำสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เนื่องจากแรงจูงใจเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน โน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อลดแรงขับของตนเอง อำนาจของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมแบบมุ่งเป้า นักจิตวิทยาได้ศึกษาเหตุผลต่างๆ เพื่ออธิบายว่าอะไรกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ ต่อไปนี้เป็นคำสำคัญที่สะท้อนถึงแรงจูงใจ ที่มีความลุ่มลึกคล้ายกันอย่างมากจนยากที่จะแยกออกจากกันได้อย่างถูกต้อง มีดังนี้

1) **ความจำเป็น (Need)** คือ สิ่งใดๆ ที่สำคัญและจำเป็นที่บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนอง หรือบำบัดให้ได้มา เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต หากปราศจากการได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความคับขัน ความขัดสนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อชีวิต จึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ แม้เพียงน้อยนิด ก็ดีกว่าไม่ได้เลย ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) **ความต้องการ (Want)** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ ความอยากได้ ใคร่ได้และประสงค์ ความต้องการมีอิทธิพลก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในให้มนุษย์ได้ปรับตัวตอบสนองต่อแรงผลักดันที่เกิดขึ้น การที่มนุษย์มีความต้องการต่างกันเราสามารถสังเกตได้จากสิ่งที่บุคคลเลือกกระทำ หรือหลีกเลี่ยงไม่

กระทำ ซึ่งไม่เหมือนกัน เช่น ความร่ำรวย ความสงบ ความก้าวหน้า การศึกษาต่อ การทำยอด ทะลุการขาย การชนะเลิศการแข่งขัน ความต้องการการขับถ่าย การพักผ่อน เป็นต้น

3) แรงขับ (Drive) คือ แรงผลักดันที่มาจากความต้องการของร่างกาย จิตใจ และ สังคม รวมทั้งสิ่งเร้าภายนอก ความต้องการมักเกิดขึ้นควบคู่กับแรงขับ เช่น เมื่อเกิดความหิว (ความต้องการทางสรีระ) เพื่อดำรงการคงอยู่ของชีวิต ก็จะสร้างแรงขับการแสวงหาอาหาร เมื่อได้รับประทานอาหารแล้วแรงขับก็จะลดลง หรือภาวะร่างกายขาดน้ำจะทำให้เสียสมดุล ทางเคมีในเลือด จึงต้องการเพิ่มน้ำสู่ร่างกาย เป็นความกระหายที่จูงใจให้ดื่มน้ำ ภายหลังจาก เมื่อได้ดื่มน้ำแล้วแรงขับก็ลดลง แรงขับมี 2 ชนิด เช่น แรงขับปฐมภูมิ และแรงขับทุติยภูมิ เป็นต้น

4) ปฏิกริยาสะท้อน (Reflex Action) คือ กระบวนการพฤติกรรมภายในร่างกายที่เกิดขึ้นกับทุกคน ที่เกิดอย่างฉับพลันทันทีไม่ได้สั่งการ อยู่นอกเหนือการควบคุมของระบบประสาท ส่วนกลาง เป็นไปโดยอัตโนมัติไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ (Unlearned) และมีได้จิตใจ (Involuntary) เช่น หากบังเอิญเราไปจับหลอดไฟร้อน มือเราก็จะกระตุก (Jerk) ออกห่างทันที หรือการกระพริบตาทันทีเมื่อมีอะไรมาโดนัยนตา เป็นต้น

5) สิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นได้ในทุกๆลักษณะ เช่น โอกาส สิ่งของ วัตถุ ฯลฯ ที่ กระตุ้น ชักนำ ยั่วยุให้บุคคลมีแรงจูงใจมุ่งหาสิ่งนั้นหรือมีพฤติกรรมสู่จุดหมาย สิ่งล่อใจอาจเป็น ประเภทที่เป็นเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน และไม่ใช่งเงิน ได้แก่ สิ่งของ รางวัล (ซึ่งมีหลายรูปแบบ) อาจเป็นได้ทั้งการให้วันหยุดพิเศษ การให้สิทธิพิเศษ สวัสดิการ การชื่นชม และการยกย่อง การเติบโตในหน้าที่การงาน ความสำเร็จก้าวหน้า การให้โอกาสศึกษาต่อ ในการให้สิ่งล่อใจจึงควรพิจารณาให้เหมาะสม เช่น เด็กๆ สิ่งล่อใจควรเป็นขนม และการได้ไปเที่ยว ที่ต่างๆ ผู้ใหญ่สิ่งล่อใจอาจ ได้แก่ การได้เพิ่มเงินเดือน การได้รับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นต้น

6) เป้าหมาย (Goal) คือ หมุดหมายหรือเป้าประสงค์ของการกระทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายชีวิต เป้าหมายการทำงาน ที่ย่อมมีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้บุคคลมี ทิศทาง และแนวทางในการดำเนินพฤติกรรม การตั้งเป้าหมายจึงมีความจำเป็นกับชีวิตและการ ทำงานของบุคคล บางคนกำหนดเป้าหมายเป็นระยะสั้น บางคนระยะยาว เหตุนี้การตั้ง เป้าหมายจึงช่วยให้บุคคลได้ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ตนต้องการที่จะให้บรรลุ หรือวางแผนอนาคตได้ ชัดเจนขึ้น เป้าหมายที่ดีบุคคลควรกำหนดเป้าหมายนั้นด้วยตนเอง ที่ไม่ง่ายหรือยากเกินไป ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อน

7) **สัญชาตญาณ** คำว่า สัญชาตญาณ (Instinct) ตรงกับรากศัพท์ภาษาละติน คือ Instinctus ซึ่งแปลว่า แรงกระตุ้นของสัตว์ Bergson (1859) ให้นิยามไว้ว่า สัญชาตญาณ คือ ความคิด ความรู้ที่มีมาแต่กำเนิดของคนและสัตว์ ทำให้มีความรู้สึกและกระทำตัวเอง โดยไม่ต้องมีใครสั่งสอน สัญชาตญาณจึงเป็นสิ่งที่เหนือเหตุผล โดยธรรมชาติพฤติกรรมสัตว์จะเป็นไปตามสัญชาตญาณ ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมปลาแซลมอนในฤดูวางไข่ และพฤติกรรมสัตว์ต่างๆ ที่หวงแหนลูก เป็นต้น นักจิตวิทยาที่ให้ความสำคัญกับสัญชาตญาณ ได้แก่ William James, Sigmund Freud และ William McDougal อาทิเช่น McDougall (1908) นักสังคมวิทยาเชื่อว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณ 10 ประการ ได้แก่ สัญชาตญาณการต่อสู้ (Flight) การปฏิเสธ (Repulsion) การก้าวร้าว (Pugnacity) การใฝ่รู้ (Acquisition) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การสืบพันธุ์ (Reproduction) การสร้างสรรค์ (Construction) การยกตน (Assertion) การยอมตน (Self abasement) และการรวมกลุ่ม (Gregariousness)

8) **แรงจูงใจ (Motivation)** คือ ความต้องการของบุคคลเป็นผลให้เกิดแรงขับ จนถึงขั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ พฤติกรรมของบุคคลจะมีระดับความเข้มเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับแรงขับ แรงจูงใจเดียวกันอาจจะเป็นเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน เช่น แรงจูงใจอยากร่ำรวย บางคนอาจจะเร่งซื้อหุ้น แต่บางคนอาจเสี่ยงโชคซื้อลอตเตอรี่ บางคนมูมานะทำงาน เป็นต้น

จากคำต่างๆ ข้างต้นของแรงจูงใจเหล่านี้ เราจะเห็นได้ว่าต่างมีมูลเหตุ และกลไกที่แตกต่างกัน ลักษณะการเกิดแรงจูงใจจึงต่างกันไปด้วย หากสังเกตแล้วแรงจูงใจจึงมีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เช่น การเรียนรู้ การดำรงชีวิต การตัดสินใจชีวิต การตัดสินใจ และการทำงานในองค์กร ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อบทบาทและหน้าที่ ต่อการแสดงผลงาน ต่อกระบวนการทำงาน การเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เราสามารถส่งเสริม พัฒนาประยุกต์ใช้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากดำเนินการให้เหมาะสม เช่น บุคคลใช้สร้างสูตรความสำเร็จให้ตนเอง เพื่อการเติบโตและความสุขในการดำรงชีวิต หรือนำการจูงใจมาสู่บริหารงานองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

แรงจูงใจในยุคไซเบอร์

ยุคปัจจุบันหรือยุคไซเบอร์ บทบาทของสื่อสังคม (Social Media) เปลี่ยนโลกได้เพียงแค่ชั่วข้ามคืนให้ก้าวหน้าไปไกล มีการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ก้าวล้ำขึ้น เทคโนโลยีสื่อ

ใหม่ๆได้เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในชีวิตประจำวัน เป็นยุคที่ข้อมูลต่างๆ ไหลบ่า เป็นผลให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำรงชีวิตของผู้คนทวีความซับซ้อนขึ้นทุกวันที่ต้องก้าวไปพร้อมกับข้อมูลสารสนเทศของสังคมออนไลน์ มีการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นช่องทางสื่อสารในทุกๆรูปแบบ เช่น การศึกษาเรียนรู้ การทำธุรกิจ การค้นคว้าวิจัย การรักษาทางการแพทย์ การประชุม การติดต่อข้ามโลก การเกษตร การท่องเที่ยว การออกแบบ และการแก้ปัญหาต่างๆ ฯลฯ นักวิชาการมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมและการดำรงชีวิตของบุคคลให้เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงที่ทุกคนควรเปิดใจรับเรียนรู้ที่จะเติมชีวิต และเสริมสร้างฐานความรู้ด้วยการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นแหล่งสืบค้น นอกจากนี้คุณสมบัติของสื่อบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงได้โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา จึงเป็นช่องทางสำคัญในการเผยแพร่ข่าวสาร และสารสนเทศที่หลากหลายได้มากกว่าที่สื่ออื่นจะสามารถทำได้

คำว่า Cyber มาจากรากคำในศาสตร์ Cyberpsychology ตรงกับคำภาษาไทยว่า จิตวิทยาอินเทอร์เน็ต จิตวิทยาเว็บ หรือจิตวิทยาดีจิทัล เน้นการศึกษาพฤติกรรมและความคิดของมนุษย์ในบริบทของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยี โดยมีมุ่งไปที่ปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบจากการปรากฏตัวของเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งศาสตร์ทางจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่มีการปรับตัวเข้ากับยุคสมัยได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการนำวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้สามารถทำความเข้าใจ เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ในการทำงาน ทำกิจกรรมบางอย่างที่เราไม่สามารถทำได้ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการได้มากขึ้น หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาวิธีการบำบัด และรักษาผู้ป่วย ปัจจุบันนักวิชาการเริ่มหันมาสนใจการมีตัวตนในสังคมโลกเสมือนที่เรียกว่า ไซเบอร์สเปซ (Cyberspace) กันมากขึ้น จึงได้เกิดสาขาวิชาใหม่ทางจิตวิทยาขึ้นมา นั่นคือ Cyberpsychology

แรงจูงใจในยุคไซเบอร์ เป็นสาระที่ผู้เขียนเปิดพื้นที่ว่ายุคไซเบอร์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินชีวิต และรูปแบบพฤติกรรมของผู้คนอย่างไร เช่น ทำไมบางคนกลัวตกรกระแส ทำไมบางคนทิวแสดง ทำไมบางคนใช้เป็นช่องทางแสดงพฤติกรรมทำร้าย สร้างความเสียหายต่อผู้อื่น ที่เราเรียกกันว่า พฤติกรรมรังแกผ่านโลกไซเบอร์ (Cyberbullying) เป็นต้น เหล่านี้คือตัวอย่างพฤติกรรมที่เริ่มพบได้บ่อยครั้งขึ้นในสังคมปัจจุบันโดยเฉพาะ “ยุคโซเชียลหรือยุคไซเบอร์” ที่พฤติกรรมของบุคคลมีการนำโซเชียลมีเดียมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น

มือถือ (Smart Phone) Ipad คอมพิวเตอร์ ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ อาทิเช่น Facebook, Instagram, Twitter, What's app, blog, TikTok และ Line ฯลฯ เช่น จากสถิติการใช้โปรแกรม Line ในปัจจุบันข้อมูลการรายงานของ Line Corporation (2557) ที่เป็นผู้พัฒนา Platform นี้บนโทรศัพท์มือถือของโลก ได้เปิดเผยว่า ปัจจุบันได้มีจำนวนผู้ใช้ 560 ล้านคนทั่วโลก อันดับ 1 คือ ญี่ปุ่น 54 ล้านคน มีประเทศไทยมากเป็นอันดับ 2 คือ 33 ล้านคน และอันดับ 3 คือ อินโดนีเซีย 30 ล้านคน

เพราะในยุคไซเบอร์พฤติกรรมกรรมการสื่อสารของบุคคลไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากัน หรืออยู่ในสถานที่และเวลาเดียวกัน ดังนั้นจึงมีรูปแบบสื่อสารหลายลักษณะ เช่น การส่งข้อความ ดิกเกอร์ รูปภาพ และเสียงที่อาจจะหยาดคาย คุกคาม ช่มชู้ ล้อเลียน ว่าร้าย นินทา สร้างข่าวลือ รวมถึงตัดต่อรูปภาพ หรือวิดีโอที่ไม่เหมาะสมแล้วนำไปเผยแพร่ผ่าน Smart Phone คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตสู่สาธารณะโดยที่ไม่ได้รับอนุญาต (จิตติพันธ์ ความคะเนิง และ มฤษณ์ แก้วจินดา, 2559)

**ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมแปลก ๆ ผ่านโลกไซเบอร์
และมีแรงจูงใจจะนุ่่นาเช่นไร**

การที่ยุคไซเบอร์ หรือโลกดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลต่อบทบาทในชีวิตของผู้คนทุกมุมโลกและทุกมิติ ก็เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน และอย่างรวดเร็วจึงทำให้รูปแบบการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว และมากมายแตกต่างจากรูปแบบการใช้ชีวิตในยุคอื่นๆ ทุกคนจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองเชิงรุกที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) เป็นพฤติกรรมสู่บริบทใหม่(ในโลกเดิม) (New Normal) ให้สอดคล้องตามกระแส ดังนั้นแบบแผนการดำเนินชีวิตของทุกคนจึงต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายใหม่ๆ สามารถตามทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และและดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข ในบริบทนี้ผู้เขียนขอแนะนำเสนอพฤติกรรมแปลกๆ ในยุคไซเบอร์ตลอดจนการวิเคราะห์แรงจูงใจที่เป็นเหตุผลเบื้องหลัง พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข

1) พฤติกรรมหิวแสง (Seeking for sport light)

ทำไมคนเราถึงหิวแสง

ทำไมคนเราถึงหิวแสง

อาการหิวแสงเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่พ้องกับคำภาษาอังกฤษว่า Spotlight Effect โดยผู้ที่คิดขึ้นมาคือ Thomas Gilovich and Kenneth Savitsky (1999) แห่ง Cornell University เขาได้ศึกษาปรากฏการณ์นี้ และได้บัญญัติเรียกอาการนี้ เขาได้ศึกษาวิจัยอาการเหล่านี้ และเรียก ‘อาการร่วม’ หลายๆ อย่างที่เขาสังเกตเห็น ในที่นี้ Spotlight effect คือ ปรากฏการณ์ที่บุคคลมักจะ ‘เชื่อ’ ว่าตนเองเป็นที่ถูกจับตา (Being noticed) จากคนอื่นๆ มากกว่าที่เป็นจริง หรืออาการหิวแสง คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการเป็นจุดสนใจ และเรียกร้องความสนใจที่มากเกินไป (Excessive Attention-Seeking) โดยมักแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้คนสนใจ ซึ่งส่งผลให้บุคคลถูกปฏิเสธ ถูกต่อต้าน และถูกสังคมตำหนิ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมี “ชุดความคิดแปลกๆ” มีความเชื่อที่ว่า “ยังมีคนตำหนิ-ตำท้อ หรือยิ่งถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าไร...ก็ยิ่งประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น” พฤติกรรมการหิวแสง มี 4 ประเภท ได้แก่

1) หิวแสงมุ่งปั่น ประเภทนี้บุคคลมักมีพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง มักโจมตีผู้อื่น มีความคิดและมุมมองที่คับแคบ ไม่มีข้อมูลเชิงลึก ชอบแสดงความคิดเห็น หากสถานการณ์ไม่ได้เป็นไปเช่นนั้นก็จะแก้ตัวว่าตนเองรู้เท่าไม่ถึงการณ์

2) หิวแสงมุ่งอยากดัง ประเภทนี้ชอบทำตัวให้เป็นที่สนใจ จึงพยายามสร้างเครือข่ายต่างๆ อยากให้มีผู้ติดตามตน จึงสร้างโปรไฟล์ของตนให้ดูดีในลักษณะที่ไม่ตรงกับความจริง เช่น ใช้ภาพคนอื่นที่หน้าตาดีมาแทนตน

3) หิวแสงมุ่งเรียกร้องความสนใจ ประเภทนี้จะชอบปั่นกับตนเอง ชอบคร่ำครวญเพื่อเรียกร้องความสนใจ ซึ่งบางครั้งการกระทำนี้ทำให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลรู้สึกสงสาร ให้การช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เช่น การบริจาค การให้สิทธิบางอย่าง เป็นต้น โดยที่ไม่ทราบว่าตนเองกำลังถูกเป็นเครื่องมือ

4) หิวแสงไร้ความรับผิดชอบ ประเภทนี้มักจะทำอะไรที่ขาดความเหมาะสม ไม่รู้กาลเทศะ อะไรควรทำไม่ควรทำ มักจะจบด้วยชีวิตที่ย่อยยับ จมดิ่ง หมดอนาคตตามที่เห็นในข่าวสังคมออนไลน์

ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงมักทำตัวเป็นศูนย์กลางโลกรอบๆตนเองอยู่ตลอดเวลา ต่อมาได้มีการศึกษาทางจิตวิทยาสังคมได้พบข้อมูลสนับสนุนว่าปรากฏการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นจริง ดังเช่นงานวิจัย Gilovich and Savitsky (1999) ที่พบว่า Spotlight Effect มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยความกังวลในการประเมินสถานการณ์ทางสังคม (Social-evaluative concerns) หรือ

ภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณอื่นเข้าใจความรู้สึกและจิตใจของตนมากเกินไปจนความเป็นจริง หรือรู้สึกว่าตนเองเข้าใจความรู้สึกและจิตใจของคนอื่นมากเกินไปจนความเป็นจริง (2 อย่างนี้เรียกว่า Illusion of transparency) เหตุนี้จึงเกี่ยวข้องกับกรณีที่มีความวิตกกังวลทางสังคมสูง สาเหตุที่ทำให้เกิด Spotlight Effect เชื่อกันว่ามาจากความคิดที่บุคคลมักเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentrism) ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความเห็นแก่ตัว และมักยกคุณค่าของตนเองเหนือคนอื่น อีกทั้งเกิดจากประสบการณ์ มุมมองที่มีต่อตนเอง และมุมมองของบุคคลที่มีต่อโลก และคนรอบข้าง ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่เราจะรู้สึกว่าทุกคนจะต้องเป้าหมายถูกสนใจ

บุคคลที่มีการแสดงออกเกินขอบเขต และมากเกินไปคือ เป็นเพราะการขาดความเคารพต่อคุณค่าในตนเอง และนับถือตนเองน้อยลง (Self-esteem) จึงต้องการการสนับสนุน การได้รับโอกาสส่งเสริม ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า หรือต้องการกำลังใจจากคนอื่น ซึ่งนั่นคือการกดถูกใจ (Like) หรือยอดไลค์ในโลกเสมือนจริงหรือโลกสังคมออนไลน์ หากเมื่อทราบข้อมูลสมองก็จะหลั่งสารเอ็นโดฟิน (Endorphin) และสารโดปามีน (Dopamine) ออกมา ก็จะทำให้ยิ่งรู้สึกพอใจทวีคูณ แต่หากพื้นที่นั้นไม่มีคนสนใจก็จะรู้สึกแย่

ผลเสียของ Spotlight Effect ก็มีมากเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะทำให้บุคคลต้องใช้ชีวิตที่กดดัน เครียดจนขาดความสุข เพราะต้องสนใจคนอื่นอย่างต่อเนื่อง จึงไม่เป็นตัวของตัวเอง หรือบุคคลที่มีความวิตกกังวลทางสังคมสูง (Social anxiety) เช่น กลุ่ม Perfectionist ก็จะได้รับผลกระทบจาก Spotlight effect มาก เพราะคนกลุ่มนี้ปกติกลัวการทำผิดพลาดในสังคม เมื่อมี Spotlight effect ก็ยิ่งกลัวหนัก และยิ่งกดดันเมื่อต้องเข้าสังคม

ดังนั้นแนวทางแก้ไข เริ่มโดยบุคคลควรรับรู้ เห็นคุณค่า และเคารพในตนเอง พอใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเองให้มากขึ้น (Self-esteem) ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น โฟกัสสิ่งดีที่เรา “มี” มากกว่าสิ่งที่ตน “ขาด”

ลำดับแรก โดยการใช้เทคนิคสร้างระยะห่างของตน (Self-distancing techniques) ที่จะช่วยลดความรุนแรงของ Spotlight effect เทคนิคนี้ทำได้ง่าย ๆ โดยใช้จินตนาการมองตนเองด้วยมุมมองของคนอื่น แล้วคิดว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร (คล้ายๆ กับการสร้าง Empathy หรือเข้าอกเข้าใจคนอื่น หากได้เข้าอกเข้าใจคนอื่นแล้วก็จะเข้าใจตนเองไปด้วย) หากเราสามารถประเมินตนเองจากมุมมองของคนอื่นได้แล้ว เราก็จะเข้าใจว่าสิ่งที่เรากลัวมีความจริงเป็นอย่างไร

ลำดับที่สอง คือ การรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หากสิ่งที่ตนเองกำลังเป็นกังวล ก็อาจลองถามคนอื่นก็จะช่วยให้เข้าใจ รับรู้ว่ามีควมน่ากังวลเช่นที่คิดเบี่ยงเบนเพียงใด หรือเป็น

ปัญหาในแบบที่ตนเองคิดหรือไม่ ซึ่งการสนทนากับคนอื่นจะช่วยลดอาการวิตกกังวลไปได้ เพราะข้อมูลที่ได้จะได้อยู่ในโลกของความจริง ไม่ได้ “มโน” ในขณะที่เดียวกันเพิ่มความตระหนักรู้ในการใช้ชีวิตบนโลกเสมือนจริง (Virtual world) เคารพความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่น บางครั้งอาจสลับด้วยกิจกรรมที่ตนเองชอบทำยามว่าง และค่อยๆ สลับกับกิจกรรมอื่นๆ พร้อมทั้งค่อยๆ ลดเวลาการเล่นโซเชียลมีเดียลง เช่น สร้างเงื่อนไขกับตนเองในการใช้เพื่อการค้นคว้าข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์เท่านั้น

สุดท้ายคือ การที่บุคคลต้องตระหนักว่า Spotlight effect สามารถเกิดขึ้นได้กับทั้งเรื่องดีและเรื่องร้าย เพราะโลกมีสองด้าน จึงเป็นไปได้ที่คนอื่นสามารถจะคิด และมองเห็นได้ทั้งข้อผิดพลาด และข้อดีของกันมากกว่าความเป็นจริงด้วยเช่นกัน การใช้ข้อสรุปเช่นนี้จึงเป็นคำตอบให้เขาใจว่า โลกนี้ไม่มีอะไรแน่นอน จึงไม่มีปัญหาที่ถาวร บุคคลจึงไม่ควรใช้ชีวิตภายใต้ความกลัว ความกดดัน ความวิตกกังวล แต่ควรจัดระเบียบชีวิต สร้างความสมดุล และพยายามค้นหาความสำเร็จให้เร็ว ความก้าวหน้า และการรู้สึกผ่อนคลายจะเกิดขึ้นในที่สุด

2) พฤติกรรมสังคมก้มหน้า (Phubbing)

พฤติกรรมสังคมก้มหน้า หรือ "เทคเนค" (Tech Neck) ในแง่พฤติกรรมเชิงสังคม ใช้คำว่า Phubbing ซึ่งมาจากคำว่า phone+snubbing แปลว่า เพิกเฉยหรือดูแคลน พฤติกรรมสังคมก้มหน้า เป็นพฤติกรรมมีคำเรียกกันว่า “No Mobile Phone” หรือ "โนโมโฟเบีย" หมายถึง โรคที่มีอาการกลัว และวิตกกังวลกับการตกข่าว หรือตกกระแสมากเกินไปจนเกินกว่าคนปกติ และขาดการควบคุมตัวเอง (สสส, 2559)

พฤติกรรมสังคมก้มหน้า ได้มีการใช้กับปัญหาทางสุขภาพของบุคคลที่ก้มหน้านานๆ ทำให้ปวดกล้ามเนื้อบริเวณไหล่ กล้ามเนื้อคอ ปวดศีรษะเรื้อรัง แต่ในมิติทางสังคมพฤติกรรมสังคมก้มหน้าเป็นพฤติกรรมไร้มารยาท เป็นอาการพฤติกรรมของคนในยุคโซเชียลมีเดียจากการติดเทคโนโลยี ถึงแม้มีข้อดีที่ทำให้บุคคลได้ก้าวตามทันโลก แต่ก็มีข้อเสียหากบุคคลขาดวิจาร์ณาณดิดโซเชียลมีเดียมากเกินไป เช่น ติดเกม Line Facebook Twitter ฯลฯ ที่ส่งผลให้ชีวิตปั่นป่วน ขาดการรับผิดชอบทั้งการเรียน การทำงาน การดำรงชีวิต เกิดปัญหาต่างๆ มากมายตามมา พฤติกรรมสังคมก้มหน้าถือว่าเป็นโรคที่มาแรง และน่ากลัว เกิดได้กับทุกๆ คน ทุกเพศ ทุกวัย สังเกตได้ง่ายๆ คือ จะหมกมุ่น จดจ่อ เสพติดโทรศัพท์ตลอดเวลา ยิ่งเวลาเบตๆ โกลั่มดจะมีอาการกังวลแสดงออกมาเห็นได้ชัด และหงุดหงิดหากตนเองไม่สามารถหาที่ชาร์ตได้ ตลอดจนมีอาการตื่นตัวต่อข้อความต่างๆ ทันทีเมื่อมีเสียงเตือน บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จึงไม่

สามารถห่าง หรือขาดโทรศัพท์ได้เลย สัมพันธภาพกับคนข้างตัวบกพร่อง มีพฤติกรรมแข่ง
กระด้าง มีโลกส่วนตัวสูง



ภาพที่ 8 พฤติกรรมสังคมก้มหน้า

วรตม์ โชติพิทยสุนนท์ และ Karen Douglas (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ทำให้เกิด
พฤติกรรมฟับบิง (Phubbing) และผลของพฤติกรรมฟับบิงต่อบรรทัดฐานทางสังคมในปัจจุบัน
ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร Computers in Human Behavior เขากล่าวว่า พฤติกรรมฟับบิง
หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่ให้ความสนใจโทรศัพท์มือถือมากกว่าคู่สนทนาและคนรอบข้าง
ดังที่เห็นได้ทั่วไปในสังคมไทย เป็นลักษณะ Social Exclusion หรือการกีดกันทางสังคมรูปแบบ
หนึ่ง ที่เราจะสังเกตเห็นคนนั่งกันเป็นกลุ่ม แต่ทุกคนกลับก้มหน้ากดสมาร์ทโฟนของตน เพื่อเล่น
โซเชียลมีเดียโดยไม่ได้สนใจคุยกับคนข้างตน จึงเป็นการละเลยการให้ความสำคัญกับคนที่
ตนเองอยู่ด้วยโดยอาจไม่ได้ตั้งใจ ผลเสียจากพฤติกรรมสังคมก้มหน้านี้ส่งผลในแง่การปรับตัวเข้า
กับสังคม เพราะบุคคลเหล่านี้จะเกิดการแปลกแยก ไม่ใส่ใจผู้คนหรือสิ่งรอบข้าง ขาดมารยาท
เช่น การมองหน้าหรือสบตากัน การไม่รู้จังหวะหรือขาดทักษะการสนทนา หากจะพูดกับคนอื่น
ก็รู้สึกประหม่า หรือไม่กล้าเข้าหาคนอื่น วางตัวไม่ถูก บางรายมีปัญหาทางภาษา เพราะภาษาที่
ใช้ในโซเชียลเบอร์ไม่ค่อยปกติ เมื่อจะต้องใช้อย่างเป็นทางการทั้งภาษาพูด และภาษาเขียนจึงเป็น
ปัญหาว่าจะใช้ภาษาใดระหว่างภาษาพูดหรือภาษาเขียน บางรายขาดความรับผิดชอบต่อสังคม
บางรายอาจโดนหลอกหลวง เพราะเลือกเฉพาะข้อมูลที่ตนเองสนใจ จึงขาดทักษะชีวิต เข้า
ทำนอง “ฉลาดรู้ลึก แต่โง่กว้าง” นำไปสู่การเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพ หรือเกิดปัญหา
อาชญากรรมไปในที่สุด ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในประเด็นเวลา กล่าวคือ ใช้เวลากับโซเชียลมีเดีย
มากเกินไปจนเริ่มรบกวนการทำหน้าที่ปกติ ดังเช่นที่ วรตม์ โชติพิทยสุนนท์ (2562) ได้ศึกษา
สาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมฟับบิง: การแทรกซึม และผลต่อชีวิตในสังคมของการเพิกเฉย
คนรอบข้างผ่านโทรศัพท์มือถือ พบว่า 3 ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมฟับบิง ได้แก่ 1) การ
เสพติดอินเทอร์เน็ต เพื่อการสืบค้นข้อมูลในอินเทอร์เน็ต เสพติดในการใช้โซเชียลมีเดีย ติดการ

เล่นเกมทางอินเทอร์เน็ต 2) มีอาการ Fomo (Fear of Missing Out) อาการกลัวตกข้อมูล ข่าวสาร หรือข่าว กลัวไม่ทันสังคม เช่น ดารา เพื่อนๆ ทำอะไร การกลัวลักษณะนี้จึงเป็นเหตุ ต้องใช้โทรศัพท์ขึ้น “ออฟเดท” 3) การขาดการควบคุมตนเอง (Self-control) เพราะบุคคลที่ ควบคุมพฤติกรรมตัวเองได้ ย่อมรู้ว่าอะไรเหมาะสมไม่เหมาะสมก็จะไม่แสดง พฤติกรรม Phubbing

อดิสรณ์ อ้นสงคราม (2558) ศึกษาผลกระทบจากการใช้โซเชียลมีเดียของคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 19 – 24 ปี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ห้างร้านเอกชน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกเฟซบุ๊กมากที่สุด และเป็นสมาชิก โซเชียลมีเดียมากกว่า 1 เว็บไซต์ ใช้บริการครั้งละมากกว่า 3 ชั่วโมง ด้านผลกระทบการใช้ โซเชียลมีเดีย พบว่า เรื่องที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจในครอบครัวในระดับสูง ได้แก่ ข้อมูลของ สมาชิกในครอบครัว ความใส่ใจต่อปัญหาต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว ภาพลักษณ์ของตนเอง ในทุกด้าน เช่น เสื้อผ้า ของใช้ การออมเงิน การสร้างฐานะทางการเงิน การพัฒนาเพื่อ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับร้านอาหาร หรือสถานบันเทิงใหม่ๆ ข่าวสารบันเทิง เช่น ละคร ภาพยนตร์ คอนเสิร์ต ข่าวศิลปินดารา และข่าวเกี่ยวกับสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และสินค้า ไฮเทค อีรพร สิริवंต์ (2559) ศึกษาพฤติกรรมการใช้ไลน์ แอปพลิเคชัน (Line Application) เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ปัญหาการใช้ไลน์แอปพลิเคชัน (Line Application) ที่เป็นช่องทางการสื่อสารการปฏิบัติงานในองค์กร คือ การตีความที่ไม่ ตรงกันของผู้รับสารและผู้ส่งสาร และการไม่ตอบสนองต่อการสื่อสาร ในส่วนของผลกระทบที่ ได้รับจากการใช้ไลน์แอปพลิเคชัน คือ การเสียสมาธิการทำงาน และการกระจายของข่าวสาร อย่างรวดเร็วโดยขาดการคัดกรอง

จากปัญหาข้างต้น แนวทางการปรับพฤติกรรม อาจเริ่มด้วยการค่อยๆ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมตนเอง เช่น ฝึกความอดทนให้ห่างโทรศัพท์ ไม่เล่นโทรศัพท์หากไม่จำเป็น และหา เพื่อนคุยด้วยในยามที่อยากจะเล่นโทรศัพท์ สำหรับในวันหยุดก็หากิจกรรมอื่นๆมาแทนที่การ เล่นโซเชียลในรูปแบบต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ปลูกต้นไม้ ไปเที่ยว เล่นกีฬา ทำสมาธิให้ใจ สงบ ร่วมกิจกรรมทางสังคมที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ อ่านหนังสือ นัดพบเพื่อนตามร้าน กาแฟ หรือร้านอาหาร ตลอดจนการปิดโทรศัพท์ทุกครั้งขณะเข้านอน หากฝึกแล้วพบว่ายังมี ปัญหาที่อาจจะต้องเปลี่ยนมาใช้โทรศัพท์ "ระบบปกติ" แทนที่ใช้สมาร์ตโฟน หรือหากเห็น ว่าอยู่ในขั้นอาการหนักก็ควรที่จะปรึกษาแพทย์เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

ในยุคดิจิทัลไซเบอร์ที่แม้มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ อำนวยให้เรา มีความคล่องตัว สะดวกสบายกว่าเดิมก็จริง แต่ก็ควรใช้อย่างมีสติ และระมัดระวังที่จะไม่ให้เทคโนโลยีเหล่านี้ กลับมาทำร้ายเราได้ ดังนั้นการก้าวเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลไซเบอร์ บุคคลจึงต้องปรับเปลี่ยน พฤติกรรมตนเองสู่ยุคใหม่ ที่แม้จะเปลี่ยนวิถีชีวิต และสังคมที่เราเคยอยู่ไปบ้างแต่ก็ควรคงไว้ ด้วยการคงขนบธรรมเนียมแบบดั้งเดิมที่สวยงามตามแบบไทยๆ ที่การยิ้ม การพูดคุย สนทนา สามารถเข้าถึงกันได้โดยไม่ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต มีการใช้เทคโนโลยีในระดับที่ พอดี และใช้อย่างระมัดระวัง

3) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior)

พฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่นหรือ กลุ่มบุคคล (ธีระพร อุวรรณโณ, 2561) เป็นพฤติกรรมสังคมเชิงบวก (Positive social behavior) ผลการสำรวจของมูลนิธิช่วยเหลือการกุศล (Charities Aid Foundation: CAF) ที่ ศึกษา ดัชนีการช่วยเหลือระดับโลก (World Giving Index: WGI, 2017) โดยอาศัยการสำรวจ รายปีของสำนักสำรวจประชามติแกลลัป (Gallup Poll) เรียกกันว่า “Gallup’s World View World Poll” ซึ่งได้สำรวจรายปีในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาในปี ค.ศ. 2017 ระบุผลการสำรวจจาก 139 ประเทศ ประมาณร้อยละ 95 ของประชากรโลก หรือ ประมาณ 5.2 ล้านล้านคน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยจากการสุ่มสัมภาษณ์ประชาชนในแต่ละ ประเทศๆ ละประมาณ 1000 คน ทั้งในเมืองและชนบท ด้วยคำถามที่ถามว่า “ท่านได้ทำสิ่ง ต่อไปนี้บ้างหรือไม่ในรอบเดือนที่ผ่านมา เช่น ช่วยคนแปลกหน้า หรือคนที่ท่านไม่รู้จักที่ต้องการ ความช่วยเหลือ” เมื่อประมวลข้อมูลตั้งแต่ พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2560 พบข้อมูลต่ำที่สุดในปี พ.ศ. 2553 ที่ร้อยละ 36 และสูงสุดที่ร้อยละ 60 โดยที่ประเทศไทยมีอัตราพฤติกรรมการ ช่วยเหลือ เป็นอันดับที่ 64 จาก 139 ประเทศที่ศึกษา

การทำเพื่อคนอื่น-ทำเพื่อตนเอง แคไหนที่เรียกว่า เหมาะสม

พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นบทบาทการแสดงความรักความรับผิดชอบสังคมในฐานะที่ ทุกคนเป็นสมาชิกของสังคม เหตุใดบางคนละเลย และเพิกเฉย ในขณะที่บางคนยิ้ม เพียงแสดง น้ำใจบ้างเล็กน้อย แต่บางคนมองเห็นทุกๆ โอกาสที่จะทุ่มเท เอาใจใส่ให้การช่วยเหลือคนอื่น มี นิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตอาสา บางคนทำเพื่อคนอื่นจนลืมตนเอง เช่น การให้ทุนการศึกษา การบริจาคเงินการกุศล การบริจาคเลือด และการรักษาสัตว์เลี้ยง เป็นต้น โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็วในหลายๆด้าน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการค้า สิ่งแวดล้อม เมื่อมีการเติบโตก้าวหน้าทางวัตถุ ก็ย่อมมีผลต่อความเสื่อมทางจิตใจ เข้าลักษณะโลกทวิภาวะ หรือ ลักษณะความขัดแย้งในสิ่งผสมผสานที่ “จิตถ้อยเถื่อน วัตถุเจริญรุ่งเรือง” (ไทยโพสต์, 2567)

ประเด็นปรากฏการณ์แปลกๆ ของพฤติกรรมความช่วยเหลือในยุคไซเบอร์ ได้มีนักวิชาการศึกษาตามประเด็นที่ตนสนใจ สามารถสรุปสาระได้ตามตารางข้างล่าง

ผู้วิจัย	ประเด็นศึกษา	สาระสำคัญ
Latané, & Rodin (1969)	อิทธิพลจากการอยู่กับคนที่คุ้นเคย	การมีผู้อื่นอยู่ด้วยทำให้ยับยั้งแรงจูงใจที่ผู้พบเห็นจะให้การช่วยเหลือผู้เคราะห์ร้าย
Latané & Darley (1970)	อิทธิพลจากผู้พบเห็น เหตุการณ์พร้อมกัน	หากบุคคลประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉินในขณะที่มีคนอื่นอยู่ด้วย จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีแนวโน้มน้อยลงที่จะช่วยเหลือ
Isen, Clark & Schwartz (1976)	อารมณ์กับพฤติกรรมการช่วยเหลือ	หากบุคคลมีอารมณ์ดีก็จะมีพฤติกรรมการช่วยเหลือมากเป็นพิเศษ
Forge & Phemister (1987)	อิทธิพลจากการชมรายการโทรทัศน์ที่เอื้อต่อสังคม	การชมรายการโทรทัศน์ที่เอื้อต่อสังคมส่งผลให้ผู้ชมมีพฤติกรรมการช่วยเหลือหรือพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมมากกว่าผู้ชมที่ชมรายการโทรทัศน์ที่เป็นกลาง
Levine, Prosser, Evans & Reicher (2005)	อิทธิพลจากความคล้ายคลึงระหว่างผู้ให้และผู้รับการช่วยเหลือ	ความคล้ายคลึงระหว่างผู้ให้การช่วยเหลือกับผู้รับการช่วยเหลือ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการช่วยเหลือมากขึ้น
Pelham & Crabtree (2008)	ความเคร่งศาสนากับพฤติกรรมการช่วยเหลือ	ไม่สามารถสรุปได้โดยตรงว่าความเคร่งศาสนาส่งผลให้มีพฤติกรรมการช่วยเหลือมากกว่าผู้ที่ไม่เคร่งศาสนา เพราะเป็นไปได้ว่าความแตกต่างนี้อาจเกิดจากการที่บุคคลที่มีแนวโน้มจะช่วยเหลือคนแปลกหน้า ก็มีแนวโน้มจะเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
Greitmeyer & Osswald (2010)	อิทธิพลจากการเล่นเกม วิดีทัศน์ที่เอื้อต่อสังคม	การเล่นเกมวิดีโอที่เอื้อต่อสังคมส่งผลให้ผู้เล่นเกมรู้สึกในการเอื้อต่อสังคมมากกว่าการเล่นเกมวิดีโอที่เป็นกลาง ส่วนผลด้านความตื่นตัวและอารมณ์ความรู้สึกไม่แตกต่างกัน
จรรยา นาคะรัต (2528)	อิทธิพลจากตัวแบบ (Model)	ในสถานการณ์ที่บุคคลได้ดูตัวแบบที่เป็นผู้หญิงที่ไม่คุ้นเคยพูดสนับสนุนการเอื้อเพื่อไม่ให้เกิดผลให้มี

ผู้วิจัย	ประเด็นศึกษา	สาระสำคัญ
		พฤติกรรมเอื้อเฟื้อมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้ฟังการพูดสนับสนุนการเอื้อเฟื้อ
สรณะ วิณิชฉัยกุล (2544)	เพศกับพฤติกรรมกร ช่วยเหลือ	ในการพบปะกับคนแปลกหน้าในเวลาสั้นๆ ผู้ชายจะให้การช่วยเหลือคนอื่นมากกว่าผู้หญิง และผู้หญิงจะได้รับการช่วยเหลือมากกว่าผู้ชาย

ตารางที่ 8 ปรากฏการณ์แปลกๆ ของยุคไซเบอร์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรช่วยเหลือ

ถอดความจาก ชีระพร อูวรรณโณ (2561)

ข้อมูลการที่ได้ศึกษาในตารางข้างต้นเราจะเห็นได้ว่า ปรากฏการณ์แปลกๆ หลายประเด็นที่เกิดขึ้นก็เพราะสังคมทุกวันนี้มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีสูงมาก แต่นับวันพฤติกรรมกรช่วยเหลือลดน้อยลง ประจวบกับสังคมโลกกำลังเข้าสู่ภาวะวิกฤติไม่ว่าจะเป็นวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตการเมือง และวิกฤตสังคม ซึ่งลูกหลานมาয়ประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรวม กล่าวคือ การขาดกำลังใจ ขาดแรงจูงใจ และเครือข่ายในการขับเคลื่อนพลังความดีออกไปสู่สังคม จึงทำให้สังคมในทุกวันนี้ขาดการหล่อหลอมขัดเกลา พอกความเห็นแก่ตัว เอาแต่ได้ ไม่มีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อกัน โดยเฉพาะความมุ่งมั่นงดงามทางจิตใจ ในการสืบสานทำความดีเพื่อส่วนรวม ขาดแรงบันดาลใจ ขาดพลังบวกของผู้ที่มุ่งมั่นจะพัฒนาตนและสังคมจึงส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมาย

ท้ออย่างไรที่จะปลูกฝังค่านิยมพฤติกรรมกรช่วยเหลือให้เกิดขึ้นในสังคม

หากสังคมเต็มไปด้ด้วยการช่วยเหลือกันและกัน ความสุขจะเป็นตัวสื่อสารกันและกัน ในสังคม ได้เชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทุกคนจะได้ความสุขจากการช่วยเหลือกันและกัน สุขใจที่ได้ให้และสุขใจที่ได้รับ การช่วยเหลือสอนให้บุคคลปรับตัวและรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และช่วยให้รู้จักความหมายของชีวิต อันเป็นสิ่งที่บ่มเพาะกำลังใจในการดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง

แนวทางสร้างจิตสำนึกพฤติกรรมกรช่วยเหลือ อาจดำเนินการได้ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร สังคมโดยเน้นให้บุคคลได้ตระหนักรู้คิด ใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งที่ควรทำเหมาะสมตามความสามารถของตน มีจิตเป็นผู้ให้ มีทัศนคติที่ดี คิดดี คิดบวก เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันรักษพิทักษ์ปกป้องสังคม ส่งเสริมให้เกิดความรักหรือสร้างสำนึกที่ดีให้ตนเองและ

สังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ให้เกิดความรู้สึกต้องการช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้รับความสุข สนใจดูแลความทุกข์ของคนรอบข้าง เข้าใจผู้อื่นและร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดี ทำความดีให้เป็นรูปธรรมในสังคมไทย ช่วยเหลือสังคมตลอดจนรับผิดชอบสังคมร่วมกัน สำหรับระดับองค์กร เช่น ระบบการเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนจากครอบครัว 2) การมีบุคคลต้นแบบที่ทำความดี และมีพฤติกรรมช่วยเหลือ ชักชวนกันร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมที่ได้รับความเดือดร้อน นำไปสู่การสร้างจิตสำนึกที่ดีซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก

การตั้งเป้าหมายด้วยแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

เมื่อการตั้งเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของทุกๆ พฤติกรรม และทุกๆ ปฏิบัติการของการทำกิจกรรม เพราะเป้าหมายทำให้บุคคลรู้ว่าตนต้องวางแผน และเตรียมตัวอย่างไร บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต จะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อจะได้ดำเนินรอยตามเป้าหมายนั้น และทำเป้าหมายให้สำเร็จ อาทิเช่น Martin Luther King นักต่อสู้เพื่อมนุษยชนอเมริกัน เจ้าของวลี “I Have a Dream” ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นหนึ่งในบุคคลสำคัญที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษาว่าทำไม Martin จึงมีพรสวรรค์และมีอิทธิพลดึงดูดใจผู้คนให้ทำตามเขาได้มากมายและอย่างไร บุคคลที่มีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำ ส่งผลต่อวิธีการสื่อสาร ต่อวิสัยทัศน์และมุมมองการมองโลก ส่วนบุคคลที่ไม่มีเป้าหมาย อาจคิดไม่ออกว่าเป้าหมายควรจะเป็นอย่างไร อาจเป็นเพราะยังไม่รู้จักตัวเองดีพอ อาจจะหมดพลัง จึงมองไม่เห็นเป้าหมาย ก็มักจะเซื่องซึม เบื่อหน่าย ท้อแท้ และขาดความมุ่งมั่น



ภาพที่ 8 พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9

การตั้งเป้าหมายที่ดีจึงเป็นแรงขับเคลื่อนช่วยให้นักศึกษามีพลังที่จะเดินก้าวข้ามปัญหาต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จ เป้าหมายของบุคคลมีหลากหลายต่างกัน เช่น ความก้าวหน้าในงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะสมองที่เกี่ยวกับทักษะการคิดเพื่อให้ชีวิตสำเร็จ หรือ EF (Executive Functions) อันเป็นการทำหน้าที่ของสมองส่วนหน้า ซึ่งเป็นสมองขั้นสูง ด้วยความตระหนักว่า เด็กไทยทุกวัยของเราถูกทำลายโอกาสมากเกินไปแล้ว (สุภาวดี หาญเมธี, 2564) และความจริงที่ตอกย้ำเพิ่มเติมก็คือ ชีวิตเด็กไทยปัจจุบันอ่อนแอกว่าที่คิด ผู้เขียนจึงได้ประมวลเค้าร่างวิกฤติปัญหาที่ทุกฝ่ายควรเร่งตระหนัก แก้ปัญหาเหล่านี้ อาทิเช่น

ทารกได้รับน้ำนมแม่เพียงอย่างเดียว 6 เดือน มีเพียง 14% (MICS6, UNICEF 2562)

เด็กประถมศึกษา (6-12 ปี) มีระดับ IQ ต่ำกว่า 90 จุดถึง 28% (มหาวิทยาลัยมหิดล อ้างจาก สุภาวดี หาญเมธี, 2564)

เยาวชนอายุ 15-19 ปี จำนวน 2.7 ล้านคน เกี่ยวข้องกับยาเสพติด 300,000 คน (ฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร, 2562)

วัยรุ่นไทย อายุ 10-19 ปี เสี่ยงเป็นโรคซึมเศร้าสูง 44% (ราว 3 ล้านคน) และป่วยเป็นโรคซึมเศร้าแล้ว 18% (ราว 1 ล้านคน) (สุภาวดี หาญเมธี, 2564)

นอกจากนี้ผลการสอบ PISA 2022 พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ 394 คะแนน ด้านวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน และด้านการอ่าน 379 คะแนน ซึ่งเมื่อเทียบกับ PISA 2018 ที่คะแนนเฉลี่ยของประเทศไทยทั้งสามด้านลดลง โดยด้านคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 25 คะแนน ส่วนด้านวิทยาศาสตร์และการอ่าน มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 17 คะแนน และ 14 คะแนน ตามลำดับ (PISAthailand, 2566) และเมื่อเรียงลำดับ สามารถนำเสนอตั้งในตาราง (PISAthailand, 2566)

ประเทศ/เขตเศรษฐกิจ*	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	การอ่าน
สิงคโปร์	575	561	543
มาเก๊า	552	543	510
จีนไทเป	547	537	515
ฮ่องกง	540	520	500
ญี่ปุ่น	536	547	516
เกาหลี	527	528	515
เอสโตเนีย	510	526	511
สวีตเซอร์แลนด์	508	503	483
แคนาดา	497	515	507
เนเธอร์แลนด์	493	488	459
ค่าเฉลี่ย OECD	472	485	476
ประเทศไทย	394	409	379

* เรียงลำดับตามคะแนนคณิตศาสตร์

ภาพที่ 9 ผลการสอบ PISA 2022

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น หากผู้เกี่ยวข้องทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเยาวชนที่จะให้เติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศในอนาคตเพื่อที่เด็กเหล่านี้

จะได้มีทุนมนุษย์ มีภูมิคุ้มกันสามารถอยู่รอดในโลกที่แปรปรวนได้ การได้เข้าใจเรื่อง EF นับว่าตอบโจทย์นี้ เพราะการเข้าใจ EF จะช่วยให้เข้าใจครอบคลุมไปถึง IQ หมายถึง IQ จะได้รับการพัฒนาไปด้วยเช่นกัน และหาก EF ดี การควบคุมอารมณ์ดี EQ ก็จะไปด้วย ดังนั้น EF จึงเสมือนเป็นร่มที่ครอบคลุมไว้ทั้งหมด (สุชาติ สหัสกุล, 2559) นอกจากนี้คุณลักษณะต่างๆ ด้านการวางแผนและการจัดระบบ (Planning and Organizing) อันเป็นทักษะการทำงาน ตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การมองเห็นภาพรวม หากเด็กขาดทักษะนี้จะทำให้วางแผนไม่เป็น ทำให้งานมีปัญหา และด้านการมุ่งเป้าหมาย (Goal-Directed Persistence) คือ ความพากเพียรมุ่งสู่เป้าหมาย เมื่อตั้งใจและลงมือทำสิ่งใดก็มีความมุ่งมั่นอดทน ไม่ว่าจะเป็อุปสรรคใดๆ ก็พร้อมฝ่าฟันให้สำเร็จ ดังนั้นการที่จะสร้างคุณภาพเด็กและเยาวชนให้สามารถดำเนินชีวิตได้ในโลกสมัยใหม่ การบ่มเพาะบุคคลให้มี EF เพื่อปูพื้นฐานตั้งแต่แรกเกิดให้เด็กนับเป็นหน้าที่ที่ไม่ควรมองข้าม การขาด EF ของเด็กจะส่งผลให้การคิด การวางแผน การทำงานมีปัญหา การควบคุมอารมณ์ การตัดสินใจ และความจำ ซึ่งปัจจุบันพบว่าเด็กขาดทักษะการวางแผน ทำให้การเรียนและการทำงานมีปัญหา

Adele Diamond (2021) ได้นิยาม EF ว่า คือ ชุดกระบวนการทางความคิด (Mental Process) ที่ทำงานในสมองส่วนหน้า (Prefrontal Cortex) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการคิด การรู้สึก และการกระทำของมนุษย์ EF ช่วยให้มนุษย์คิดเป็น มีเหตุผล ยับยั้งชั่งใจได้ กำกับอารมณ์และพฤติกรรมตนเองได้ วางแผนทำงานเป็น มุ่งใจจดจ่อ ไม่วอกแวก จำคำสั่ง และจัดการกับงานหลายๆ อย่างให้ลุล่วงเรียบร้อยได้ จัดลำดับงานเป็นขั้นเป็นตอน ยึดเป้าหมายแล้วทำเป็นขั้นเป็นตอนจนสำเร็จ

ผลจากการศึกษาเด็กปฐมวัยที่ได้มีการเก็บข้อมูลเพื่อหาค่าเกณฑ์มาตรฐาน EF ของเด็กปฐมวัยที่สุ่มตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วทุกภาคของประเทศไทย ที่มีอายุ 2-6 ปี จำนวน 2,965 คน ระหว่างเดือน เมษายน 2558-กรกฎาคม 2559 พบว่า เด็กไทยวัย 2-6 ปีมีคะแนนพัฒนาการ EF โดยรวมล่าช้ากว่าเกณฑ์เฉลี่ยเล็กน้อยไปจนถึงล่าช้ามาก ประมาณเกือบ 30%

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า เด็กไทยอายุ 2-6 ปีที่เริ่มมีปัญหาพฤติกรรม EF มากกว่าเกณฑ์เฉลี่ยเล็กน้อยจนถึงมีปัญหาอย่างชัดเจนมีมากกว่า 30% เด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ EF จะสัมพันธ์ความยากลำบากในการควบคุมกำกับตนเอง หุนหันพลันแล่น ใจร้อน รอคอยไม่เป็นสมาธิสั้น วอกแวกง่าย และในระยะยาวอาจส่งผลเสียต่อการเรียน การทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น หนีเรียน ก้าวร้าว ติดบุหรี ติดสุรา เกิดอุบัติเหตุทาง

รถยนต์ ติดพนัก ติดยาเสพติด การก่ออาชญากรรม ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรม EF มีความเกี่ยวข้องกับโรคทางจิตเวช เช่น โรคซึมเศร้า โรคนอนไม่หลับ โรคนิสัยไม่ดี ย้ำคิดย้ำทำ ซึมเศร้า ประพฤติผิดปกติ-เกรงอันตราย เป็นต้น (สุภาวดี หาญเมธี, 2564) อย่างไรก็ตามได้มีการศึกษาต่อเนื่องไปถึงวัยรุ่น เพราะเป็นช่วงรอยต่อการเติบโตจากเด็กไปสู่ผู้ใหญ่ การประเมิน EF วัยรุ่นจึงมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากไม่ใช่เพียงการพัฒนาสมองเท่านั้นแต่ยังเป็นการบริหารความคิดการยับยั้งชั่งใจอันนำไปสู่พฤติกรรมวัยรุ่น โดยที่โครงการวิจัยการพัฒนาแบบวัดความสามารถการบริหารจัดการสมองขั้นสูงสำหรับวัยรุ่น ของสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นครั้งแรกของประเทศไทยใน

ในการศึกษา EF ของวัยรุ่นด้วยแบบประเมิน MU.EF-A โดยการประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของวัยรุ่นนำไปสู่การฟื้นฟูพัฒนาศักยภาพให้สมบูรณ์สูงขึ้นอันจะได้นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ มีความคิดและการปรับตัวได้ แก้ปัญหาได้ และประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน ผลจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเด็กวัยรุ่น 11-18 ปี จากภูมิภาคจำนวน 2400 คน พบว่า EF ของเด็กวัยรุ่น ด้านที่ต่ำกว่าเกณฑ์ 3 ลำดับแรก คือ 1) ทักษะความสามารถในการทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด 2) ทักษะการคุมอารมณ์และ 3) ทักษะการยับยั้งชั่งใจ (ธุรกิจกรุงเทพ, 2563)

การ UpGrade แรงจูงใจตนเอง

เมื่อการประเมินตนเองเป็นโอกาสสำหรับบุคคล ให้ได้ข้อมูลวิเคราะห์ และรับรู้ข้อดีหรือคุณสมบัติของตนเอง บุคคลที่มีค่าประเมินตัวเองสูงจะคิดถึงตัวเองในเชิงบวกและมีความมั่นใจในตน ทว่าผลการประเมินอาจอธิบายได้ด้วยลักษณะที่กว้างๆ แต่จะช่วยให้ได้ข้อมูลวางแผน เพื่อการตั้งเป้าหมายต่อไป ต่อไปนี้คือแบบประเมินแรงจูงใจตนเอง

รายการ	ไม่เคย	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก
1. ท่านไม่แน่ใจในความสามารถของท่านที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้				
2. เมื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และทำงานหนักยิ่งขึ้นหากต้องพบกับความล้มเหลว				
3. ท่านทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเป็นประจำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ				

รายการ	ไม่เคย	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก
4. ท่านคิดเชิงบวกเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง				
5. ท่านใช้รางวัล (และผลลัพธ์ที่ได้รับ) เพื่อให้ตนเองมีโฟกัส เช่น หากทำงานเสร็จตรงเวลา ก็จะอนุญาตให้ตนเองพักผ่อนบ้างหรือกาแฟ				
6. ท่านเชื่อว่าถ้าท่านทำงานหนักและใช้ความสามารถและพรสวรรค์ของตนแล้ว ท่านจะประสบความสำเร็จ				
7. ท่านกังวลเกี่ยวกับกำหนดเวลาและการทำงานให้เสร็จสิ้น ซึ่งทำให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล				
8. เมื่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดคุกคามหรือเป็นอันตรายต่อเป้าหมายของท่านๆ มักเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ และเดินไปในทิศทางใหม่				
9. เมื่อท่านคิดโอเคทีเดียว ออกมาได้ ท่านรู้สึกประหลาดใจกับความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง คิดว่ามันช่างเป็นวันที่โชคดี และเตือนตัวเองว่าอย่าชินกับความรูสึกนี้				
10. ท่านมักจะทำงานในปริมาณขั้นต่ำที่จำเป็น เพื่อให้เจ้านายและทีมของท่านพึงพอใจ				
11. ท่านมักจะกังวลกับการไม่บรรลุเป้าหมาย และมักเน้นไปที่สาเหตุของการไม่บรรลุเป้าหมายนั้น				
12. ท่านสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคตของท่าน ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการเป้าหมายใหม่				

ตารางที่ 9 แบบประเมินแรงจูงใจตนเอง

เมื่อเสร็จแล้วให้ คำนวณผลรวม ที่ได้จากการทำแบบทดสอบนี้

ได้ 42-30 คะแนน สะท้อนว่า มีแรงจูงใจในตนเองอยู่ในระดับมาก

ได้ 29-18 คะแนน สะท้อนว่า มีแรงจูงใจในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ได้ต่ำกว่า 18 คะแนน สะท้อนว่า มีแรงจูงใจในตนเองอยู่ในระดับต่ำ

บุคคลที่รับรู้ตนเองว่ากำลังโฟกัสเป้าหมายอะไร เช่น ไม่ว่าจะป็นงานหรือเรื่องส่วนตัว สิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา คือ ณ ปัจจุบัน มีอะไรที่ขัดขวางการไปถึงเป้าหมายอะไร การหาคำตอบอาจเริ่มต้นจากการพิจารณาที่เหตุผลภายนอก เช่น “ไม่มีเวลา” “ไม่มีทักษะที่

จำเป็น” หรือ “ไม่มีเงิน” ประเด็นหลังเป็นข้อแก้ตัวที่พบบ่อยที่สุด จากนั้นหาคำตอบจากภายในตนเอง เช่น การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะมีพยายามและยอมรับผลที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเอง เลือกที่จะกระทำในสิ่งที่มีความท้าทาย ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้ประสบผลตามที่ต้องการ และใช้ความล้มเหลวเป็นแรงเสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ มักหลีกเลี่ยงงานยาก ขาดความมั่นใจ ขาดความพยายาม เกิดความเครียด และมีเชื่อว่าโชคชะตามีผลต่อความสำเร็จของงาน เมื่อบุคคลได้รับรู้และเข้าใจแนวทางสู่ความสำเร็จก็จะตั้งประสบการณ์ ความมุ่งมั่น ทุ่มพยายามสู่เส้นทางที่ตนเองต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจในตนเองจะสนับสนุนตนเองให้ทำงานต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ต้องเผชิญกับงานที่ซับซ้อน จะมีกรอบความคิดที่จะเปลี่ยนปัญหาให้เป็นความท้าทายให้รู้สึกมีแรงจูงใจที่จะพัฒนา ให้เหตุผลต่อตนเองด้วยการกระตุ้น มีความกระตือรือร้น สิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องมี คือ เป้าหมายในชีวิตที่ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ผนวกกับหากได้รับการสนับสนุน กระตุ้นจากหลายๆฝ่าย ที่จะช่วยเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่กล้าแข็ง มีพลังมุ่งสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ผนวกด้วยการวิเคราะห์ทรัพยากร และหน่วยสนับสนุนที่มีที่จะช่วยให้สามารถทำงานให้สำเร็จ ที่น่าสนใจยิ่งกว่านั้นก็คือเราสามารถเลือกมองสิ่งต่างๆ รอบตัว เพื่อสนับสนุนความหวังกำลังใจได้ สิ่งเหล่านี้ลุล่วงจะเป็นไปได้แม้จะเริ่มจากจุดที่ติดลบก็ตาม แตกต่างกับผู้ที่ขาดแรงจูงใจ ที่ปราศจากแรงผลักดันจากภายใน ขาดทักษะ ประสบการณ์การทำงาน ขาดสิ่งล่อใจ ขาดเป้าหมายในชีวิต เมื่อไม่มีเป้าหมายก็อาจรู้สึกเดียวดาย ไม่มีแรงจูงใจ และไร้เข็มทิศชีวิต

ผู้เขียนมีความเชื่ออย่างเต็มเปี่ยมว่า วิธีเดียวที่บุคคลจะบรรลุสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริง คือ การรับรู้ความสามารถในการกระตุ้นตนเอง โดยหมั่นปลูก เตือนตนและมีความสามารถในการตัดสินใจไม่ไหลเลื่อนไปตามเหตุการณ์ภายนอก หากบุคคลมีความสามารถในการกระตุ้นตนเองสูงการเอาชนะอุปสรรคกำลังเผชิญก็ง่ายขึ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจของแต่ละคน จึงทำได้หลากหลายวิธีหรือแนวทาง โดยที่ไม่มีวิธีหรือแนวทางไหนที่ตายตัว ในที่นี้ผู้เขียนขอเสนอเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง ดังนี้

1) ชื่อตรงต่อคุณค่าของตน การมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นศักยภาพและคุณค่าของตนเอง รู้จุดอ่อน จุดด้อยและจุดแข็งแกร่งของตนจะช่วยให้สามารถกำหนดพฤติกรรมและการใช้ชีวิต สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีอัตลักษณ์ และเป็นสิ่งที่มาจากภายในตน (Inner) เพราะยอมไม่มี

ใครที่จะสามารถกำหนดคุณค่าของตนได้ดีเท่าบุคคลนั้น หากบุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ รัก รัก และสนใจในแบบฉบับของตนเอง ก็จะมีพลังถึงแรงบันดาลใจและพลังชีวิตให้มีพฤติกรรมและก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น และทว่าแม้จะเคยมีความผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้นก็ไม่สูญเสียแรงใจ แต่จะกลับนำสิ่งที่ล้มเหลวมาเป็นบทเรียน เพราะเชื่อว่าความสำเร็จกับความล้มเหลวเป็นของคู่กัน

2) ค้นหาเหตุผลของตน การมีเหตุผลให้กับทุกๆ พฤติกรรม และการตัดสินใจว่าตนเองทำไมตนเองต้องทำในสิ่งนั้น สิ่งนี้ หรือมีเป้าหมายนั้นนี้ รวมทั้งเป้าหมายที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จในอาชีพ บุคคลอาจจะศึกษาแรงจูงใจจากบุคคลต้นแบบ หรือบุคคลระดับตำนานที่สามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจได้ การที่เรามองตัวอย่างที่ดี มองเห็นความคิด ความตั้งใจ ก็สามารถสร้างกำลังใจแก่เราได้ไม่มากนักน้อย จะทำให้มีกำลังใจ หากสามารถประยุกต์นำสิ่งที่ได้มาเชื่อมโยงกับเป้าหมายของตน ก็จะสามารถชักนำให้เกิดความสำเร็จได้บ่อยขึ้นและง่ายขึ้น

3) รับผิดชอบชีวิตตนเอง ทุกๆ ชีวิตต่างมีอะไรที่ให้คุณจะต้อง “รับผิดชอบ” และทุกอย่างล้วนมีผลลัพธ์ที่ต้องแสดงความรับผิดชอบ ที่มาจากการกระทำของตน ดังนั้น “การรับรู้” ตนเองจึงถือว่าการรับผิดชอบ นอกจากนี้ก็ยังมี การรับรู้คำพูดของตน รับรู้อารมณ์ และรับรู้การกระทำของตนเอง เพราะการรับรู้ คือการยอมรับ และเปิดโอกาสให้ตนเองได้แก้ไขหรือพัฒนาในวันนี้ให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา

4) ความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การมีแนวคิดเพื่อความสมบูรณ์แบบ นับเป็นหนทางสู่ความล้มเหลว ดังนั้นบุคคลจึงควรต้องเข้าใจว่าความล้มเหลวเป็นสาระของชีวิตที่จำเป็นของการเรียนรู้ และเรียนรู้วิธีรับมือกับความล้มเหลวว่าเป็นบทเรียนให้เติบโต เพราะการมีความเข้มแข็งทางใจ สร้างได้ด้วยพลังใจ เมื่อเจอปัญหา เราจะมองหาด้านบวก และไม่ตอกย้ำซ้ำเติมตนเอง การมีเจตคติที่ดีต่อความล้มเหลวนี้จะทำให้บุคคลอยู่บนเส้นทางที่ถูกต้องสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้การฝึกฝนให้ตนเองเป็นคนอยู่ไม่นิ่ง ไม่ลดละล้มเลิกง่ายๆ จนกระทั่งกลายเป็นนิสัย พบว่า ศักยภาพของบุคคลจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมหัศจรรย์

5) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคคลที่มีแรงจูงใจและประสบความสำเร็จต่างให้ ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมาย จะพยายามหาแนวทาง หรือสร้างจินตภาพของเป้าหมายให้ชัดเจนอยู่เสมอ เพราะสิ่งนี้ช่วยให้รู้ว่าเป้าหมายที่ตนต้องการบรรลุนั้นเป็นอย่างไร จะทำให้ไปถึงจุดนั้นได้ง่ายขึ้น

เพราะ“ยิ่งเป้าหมายชัด ยิ่งประหยัดเวลา” และทุกๆ ครั้งของการทำสำเร็จในแต่ละขั้นนั้นจะทำให้รู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำเป้าหมายย่อยสำเร็จแล้ว ก็จะทำให้เกิดกำลังใจ มีความมั่นใจมากขึ้น

ปูของฉันเคยบอกฉันว่ามีคนอยู่สองประเภท คือคนที่ทำงานและคนที่รับเครดิต เขาบอกให้ฉันพยายามอยู่ในกลุ่มแรก มีการแข่งขันน้อยกว่ามาก

อินทิรา คานธี

ที่จะทำเป้าหมายอื่นๆต่อไป อีกทั้งหากได้รู้เป้าหมาย สถานการณ์ก็จะไม่ยากอย่างที่คิด

6) คิดบวก บุคคลที่คิดเชิงลบ เช่น คิดกลัวไปก่อนว่ามันยาก หรือมันยิ่งใหญ่เกินไปก็จะทำให้สำเร็จก็จะพบแต่ความพ่ายแพ้และการสูญเสีย แต่หากเปลี่ยนมุมมอง มองว่าทุกอย่างเป็นไปได้ และไม่มีอะไรที่จะเกินความพยายาม สู้วิกฤต ด้วยทัศนคติใหม่ เช่น คิดว่าถ้าคนอื่นทำได้ เราก็ทำได้เช่นกัน หมั่นให้กำลังใจตนเองด้วยการคิดบวกแล้วจะพบกับความสำเร็จในที่สุด หรืออาจจะหาคำปลุกใจที่จะช่วยให้แข็งแกร่งขึ้น เช่น

**** สิ่งใดที่จิตใจคิดและเชื่อได้ สิ่งนั้นก็สามารถบรรลุได้**

**** ความสำเร็จ ของคนเราเกิดขึ้นตั้งแต่ความคิดที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการลงมือทำ และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตจริง**

**** ความสำเร็จมิใช่บุญแฉะไปสู่อุณหภูมิ สุข ความสุขต่างหากคือบุญแฉะที่จะไปสู่อุณหภูมิ ความสำเร็จ**

การประเมินแรงจูงใจ

การประเมินแรงจูงใจ คือ การทดสอบเพื่อศึกษาว่าอะไรกระตุ้นให้บุคคลดำเนินการบางอย่าง เช่น ตัดสินใจ เป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัยความสนใจ ความปรารถนาของแต่ละบุคคล ผลที่ได้จากการประเมินแรงจูงใจช่วยให้เราเข้าใจสิ่งที่ทำให้ผู้คนเอียงในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งมากกว่าอีกเรื่องหนึ่ง เมื่อได้เข้าใจแล้ว ก็จะสามารถนำผลของแบบทดสอบไปใช้กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการประเมินแรงจูงใจ สามารถใช้รูปแบบผสมผสานระหว่างแบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychometric tests) และการประเมินความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Assessments) ที่มีรายการคำถามเป็นมาตราส่วน (Rating scales) แต่ละชนิดใช้ในการวัด

แง่มุมต่างๆ กันไป เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนแตกต่างกันไป เช่น ประเมินในประเด็นการตอบสนองที่สังเกตได้ ประเด็นทำนายพฤติกรรม ในประเด็นพัฒนาการสัมพัทธ์ ในประเด็นกระบวนการทางปัญญา ฯลฯ ที่ผู้ศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาได้ แบบประเมินแรงจูงใจที่ถูกสร้างขึ้น มีนักวิชาการใช้ตามวัตถุประสงค์ อาทิเช่น ในการเรียนรู้ ในการทำงาน และภาวะผู้นำ เป็นต้น

การประเมิน	ลักษณะการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
การประเมินแรงจูงใจ ของผู้เรียน (Student Motivation Assessment)	แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเรียนรู้ วิธีนี้ จึงเพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้เพียงใด แรงจูงใจ ในการเรียนรู้ คือความปรารถนาที่จะเรียนรู้ ของผู้เรียนที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลาย ชนิด (เช่น ความสนใจในการเรียนรู้ ความสามารถในการควบคุมตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองและ บุคลิกภาพ) เป็นวิธีการวัดการมีส่วนร่วมใน ชั้นเรียนและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมใน กิจกรรม ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ	มีหลายประเภท เช่น แบบประเมิน Assessment of learning ใช้เพื่อระบุว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติตาม มาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด โดยมาก มักอิงตามเกณฑ์ เช่น Exams, Portfolios, Standardized tests และ Final projects Assessment for learning ผู้สอนสามารถประเมินได้อย่างต่อ เนื่อง ด้วยแบบประเมิน ต่อไปนี้ 1) Summative Assessments 2) Norm-referenced Assessments 3) Criterion-referenced Assessments ตัวอย่างแบบประเมิน เช่น Assessment as learning เกี่ยวข้องกับการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนรู้ เช่น ในการเรียน การสอน ทักษะการคิด การแก้ปัญหา และส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายที่ สามารถบรรลุได้ของตนเองและ ประเมินความก้าวหน้า
การประเมินแรงจูงใจของ พนักงาน	ใช้วัดการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร โดยมีเป้าหมาย คือ การค้นหาแรงจูงใจ	มีหลายประเภท เช่น แบบประเมิน 1) Skills assessment tests

การประเมิน	ลักษณะการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
Employee Motivation Assessment	ของพนักงานที่มีผลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กร เช่น การประเมินเพื่อความสำเร็จ เพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน อัตลักษณ์ อำนาจ ความเป็นอิสระ การยอมรับ และ ตำแหน่ง เป็นต้น	2) Job knowledge tests 3) Cognitive ability tests 4) Emotional intelligence tests 5) Integrity tests 6) Physical ability tests 7) Personality tests ตัวอย่างแบบประเมิน เช่น -The Myers-Briggs ที่แบ่งประเภทของบุคคลออกเป็น 16 ประเภท เช่น ตามลักษณะของการเก็บตัว ความรู้สึกหรือสัญชาตญาณ การคิดหรือความรู้สึก และการตัดสินใจหรือการรับรู้ -The Big Five Model ประเมินความมั่นคงทางอารมณ์ การคล้อยตาม ความมีสติ และการเปิดรับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
Leadership Motivation Assessment การประเมินแรงจูงใจของภาวะผู้นำ	ช่วยให้เข้าใจศักยภาพ และทราบเจตนาของผู้นำ เพื่อค้นหาความตั้งใจที่แท้จริง เช่น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการจัดการอารมณ์ การบริหารความเครียด ที่จะช่วยให้สามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งนั้น	มีหลายประเภท เช่น แบบประเมิน - Emotional and Social Competency Inventory (ESCI) - Personal Values Questionnaire (PVQ) - Leadership Skills - Stress Management Skills - Time Management - Project Management - Decision Making เป็นต้น

ตารางที่ 10 ตัวอย่างแบบประเมินแรงจูงใจ

สรุป

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เสริมหนุน ชี้นำ และรักษาพฤติกรรม ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของบุคคลและทุกๆองค์กร เช่น ชั้นเรียน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ

การประเมินแรงจูงใจมีพื้นฐานจากทฤษฎีแรงจูงใจหลายๆ ทฤษฎี ช่วยให้บุคคลเข้าใจปัจจัยเบื้องหลังที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมบุคคล ความเข้าใจนี้เป็นแนวทางในการตั้งเป้าหมาย และการตัดสินใจ ซึ่งช่วยส่งเสริมกระบวนการเติบโตของบุคคล เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน และช่วยในการทำนายพฤติกรรม นอกจากนี้ผลที่ได้จากการประเมินแรงจูงใจให้ข้อมูล (เชิงลึก) ที่มีประโยชน์เกี่ยวกับแนวโน้มความสนใจต่างๆ ของบุคคล โดยวิเคราะห์สิ่งจูงใจ หรือสิ่งล่อใจ และสิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้สามารถใช้ประเมินร่วมกับความสามารถทางปัญญา เจตคติ การประเมินอารมณ์ และการทดสอบ ฯลฯ อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญในการกำหนดแนวทางการประเมินแรงจูงใจ คือ การทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ว่าแรงจูงใจประเภทใดที่นักวิชาการ ครู หรือองค์กรกำลังเน้นศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ก็จะช่วยในการเลือกใช้แบบประเมินที่เหมาะสม และถูกต้อง

A Motivational Quote

Everybody Knows:

You can't be all things to all people.

You can't do all things at once.

You can't do all things equally well.

You can't do all things better than everyone else.

Your humanity is showing just like everyone else's.

So:

You have to find out who you are, and be that.

You have to decide what comes first, and do that.

You have to discover your strengths, and use them.

You have to learn not to compete with others,

Because no one else is in the contest of *being you*.

Then:

You will have learned to accept your own uniqueness.

You will have learned to set priorities and make decisions.

You will have learned to live with your limitations.

You will have learned to give yourself the respect that is due.

And you'll be a most vital mortal.

Dare To Believe:

That you are a wonderful, unique person.

That you are a once-in-all-history event.

That it's more than a right, it's your duty, to be who you are.

That life is not a problem to solve, but a gift to cherish.

And you'll be able to stay one up on what used to get you down.

บทที่ 6

อารมณ์

ความนำ

ลองตอบคำถามต่อไปนี้

ท่านมีอารมณ์เดียว “วินแตก” หรือ “สุดขีด” ครั้งสุดท้ายเมื่อไร

ท่านทำอะไรของ ทำร้ายบุคคลที่ท่านรักครั้งสุดท้ายรุนแรงเพียงใด

ท่านเข้าใจสัญญาณเตือนแต่ละอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นของตนเองได้ดีเพียงใด

โดยปกติท่านแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์อย่างไรขณะดำรงชีวิตในสังคม

อารมณ์เป็นคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่มีลักษณะสลับซับซ้อน เป็นนามธรรม เป็นสิ่งนำที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออก สะท้อนให้เข้าใจความรู้สึก ทำที่ หรือสัญญาณของการสื่อสาร เป็นได้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ บางคนจึงสามารถปิดบัง อำพราง ซ่อนเร้นอารมณ์ได้ดี อารมณ์บางชนิดเป็นภาษาสากล มนุษย์มีหลากหลายอารมณ์และความรู้สึกแตกต่างกันแต่แต่ละบุคคล ประโยชน์ของอารมณ์ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ อารมณ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของชีวิต เป็นสีสันและช่วยเพิ่มรสชาติของชีวิต มนุษย์ต่างจากสัตว์ตรงที่มีอารมณ์ เหตุผล และความรู้สึก มีความคิดที่จะเลือกตอบสนองความต้องการ อารมณ์จึงเป็นผลผลิตของความรู้สึกและความคิดของแต่ละบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระได้มากมาย ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีแบบฉบับพฤติกรรมทางอารมณ์เฉพาะ จึงมีใครคนบ้ร่อยมีสาเหตุที่มาจากอารมณ์ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรอบตัว

อารมณ์มีพัฒนาการตามอายุ พฤติกรรมทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนวุฒิภาวะ ทว่าวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่ได้ประเมินหรือตัดสินที่อายุ หากแต่ที่สังคม ความคิด อารมณ์มีอิทธิพลต่อการคิด การกระทำ และการตัดสินใจ เราอาจเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “ทุกคนมีอารมณ์เป็นนาย และเป็นศัตรูของตนเอง” เหตุนี้อารมณ์จึงเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรม อารมณ์เป็นคำที่ยากต่อการนิยามให้ชัดเจน มีความละเอียดอ่อน ไม่สามารถสัมผัสได้ มีทั้งที่สังเกตได้และไม่อาจสังเกตได้

ความหมาย

คำว่า “อารมณ์” ตรงกับคำ Emotion ในภาษาอังกฤษ มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Emovere” หมายถึง การยกขึ้น การตื่น การก่อกวน การปั่นป่วน และความตื่นเต้นเร้าใจ (to stir up or to set up)

พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2553) ใช้คำว่า อารัมมณะ ในทางพุทธศาสนา กล่าวว่าหมายถึง สิ่งที่จิตและเจตสิกยึดเหนี่ยว สิ่งที่ผ่านมาหรือที่รับรู้ได้ทางตา หู จมูก ลิ้น กาย หรือใจ (Objects of sense) อารมณ์ที่ผ่านมาทางตา ได้แก่ รูปและสีต่าง ๆ ทางหู ได้แก่ เสียงต่าง ๆ ทางจมูก ได้แก่ กลิ่นต่าง ๆ ทางลิ้น ได้แก่ รสต่าง ๆ ทางกาย ได้แก่ สิ่งที่ถูกต้องได้ และทางใจ ได้แก่ สิ่งที่รับรู้ได้ด้วยใจ ที่เรียกว่า ธรรมารมณ์ การกล่าวถึงอารมณ์ในทางพุทธศาสนามุ่งหมายให้บุคคลรู้จักควบคุมจิตใจ หรือสอนใจตัวเอง รู้จักยับยั้งชั่งใจมิให้เกิดความคิดไม่ดีต่าง ๆ ที่เรียกว่า อกุศลธรรม มาครอบงำจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับวิกิพจนานุกรม (2566) ให้ความหมายไว้ว่า คือ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตโดยผ่านทางตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2557) กล่าวว่าอารมณ์ คือ สภาวะความหวนไหวของจิตใจ และสรีระ ขณะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า สภาวะความหวนไหวนี้เป็นความรู้สึกเฉพาะภายในของบุคคล และพร้อมที่จะแสดงกิริยาโต้ตอบ

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2559) นิยามว่า คือ ความรู้สึกที่ประกอบด้วยการถูกกระตุ้นทางสรีระ (เช่น การเต้นของหัวใจ) ประสบการณ์ที่เราระลึกหรือนึกถึงได้ (เช่น คิดถึงวันที่ได้พบคนรัก) และการกระทำบางอย่าง (เช่น การยิ้มหรือส่งเสียงตะโกน)

นิพิธิตา ชำนาญกุล (2561) กล่าวว่า อารมณ์ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์ความรู้สึกส่วนบุคคล ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและอินทรีย์ ส่งผลให้เกิดการโต้ตอบเป็นความรู้สึกที่หวนไหวแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มีระดับความเข้มข้นต่างกันไป

ภกตียา อินตะยศ และคณะ (2563) ให้นิยามว่า อารมณ์ หมายถึง สรีรวิทยาเชิงพฤติกรรม และการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ ช่วยให้เราสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อความต้องการภายในและภายนอกอย่างรวดเร็ว อารมณ์ต่างๆ ที่เกิดจากตัวเองหรือบุคคลรอบข้างที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางอารมณ์ของบุคคลคนนั้น

Steven & McBurney (2003) ให้ความหมายว่า อารมณ์ คือ ประสบการณ์ของความรู้สึกสำนึกที่เป็นอัตวิสัยถูกกำหนดเป็นลักษณะเฉพาะ และแสดงออกทางจิตสรีรวิทยา ปฏิกริยาทางชีววิทยาและสภาพจิตใจ มักจะถูกจัดรวมว่ามีอิทธิพลซึ่งกันและกันกับพื้นฐานอารมณ์ โดยพื้นฐานอารมณ์มีมาแต่กำเนิด รวมทั้งลักษณะอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ นิสัย แรงจูงใจและได้รับอิทธิพลจากฮอโมน และสารสื่อประสาท อาทิเช่น นอราดรีนาลีน โดพามีน เซโรโตนิน ออกซิโทซิน และคอร์ติซอล อารมณ์เป็นพลังผลักดัน(เบื้องหลัง)ของพฤติกรรมทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบ ที่แสดงออกมาทางร่างกาย เช่น หายใจเร็ว เหงื่อท่วมตัว กล้ามเนื้อหดเกร็ง ซึ่พจรเต้นเร็ว

McBurney (2003) กล่าวว่า อารมณ์ หมายถึง ประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกสำนึกและอัตวิสัยที่ถูกกำหนดลักษณะเฉพาะโดยการแสดงออกเชิงอารมณ์ สภาพจิตใจและอารมณ์มักเกี่ยวข้องกันอันมีอิทธิพลต่อพื้นฐานทางจิตใจแต่กำเนิดให้บุคคลมีนิสัย บุคลิกภาพและแรงจูงใจ อีกทั้งได้รับอิทธิพลจากฮอโมนและสารสื่อประสาท เช่น โดพามีน นอราดรีนาลีน

จากความหมายข้างต้น เราจึงสามารถแบ่งอารมณ์ได้ 2 นัย กล่าวคือ

นัยทางพุทธศาสนา อารมณ์คือ เครื่องยึดหน่วงจิตหรือสิ่งที่สามารถรู้ได้

นัยทางจิตวิทยา อารมณ์ คือ ความว้าวุ่นใจ ความปั่นป่วน จึงเป็นสภาวะที่บุคคลสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่ตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ของตนเอง

อารมณ์เป็นเครื่องรับรองจิตใจ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่แทรกอยู่ในทุกกิจการอาหาร ทุกเวลา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานที่ ไม่ยกเว้นระดับการศึกษา และสถานภาพ เช่น นักบวช นักวิชาการ นักการเมือง คนไร้ที่พึ่งพิง ทุกคนต่างมีประสบการณ์ทางอารมณ์ที่แสดงออกมาในชีวิตประจำวัน จึงผันแปรไปตามสถานการณ์

ในชีวิตประจำวัน ผู้คนมักใช้อารมณ์ และมีระดับอารมณ์ต่างกัน ระดับของอารมณ์ ดังนี้ (อริยา คูหา, 2665)

Mood เป็นภาวะที่แสดงออก คงตัวอยู่ ณ เวลาหนึ่ง มีรูปแบบกำกวม คลุมเครือ ค้างๆค่างๆ ไม่สามารถระบุความรู้สึก หรือสาเหตุการเกิด ที่มาที่ไปไม่ชัดเจนนัก เกิดขึ้นเป็นครั้งเป็นคราว (Mood: a transitory emotion)

ความรู้สึก (Feeling) เป็นภาวะอาการแสดงออก มีลักษณะแปรปรวน สามารถแปลความหรือตีความได้ แสดงออกในแบบของความชอบเกลียดพอใจไม่พอใจ ตีใจเสียใจ ฯลฯ

หรือกระบวนการรู้สำนึกที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเหตุให้เมื่ออาการที่แตกต่างกัน

อารมณ์ (Emotion) หมายถึง ปฏิกริยาของความรู้สึกที่เกิดขึ้น อารมณ์ก็มีเป้าหมาย จึงทราบสาเหตุแน่ชัด และระบุได้ จึงรับรู้ได้ว่ามีสิ่งใดๆกระตุ้นหรือรบกวน ให้มีการตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ สามารถระบุได้ชัดเจนว่าสภาวะนั้นตนเองรู้สึกเช่นใด อารมณ์จึงมีเป้าหมายเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และอ่อนไหวกว่าจิตใจ แต่อารมณ์ไม่ใช่จิตใจ

จิตใจ (Mind) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มั่นคง ชัดเจน ยากต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของบุคคล จิตใจเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชีวิตอันเป็นต้นเหตุที่ลึกที่สุดของความสำเร็จและความล้มเหลวของชีวิต หากบุคคลใช้เป็นจะเกิดประโยชน์สูงสุด

จากระดับจิตลักษณะข้างต้น อารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน จึงเป็นความจริงของชีวิตที่เรามีจิตใจที่เป็นตัวแปรกำหนด โน้มนำให้บุคคลเกิดความเคลื่อนไหว ปั่นป่วนและปลุกเร้าให้เกิดกำลังแสดงพฤติกรรมต่างๆ

ธรรมชาติของอารมณ์

Darwin ได้เสนอทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์ โดยกล่าวว่า อารมณ์จะมีการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคคล เพิ่มโอกาสในการอยู่รอด (Lazarus & Folkman, nd) อารมณ์มีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ตัดสินใจ ให้สามารถวินิจฉัยได้ว่าบุคคลนั้นมีความสุข สุข โกรธ เครียด เบื่อ เหงา ฯลฯ นอกจากนี้อารมณ์เป็นปฏิกริยาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่น บุคคล หรือเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังมีผลต่อการเลือกและตัดสินใจร่วมกิจกรรม เราจึงสามารถเข้าใจ ตีความการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่นได้ ธรรมชาติของอารมณ์ลักษณะเด่นๆ มีดังต่อไปนี้

1) เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เราไม่อาจจะปฏิเสธอารมณ์ได้ เพราะอารมณ์ช่วยให้การดำรงชีวิตมีสีสัน มีเป้าหมาย ให้เราสามารถใช้ประโยชน์ขับเคลื่อนพฤติกรรม เช่น ในการคิดค้นพัฒนา หรือต่อสู้กับปัญหาต่างๆ

2) ละเอียดอ่อน ซับซ้อน เพราะอารมณ์มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่มีรูปแบบ ไม่มีน้ำหนัก ไม่ต้องการที่อยู่ จึงอยู่ในทุกๆ สภาวะ ทุกคนสามารถฝึกฝนจิต พัฒนาใจ หรืออารมณ์ตนเองเพื่อให้เกิดปัญญาได้

3) เป็นสภาวะชั่วคราว อารมณ์ต่างๆ เช่น อารมณ์พอใจ เสียใจ สะเทือนใจ หนักใจ ทุกข์ใจ ดีใจ อึ้งใจ ฯลฯ เหล่านี้เป็นความรู้สึกที่ไม่คงเส้นคงวา อยู่ไม่นิ่ง บุคคลที่ผ่านการฝึกฝนแล้วจะมีพลังทางอารมณ์ จิตใจจะเป็นระเบียบ สุขุม มีความสงบนิ่ง เยือกเย็นของอารมณ์

4) สังเกตได้และสังเกตไม่ได้ เพราะอารมณ์เป็นพฤติกรรมภายใน เช่น ครุ่นคิด ทุกข์ใจ นิ่ง สงบ แต่บางครั้งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น ถอนใจ หน้าแดง เสียง สิ้น คิ้วขมวด อารมณ์จึงเป็นเหตุให้บุคคลอาจจะรู้ตัว รู้เท่าทัน หรือไม่รู้ตัว ไม่รู้เท่าทัน ขึ้นอยู่กับความละเอียดอ่อน ระดับอารมณ์และเจตนาของบุคคลนั้น

5) เป็นนามธรรมแต่มีการแสดงออกเป็นรูปธรรม เพราะอารมณ์เป็นกลไกทางจิตทำหน้าที่กำกับ และสั่งการร่างกาย มีอำนาจรับรู้ ร่างกายจึงเป็นเครื่องมือของจิตใจและอารมณ์ ให้แสดงออกเป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ส่งผลให้ท้องไส้ปั่นป่วน หัวใจเต้นรัว เป็นต้น

6) เป็นอัตตภาววิสัย (Subjective) แต่แสดงออกที่เป็นภาวะวิสัย (Objective) อารมณ์เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือกล่าวได้ว่า การรับรู้อารมณ์เป็นเรื่องส่วนตัวที่บุคคลนั้นเท่านั้นจะเข้าใจตนเองได้อย่างถ่องแท้ ในการศึกษาอารมณ์จึงใช้วิธีการอัตนัย (Subjective)

7) เป็นเครื่องรับรองจิตใจ เป็นส่วนหนึ่งของจิตใจ อารมณ์และจิตใจเป็นคนละส่วนกันเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน ที่มีจิตใจเป็นสภาวะภายในที่มั่นคงของบุคคล เหตุนี้บุคคลที่จัดระเบียบแห่งจิตใจดี จะมีจิตใจดีที่ย่อมนำมาสุขมาให้ เราสามารถพัฒนาจิตใจตนเองได้โดยการ จัดระบบความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ให้เหมาะสม พุทธิ คิทธิ ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

ด้วยธรรมชาติของอารมณ์ตามลักษณะที่กล่าวไว้ข้างต้น อารมณ์จึงมี 3 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะเชิงอัตวิสัย: เป็นการคิด การเข้าใจ มุมมองของบุคคลที่รับรู้ ต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบ

2) ลักษณะทางสรีรวิทยา: เป็นปฏิกิริยาทางร่างกายที่ตอบสนองต่ออารมณ์

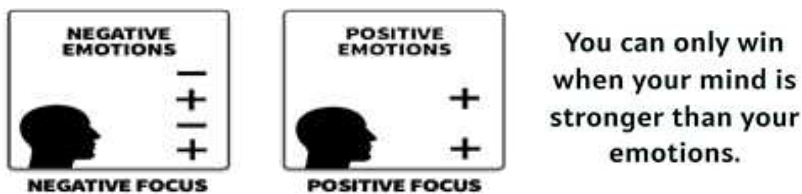
3) ลักษณะตามการแสดงออก: วิธีการที่บุคคลมีพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่ออารมณ์โดยตรง

หน้าที่ของอารมณ์

ปัญหาสำคัญในปัจจุบัน คือ การที่บุคคลไม่ได้ตระหนักในบทบาทและอิทธิพลของอารมณ์ เพียงรู้ และเข้าใจ ความหมายของอารมณ์ และคิดกันว่าหากเราสามารถบริหารจัดการ

กำกับอารมณ์ตนเองได้แล้ว ก็สามารถจัดการปัญหาต่างได้ โดยรู้ไม่เท่าทันพลังของอารมณ์ ไม่ได้เข้าใจผลกระทบของอารมณ์ว่ามีผลต่อความคิด และการกระทำอย่างไร ดังนั้นการเข้าใจหน้าที่ของอารมณ์ จะช่วยให้บุคคลนำประโยชน์มาใช้ให้ได้ประสิทธิภาพเป็นนายของอารมณ์โดยสมบูรณ์ ในที่นี้หน้าที่ของอารมณ์ มีดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ทางจิตวิทยา หรือทางจิตใจ เช่น อารมณ์บวกส่งผลให้บุคคลแปลประสบการณ์ที่ได้รับเป็นด้านบวกที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแจ่มใส อบอุ่น มีจิตใจดี มองโลกในแง่ดี จิตใจเข้มแข็ง หนักแน่น มีความมั่นใจ พอใจในชีวิต มีเจตคติทางบวกต่อชีวิต ประกอบด้วยอารมณ์บวก เช่น อารมณ์สุข สนุกสนาน เบิกบาน ฯลฯ เราทุกคนต่างต้องการสิ่งที่ดีๆเข้ามาสู่ชีวิต ให้มีความร่าเริง ผ่อนคลาย ไม่เครียด สภาวะอารมณ์บวกนี้ยังประโยชน์แก่ตนเองและคนใกล้ชิดให้มีสุขภาพจิตดีไปด้วย คล้ายการฉีดน้ำหอม ใครที่ได้สูดดมก็รู้สึกสดชื่น ดีไปด้วย ตรงข้ามกับอารมณ์ลบที่ส่งผลให้จิตใจร้อน รุนวาย ไม่เป็นสุข มักระบายอารมณ์ด้วยความรุนแรง ดังภาพ



ภาพที่ 10 Focus ของอารมณ์

2. หน้าที่ทางสังคม อารมณ์เป็นสภาวะที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกและจิตใจ อารมณ์จึงคล้ายกับโรคติดต่อจากบุคคลหนึ่งไปอีกรูปบุคคลหนึ่ง ให้เราสามารถอ่านจิตใจรับรู้พฤติกรรมทางอารมณ์ได้ สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการปรับตนเองให้เหมาะสมเพื่อตอบสนองตามสถานการณ์อารมณ์นั้นๆ เช่น ผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนภายในห้องเรียน บรรยากาศการเรียนรู้จะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับผู้สอน หากผู้สอนมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายผู้เรียนด้วยท่าที่เป็นมิตร และเป็นกันเอง ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน ผู้เรียนจะกล้าแสดงออก ไม่เครียด ไม่กดดัน พอใจ รับรู้ถึงการให้เกียรติและยอมรับ มั่นใจในตัวเอง แต่หากผู้เรียนรับรู้ว่ามีอารมณ์ลบ โกรธ ไม่พอใจ ก็ย่อมรู้สึกใจไม่ดี ไม่สบายใจ ขาดความสุขในการเรียนรู้ ไม่กล้าถาม ไม่กล้าแสดงออก หน้าที่ทางสังคมของอารมณ์จึงเป็นทักษะทางสังคมที่จะอำนวยความสะดวกให้มีการติดต่อกับผู้อื่น หรือระงับสัมพันธภาพ เป็นต้น

3. หน้าที่ในการเรียนรู้ การจำ การทำงานของอารมณ์มีความสัมพันธ์กับสมองที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความจำ เช่น ความเศร้า อารมณ์บวก จะทำให้บุคคลใส่ใจกับสิ่งที่ตนให้ความสำคัญ ส่งผลให้เป็นความทรงจำเหล่านี้ที่เกิดขึ้นได้ง่ายที่สุดในภายหลัง เรียกว่า การประมวลผลที่สอดคล้องกันในอารมณ์ หรือ การประมวลผลสอดคล้องกับสภาวะของจิตใจ (Bower, 2024) และ White (2015 อ้างอิงจาก Henderson, 2024) กล่าวว่า อารมณ์ขันเป็นประโยชน์ต่อร่างกายจิตใจ และช่วยให้เรียนได้ดีขึ้นด้วย และงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การสอดแทรกความสนุกสนานในชั้นเรียนจะช่วยลดความกระวนกระวาย เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนสนใจเนื้อหา รวมทั้งช่วยให้มีผลงานที่ดีขึ้นได้ และผู้เรียนให้คะแนนประเมินอาจารย์ที่สอนสนุกสูงกว่าอาจารย์อื่นๆ เมื่อบุคคลมีอารมณ์ขัน สมองจะได้รับสารโดพามีนที่หลั่งออกมากระตุ้นแรงจูงใจ ให้มีความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย เสริมความจำระยะยาว อารมณ์ขันจึงมีประโยชน์สำหรับผู้เรียนทุกวัย อย่างไรก็ตามในการใช้อารมณ์ขันในระหว่างการเรียนการสอนมีข้อพึงระวัง ดังนี้

ควร	ไม่ควร
<ul style="list-style-type: none"> - ใช้อารมณ์ขันสร้างความรื่นเริงให้ห้องเรียน - ใช้อารมณ์ขันสร้างความสนิทสนมในกลุ่ม - ใช้อารมณ์ขันให้เหมาะกับบทเรียน - ใช้อารมณ์ขันให้เหมาะกับวัย - สอดแทรกอารมณ์ขันระหว่างเนื้อหาและการฝึกซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชดเสียดสี - ใช้อารมณ์ขันที่เป็นตลกร้ายแบบไม่เหมาะสมหรือล้อเลียน - ตลกแบบบังคับขยี้ตบเยียด - เล่นมุกมากเกินไป

ตารางที่ 11 เคล็ดลับการใช้อารมณ์ขันในการเรียนรู้

Ratmir Belov (2024) กล่าวว่า อารมณ์มีความจำเป็นในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการรักษาสุขภาพ หน้าที่ของอารมณ์ที่มีต่อชีวิต มี ดังนี้

1. อารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด ความกลัว ความโกรธ ความรังเกียจ ช่วยให้คุณหลีกเลี่ยงอันตรายได้ สุขและความเป็นดีเป็นสัญญาณถึงประโยชน์และความได้เปรียบของการกระทำบางอย่าง หากไม่มีอารมณ์ เราก็ไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเพียงพอ

2. อารมณ์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยพิจารณาว่าสิ่งใดสำคัญสำหรับเราและสิ่งใดไม่สำคัญ เราเลือกงานและคนที่ทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวก และเราพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตราย

3. อารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน โดยการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง เราจะกำหนดสถานะทางอารมณ์ของคู่สนทนา และตัวเราเองก็แบ่งปันความรู้สึกของเราเอง ซึ่งช่วยให้เราสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้

4. อารมณ์ส่งผลต่อสุขภาพกาย อารมณ์เชิงบวกทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น ในขณะที่อารมณ์เชิงลบเมื่อเวลาผ่านไปอาจนำไปสู่ความเครียดและการพัฒนาของโรคทางจิตได้

อารมณ์เป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้ชีวิตได้เคลื่อนไหว ในการดำรงชีวิต การทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมทุกชีวิตล้วนต้องประสบกับปัญหา ถูกบีบคั้น และเป็นทุกข์จากปัญหาและเหตุการณ์มากมาย เช่น ปัญหาครอบครัว ความรัก การเงิน การลงทุน หน้าที่การงาน การศึกษา ปัญหาปากท้อง ฯลฯ ปัญหาและเหตุการณ์เหล่านี้ผ่านเข้ามาในชีวิตบางครั้งยากที่จะหลีกเลี่ยง การหาทางออกด้วยการหนีปัญหา ก็ต้องหนีไปเรื่อยๆ ดังนั้นแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีนั้น การรู้จักและเข้าใจโดยมองเข้าไปในตนเอง รู้และตระหนักต่ออารมณ์แต่ละขณะที่เกิดขึ้น เช่น ขณะที่อารมณ์พฤติกรรมทางอารมณ์มีการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์อย่างไร อารมณ์แต่ละอารมณ์มีกลไกพาสู่ทางออกของปัญหาอย่างไร การได้เรียนรู้หน้าที่ของอารมณ์จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะอารมณ์เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทุกๆ คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้นั่นเอง

กำเนิดของอารมณ์

หลายคนอาจมีคำถามในใจว่าอารมณ์เกิดจากอะไร กระบวนการทางอารมณ์ของบุคคลเป็นผลลัพธ์มาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ การศึกษา เจ็บป่วย ร่างกาย ความสนใจ การรับรู้ ความคิด วัฒนธรรม ประเพณี โดยมีพัฒนาการเป็นไปตามอายุ เพศ บุคลิกภาพ เจตคติ ความเชื่อ ฯลฯ ในปี ค.ศ. 1960 Lazarus ได้ประกาศทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างการรู้คิดและอารมณ์ เขาเชื่อว่า อารมณ์เป็นผลที่ได้จากการประเมินการรู้คิด ดังนั้นการรู้คิด หรือกระบวนการทางปัญญาส่งผลต่อการคิดและตัดสินใจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ให้สามารถประเมินได้ สภาวะแต่ละอารมณ์มีรูปแบบการตอบสนองแตกต่างกันตามแต่ละบุคคล และสถานการณ์ โดยทั่วไปแล้วทิศทางการเกิดอารมณ์มี 3 ลักษณะ คือ

1. จากแรงขับทางกาย แรงขับนี้เกิดขึ้นจากระบบการทำงานและโครงสร้างของร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงของสารเคมีต่างๆ ภายในร่างกายที่ผลิตได้เองและภายนอกร่างกาย เช่น การผลิตฮอร์โมนในช่วงจะมีประจำเดือน ช่วงการตั้งครรภ์ เป็นต้น

2. จากบุคคลที่รับรู้และรู้สึกต่อสถานการณ์ ส่งผลให้กระบวนการทำงานของกลไก

3. จากแรงขับทางกาย ที่ได้รับการตอบสนองความพอใจและไม่พอใจ หรือถูกขัดขวาง ความต้องการ มนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้ แต่บางลักษณะของอารมณ์การตอบสนองได้อย่างอัตโนมัติ บางอารมณ์หากไม่ได้รับการตอบสนอง หรือไม่พอใจ ทำให้ใจร้อน หนักใจ ผิดหวัง สะเทือนใจ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้อารมณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตที่ส่งผลต่อการคิดและตัดสินใจ ลองตอบคำถาม ต่อไปนี้

ท่านมีความรู้สึกต่ออารมณ์ที่แสดงออกของตนเองในแต่ละวันอย่างไร

ท่านพอใจต่อตนเองเช่นไร

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อผู้อื่น

ท่านมีมุมมองต่อโลกอย่างไร

การตอบคำถามเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการให้เวลาตนเองที่จะถอดบทเรียนชีวิตตนเองให้เข้าใจ และรู้สึกต่อตนเองอันมีเหตุจากอารมณ์ที่แสดงออกไปในสถานการณ์ต่างๆ ลักษณะนี้ อารมณ์จึงเป็นกลไกทางจิตใจ เป็นตัวสื่อสารทั้งแรงและเร้าการแสดงออก ในลักษณะนี้อารมณ์จึงแสดงหน้าที่ 2 ประการ กล่าวคือ

1. ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ จากนั้นแสดงออกที่เป็นกิริยาอาการให้ผู้อื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้ สิ่งเร้าเดียวกันอาจส่งผลให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ได้ไม่เหมือนกัน เช่น บางคนยิ้ม หัวเราะ ร้องไห้ หน้าบึ้ง นิ้วหน้า คิ้วขมวด หลุบตา ต่ำ หรืออาจจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่างๆ เช่น ทบตี นอนก่อกับพื้น ทำลายสิ่งของ อาละวาด ขกต้อย เป็นต้น

2. ตอบสนองต่ออารมณ์โดยตรง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในร่างกาย เช่น โครงสร้างของระบบประสาทอัตโนมัติภายในร่างกายเปลี่ยนแปลงฉับพลันทันทีเพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เช่น ฉี่ราด ตาโต ขนลุกชัน เหงื่อตามผิวหนังและฝ่ามือ หายใจขัด หรือหายใจเร็ว คอแห้ง โครงสร้างเม็ดเลือดเปลี่ยน หัวใจเต้นเร็วขึ้น เป็นต้น

การที่คนคนหนึ่งสามารถเข้าถึงอารมณ์ของคนอีกคนหนึ่ง จะช่วยทำให้เขาใจและคาดคะเนพฤติกรรมของคน ๆ นั้นได้ จากบริบทที่กล่าวมาจึงช่วยให้เราเข้าใจถึงกำเนิดของอารมณ์ และอธิบายกระบวนการของการเกิดอารมณ์ว่ามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตเพียงใด เช่น บางอารมณ์เกิดขึ้นเร็วและจบเร็วแต่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน แต่บางอารมณ์เมื่อเกิดแล้วฝังติดตรึงใช้เวลานานกว่าที่จะเลือน เป็นต้น

ประเภทของอารมณ์

มนุษย์แสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ อารมณ์มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน นักจิตวิทยาหลายคนได้ศึกษาความแตกต่างของอารมณ์ และได้จำแนกประเภทของอารมณ์ ดังเช่น ในปี ค.ศ. 1970 นักจิตวิทยาที่ชื่อ Robert Ekman (1999) ได้กล่าวว่าอารมณ์พื้นฐานมี 6 ชนิด (Basic Emotion) ได้แก่ โกรธ (Anger) ขยะแขยง (Disgust) กลัว (Fear) มีความสุข (Happiness) เศร้า (Sadness) เขาเชื่อว่าอารมณ์เหล่านี้เป็นส่วนประกอบความรู้สึกลงในบุคคลแม้จะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ต่อมาได้มีนักจิตวิทยา เช่น Robert Plutchik (1980) ได้พัฒนา “กงล้ออารมณ์” (Emotion Wheel) เพื่อช่วยให้เข้าใจสภาวะอารมณ์ได้ง่ายขึ้น กงล้ออารมณ์นี้อารมณ์จะถูกแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีระดับความรุนแรง และความเข้มข้นของอารมณ์เพื่อแสดงถึงระดับของอารมณ์ กงล้ออารมณ์จึงใช้เพื่ออธิบาย และเพื่อช่วยทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับระดับความเข้มข้นของอารมณ์ สามารถนำเสนอได้ ดังภาพที่ 11

จากภาพกงล้ออารมณ์ จะเห็นได้ว่าอารมณ์แบ่งออกได้เป็นระดับ และแบ่งออกได้ 2 ประเภท กล่าวคือ

1) อารมณ์ที่พึงประสงค์ (Desirability emotion) ได้แก่ ลักษณะอารมณ์ดี เบิกบาน เป็นสภาวะที่ให้สุข และยังประโยชน์แก่บุคคลส่งผลให้พอใจ และยินดีในทีขณะครองอารมณ์ เช่นนี้ อารมณ์เช่นนี้จะกระตุ้นให้อวัยวะต่างๆ ในร่างกายทำงานได้แก่ อารมณ์สงบ รัก เพลิดเพลิน สุข ผ่อนคลาย ปลอดภัย รื่นเริง พรรษา ตื่นเต้น สนุกสนาน แซ่ซ่า แจ่มใส อารมณ์ขัน พพอใจ ภูมิใจ อิ่มใจ ดีใจ ตื่นเต้นใจ สมหวัง สนุกสนาน เบิกบาน เป็นต้น อารมณ์เหล่านี้เป็นเหมือนยารักษาจิตใจ เช่น การมีพลังสุขภาพจิตที่ดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด (Thaweekoon, Nintachan, Sangon, 2021; ฐิตินันท์ อ้วนกล้า และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง, 2564)

คนไม่มีอารมณ์ขัน อารมณ์สนุก เปรียบเสมือนรถยนต์ที่ไม่มีสปริง วิ่งไปสะเทือนทั้งคัน
.....โลกนี้จะเป็นอย่างไรก็ช่างมันเถิด มันสำคัญอยู่ที่ว่า..เราจะเข้าไปรู้สึกต่อมันอย่างไรต่างหาก
ทศนา แคมมณี (2561)

ประโยชน์และโทษของอารมณ์

เคยสังเกตบ้างหรือไม่ที่บางครั้งสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานเหตุเพียงแค่อารมณ์ไม่ดี เช่น หงุดหงิด เหนื่อยจากงานแล้วไว้วาย ทะเลาะเบาะแว้ง โกรธ ขณะที่บางครั้งอารมณ์ช่วยผ่อนคลาย ให้สุขใจ ช่วยสร้างความชื่นมื่น สุขใจที่ได้อยู่ด้วยกัน อารมณ์จึงมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางสรีระอย่างใกล้ชิด เช่น ผลของความเครียดเรื้อรังส่งผลเสียต่ออารมณ์และร่างกาย ความโกรธส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจและส่งผลกระทบต่อครอบครัวทำให้เกิดความห่างเหิน ไม่ไว้ใจกัน ทะเลาะกันนำไปสู่วงจรของความก้าวร้าว พิษของอารมณ์โกรธทำให้ไม่สบายใจ ซึมเศร้า รู้สึกผิด เราจะเห็นได้ว่าอารมณ์มีทั้งที่ให้คุณและให้โทษ อารมณ์พึงประสงค์หรืออารมณ์ทางบวกช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นที่ประทับใจ ชื่นชอบใครอยู่ด้วยก็สุขใจ ในขณะที่อารมณ์ไม่พึงประสงค์หรืออารมณ์ทางลบบั่นทอนสุขภาพจิต บุคลิกภาพ ทำให้ไม่เบิกบาน เครียด ไร้อารมณ์ เย็นชา ขาดสติ บุ่มบ่าม และสัมพันธ์ภาพทางสังคมบกพร่อง อารมณ์จึงมีหลายรูปแบบ แต่ละชนิดจะมีรูปแบบเฉพาะ ในที่นี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์ผลของอารมณ์บวก และอารมณ์ลบที่มีทั้งคุณและโทษ ดังนี้

อารมณ์กลัว	โทษ	หนี หลีกเลียง หลีกหนี ท้อถอย หดงำลังใจ ขาดสมาธิ กลไกการคิดและการตัดสินใจบกพร่อง สูญเสียความสนใจ
	คุณ	ตื่นตัว คิดเอาชนะ (บางครั้ง)สู้
อารมณ์ร้อน	โทษ	บุ่มบ่าม วู่วาม ไม่รอบคอบ ไม่ระมัดระวัง เอะอะ เจ้าอารมณ์ จิตขุ่นมัว
	คุณ	เป็นพลัง เร่งเร้า เป็นผู้นำ
อารมณ์เย็น	โทษ	เฉื่อย ช้า
	คุณ	เย็นใจ มั่นใจ รอบคอบ สุขุม ไตร่ตรอง มีจุดหมาย มีสติ อดกลั้น อภัย แน่วแน่
อารมณ์เศร้า	โทษ	เก็บตัว ปลีกตัว มองโลกในแง่ร้าย ไม่มีสมาธิ ว่าแห้ว ไม่มี

		ความสุข เหงา เบื่อ
ซีมิเศร้า	คุณ	สร้างสรรค์งาน รอบคอบ นิ่ง สงบ จินตนาการ
	โทษ	ซีมิ เศร้า ลึกลับหวัง ไร้คุณค่า คลุ้มคลั่ง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม และหน้าที่การงาน
อารมณ์สนุก	คุณ	เจียบ เฉย นิ่ง
	โทษ	ไม่เป็นสุข วุ่นวาย หลงตน ร่าเริง ไม่รอบคอบ ระเรังใจ
อารมณ์สุข	คุณ	เมตตา ใจอ่อน เปิดเผย เบิกบาน ร่าเริง กล้าเผชิญ ตื่นตัว มีมนุษยสัมพันธ์ ดีใจ
	โทษ	(บางครั้ง)หลง ประมาท ติดอคติ
วิตกกังวล	คุณ	ชื่นมื่น มีความหวัง พอใจ อิ่มใจ มีกำลังใจ เบิกบานใจ ปลอดภัย คิดบวก
	โทษ	กระวนกระวาย ไม่เป็นตัวของตัวเอง กลัว การรับรู้แคบ ลุกลน กัดดัน
อารมณ์อิจฉา	คุณ	เกิดพลัง ตั้งใจ มีแรงขับ
	โทษ	หมกมุ่น ครุ่นคิด ทุกข์ใจ วุ่นวายใจ หงุดหงิด ขาดความสุข คิดลบ
เครียด	คุณ	มีแรงขับเปลี่ยนแปลงตนเอง อยากรู้อยากเห็น
	โทษ	วิตกกังวล ตัดสินใจไม่ดี ขาดสมาธิ ขาดความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ผ่อนคลาย
	คุณ	มีแรงจูงใจ ตื่นตัว ตอบสนองต่ออันตราย



ภาพที่ 12 อารมณ์บวกและอารมณ์ลบ

แม้อารมณ์ที่ทำให้คุณหรืออารมณ์บวกก็ให้โทษเราได้ และอารมณ์ที่ให้โทษหรืออารมณ์ลบก็สามารถให้คุณได้เช่นกัน เสมือนนาฬิกาทรายที่มี 2 ด้านที่เราจะนำด้านใดมาใช้ให้เกิด

ประโยชน์ อารมณ์เป็นพฤติกรรมภายในเกิดจากการเรียนรู้ บุคคลที่มีอารมณ์หนักแน่น คงเส้นคงวา เข้มแข็ง บุคคลนั้นย่อมสามารถปรับตัว ตอบสนองต่อสถานการณ์คับขันได้ดี เป็นแนวทางการจัดการอารมณ์หรือการบริหารอารมณ์ที่เหมาะสม อารมณ์จะให้คุณหรือโทษขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม ภาวะสุขภาพจิต การอบรมเลี้ยงดู การเลียนแบบ การรู้เท่าทัน และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่บุคคลได้รับจากการอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆ บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้มักตกเป็นทาสของอารมณ์ เช่น เอาแต่ใจ หงุดหงิด วุ่นวายใจ ไม่มีความสุข หากปล่อยไว้นานจะก่อให้เกิดโทษต่อร่างกายในระยะยาว

ประโยชน์ของอารมณ์

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าอารมณ์มีประโยชน์ต่อบุคคล เป็นผลให้บุคคลมีการตอบสนองต่อสถานการณ์แตกต่างกัน การเรียนรู้เรื่องอารมณ์ช่วยให้สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์ภาวะทางความรู้สึกและจิตใจ ประโยชน์ของอารมณ์มี 6 ประการ กล่าวคือ

1) ช่วยให้คุณใช้ประโยชน์จากกำลังได้มากที่สุดในเวลาอันสั้น อารมณ์อาจเปรียบดั่งก้ามปูที่กำลังเตือดพลุ่งพล่าน เช่น อารมณ์โมโห อารมณ์โกรธ เป็นต้น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนภายในร่างกาย หรือสารเคมีในเลือด ให้สามารถทำอะไรได้มาก เช่น ยกตัวยืนได้ในภาวะที่คับขัน ฉกฉวย หรือวิ่งหนีอันตรายหรือภัยต่างๆได้ ให้ตนเองปลอดภัย

2) ช่วยลดความเจ็บปวดให้น้อยลง เช่น เด็กที่ถูกเอารถเอาเปรียบ ถูกข่มเหงกดขี่เมื่อเติบโตขึ้นย่อมมีแผลที่ฝังลึกอยู่ในใจ จะใช้การเก็บกด จะพยายามลืม หลีกหนี หลีกเลี้ยงตัวกระตุ้นอารมณ์เจ็บปวดนี้ ที่จะช่วยบรรเทาแผลในใจให้ลดลงได้ แต่การเก็บกดบ่อยและนานๆไป จะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตได้เช่นกัน

3) ช่วยในการปรับตัว เช่น เมื่อมีปัญหาหรือภาวะรุกร้าว คุณความทั้งร่างกายและจิตใจ บุคคลอาจจะแสดงความฉุนเฉียว เกรี้ยวกราดด้วยวาจา โกรธเพื่อระบายอารมณ์ เมื่อไม่สบอารมณ์ เช่น รู้สึกไม่พอใจ คับแค้นใจ สร้างแรงขับให้กล้าพูด กล้าแสดงออก มี จุดยืนของตนเอง เหล่านี้เป็นกลไกหรือกระบวนการการปรับตัวของร่างกาย ซึ่ง Freud เรียกว่า กลวิธานป้องกันตนเอง (Defense Mechanisms)

4) ช่วยในการคิดและตัดสินใจ อารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการตัดสินใจ เป็นตัวจุดประกายของทุกๆการตัดสินใจ ช่วยให้เข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของเหตุการณ์ สิ่งของบุคคลและข้อมูลต่างๆ เช่น ประสบการณ์ที่ชอบหรือไม่ชอบใครบางคนตั้งแต่แรกเห็นโดยที่ยังไม่รู้จัก เห็นขอทานแล้วหยิบยื่นเงินและอาหาร การตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ เป็นต้น ในกรณีนี้หาก

ต้องตัดสินใจในเรื่องง่ายๆ ก็ไม่ค่อยมีผลกับอารมณ์ แต่หากเป็นเรื่องที่สำคัญ หรือด่วน อารมณ์ก็จะเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ ดังนั้นการรู้วิธีการสกัดกั้น ควบคุม อดกลั้นก็จะช่วยให้เรียนรู้รูปแบบการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ที่สังคมยอมรับได้

5) ช่วยในการเรียนรู้ ในสภาวะที่มีความสุข ไม่เครียด บุคคลจะสามารถเรียนรู้ได้ดี และเบิกบาน เช่น ความสุขทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของสารเคมีในสมองที่เกี่ยวกับความสุข ซึ่งจะเป็นพลังทำให้อยากเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากขึ้น ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สนุกสนาน ให้เป็นบรรยากาศเชิงบวก ผู้เรียนได้เรียนตามพัฒนาการของตน ไม่เครียด ไม่กดดัน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นให้สนใจ และเกิดความรักในการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข ขณะที่มีความสุขร่างกายก็จะหลั่งสารแห่งความสุข เช่น โดปามีน นอร์เอพิเนพริน ส่งผลทำให้มีความสุขซึ่งไปเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ในสมอง

6) ช่วยสนับสนุน คำจูงทำกิจกรรมได้ต่างๆ ที่ตนสนใจได้เป็นเวลานาน และดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ มีแรงจูงใจภายใน ปรับพฤติกรรมให้ทุ่มเท อดทน อดกลั้น จดจ่อ ตั้งใจ

โทษของอารมณ์

อารมณ์ส่งผลเสียให้เกิดโทษต่อบุคคล การเข้าใจโทษของอารมณ์สามารถให้การช่วยเหลือ ตอบสนองความต้องการของบุคคล วางแผนส่งเสริม และหาทางป้องกัน ควบคุม ปัญหาทางอารมณ์ให้มีพฤติกรรมให้อยู่ในภาวะที่สังคมยอมรับ ให้การปรึกษาได้ผลดีที่สุด โทษของอารมณ์มี 3 ประการ ดังนี้ (อริยา คูหา, 2565)

1) ต่อร่างกาย การครองอารมณ์ลบบ่อยและนาน ย่อมส่งผลกระทบให้เกิดภาวะการเจ็บป่วย มีอาการผิดปกติ เช่น เครียด ปวดศีรษะเรื้อรัง ระบบการย่อยอาหารแปรปรวน สมองมีนงง ส่งผลต่อความจำ และสุขภาพจิตเสื่อม

2) ต่อหน้าที่การงาน เรามักสังเกตเห็นได้ว่าผู้ที่มีปัญหาทางอารมณ์ มักใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล จึงมัก “หลุด” พฤติกรรมต่างๆ เช่น การเดียดจาง “หัวร้อน” ก้าวร้าว มุทะลุ ใจร้อน วู่วาม ขาดการยั้งคิด บุ่มบ่าม บางคนอาจแสดงออกด้วยใบหน้า เช่น หน้าบึ้ง นิ้วหน้า เหล่านี้ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สูญเสียการจัดการและควบคุมตนเอง ทักษะการคิดบกพร่อง หากมีอารมณ์โกรธมากๆ จะส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น เกร็ง มือสั่น หน้าแดง เสียงสั่น พูดตะกุกตะกัก บางรายอาจติดอ่าง หรืออารมณ์กลัวก็ทำให้หน้าซีด เป็นลม แขนขาเปลี้ยเพลียแรง หรือขาดสติ เป็นต้น นอกจากนี้อารมณ์ยังส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ด้วย เช่น ทำให้ขาดสมาธิในการเรียนรู้ ท้อแท้ ผิดหวัง เป็นต้น

3) ต่อทางสังคม บุคคลที่มีอารมณ์ทางลบและรุนแรงเป็นประจำ อารมณ์ย่อมส่งผลเสียเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของบุคคลนั้น เช่น ไม่ค่อยมีใครคบหาสมาคม เข้ากับใครไม่ค่อยได้ มองโลกในแง่ร้าย หงุดหงิด โกรธง่ายเป็นประจำ หากเป็นบ่อยย่อมส่งผลให้กลายเป็น “นิสัยทางอารมณ์” (Emotional Habit) ที่ใช้อารมณ์นำพฤติกรรม และบ่อยครั้งเข้าอาจมีความผิดปกติทางจิต กลายเป็นโรคจิต โรคประสาท

ในทุกๆวันที่เราดำเนินชีวิตย่อมมีอารมณ์เกิดขึ้นมากมายหลายรูปแบบทั้งอารมณ์บวกและอารมณ์ลบ ที่ให้คุณและโทษส่งผลให้บุคคลมีอารมณ์และพฤติกรรมทางอารมณ์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับพื้นฐานอารมณ์ จึงมีรูปแบบการตอบสนองทางอารมณ์เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล อารมณ์ก่อให้เกิดทั้งคุณและโทษ สามารถวิเคราะห์ได้ ดังในตาราง

คุณของอารมณ์บวก	โทษ ของอารมณ์ลบ (เรื้อรัง)
ชื่นมื่น มีกำลังใจ เพิ่มพลังกายและใจ มีสุขภาพจิตดี ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้มากกว่าปกติ ทำให้รู้สึกเบิกบาน มุ่งมั่น มีทัศนคติ สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ และช่วยผ่อนคลาย	- เกิดความเครียดเรื้อรัง หรือความทุกข์ต่อร่างกาย อาจมีภาวะซึมเศร้าเรื้อรังส่งผลกระทบต่อสมอง รู้สึกเศร้าโศกและสิ้นหวัง ควบคุมชีวิตประจำวัน เป็นปัจจัยเสี่ยงเพิ่มเติมสำหรับปัญหาโรคหัวใจและหลอดเลือด เกิดความผันผวนในระดับน้ำตาลในเลือด มักคาดการณ์ความล้มเหลวในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และสร้างอุปสรรคต่อความสำเร็จ (Soares, 2014)

ตารางที่ 12 คุณและโทษของอารมณ์

อารมณ์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ เพราะเป็นวิธีการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน อิทธิพลของอารมณ์ส่งผลต่อความคิด-อารมณ์-การกระทำ มีผลต่อการเรียนรู้ ความจำ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความสำเร็จในอนาคต และอารมณ์ที่เกิดขึ้นเชื่อมโยงทั้งในชีวิตส่วนตัวและอาชีพ กำหนดความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเรา และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสำเร็จในชีวิต (Van Kleef and Stéphane Côté, 2022) ดังเช่นที่ ภูมิวรพล กุณฑา (2563) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และฐิตินันท์ อ้วนกล้า

และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง (2564) ศึกษาพลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า พลังสุขภาพจิตช่วยให้นักศึกษาจัดการกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเผชิญปัญหาได้ดียิ่งขึ้น มีความเครียดลดลง และผลเสียของอารมณ์ ได้แก่ ทำลายสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้ร่างกายและจิตใจเจ็บป่วย ขาดความสดชื่น แจ่มใส อมทุกข์ ซึมเศร้า หวาดกลัว เป็นต้น Chai M et al. (2017) ศึกษา The Influences of Emotion on Learning and Memory พบว่า อารมณ์ที่จะช่วยเพิ่มหรือบั่นทอนการเรียนรู้และการเก็บรักษาความจำระยะยาว (LTM) ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นอกจากนี้ยังพบว่าต่อมทอลซิลและสมองส่วนหน้ามีการทำงานร่วมกับสมองส่วนในในลักษณะบูรณาการทำให้ (1) ต่อมทอลซิลปรับการรวมหน่วยความจำ; (2) สมองส่วนหน้าเป็นสื่อกลางในการเข้ารหัสและการก่อตัวของหน่วยความจำ และ (3) ฮิปโปแคมปัสเพื่อการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและการรักษา LTM Van Kleef and Stéphane Côté (2022) ศึกษา The Social Effects of Emotions พบผลกระทบทางสังคมของอารมณ์มีความคล้ายคลึงกันเชิงคุณภาพในการแสดงออก (ใบหน้า เสียง ร่างกาย คำพูด สัญลักษณ์)

ลักษณะของอารมณ์

ในรอบ 365 วัน เราต่างมีอารมณ์และแสดงออกของพฤติกรรมทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน อารมณ์ของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บางครั้งรุนแรง บางครั้งแผ่วๆ ผิวๆ Darwin เป็นบุคคลแรกที่เขียนตำราแนววิทยาศาสตร์เรื่องการแสดงออกทางอารมณ์แบบไร้คำพูด เขาเชื่อว่าเราสามารถระบุการแสดงออกทางใบหน้าได้ต่างกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาและรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละคนจึงต่างใช้พฤติกรรมทางอารมณ์จึงแตกต่างกันไปด้วย โดยทั่วไปลักษณะพฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ แบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) ปฏิกริยาภายนอก (Explicit Reaction) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกหรือการกระทำที่รับรู้และสังเกตได้ แม้ในคนที่หูหนวกและตาบอดแต่กำเนิดก็สามารถแสดงออกอารมณ์ได้ เช่น

แบบทำลาย เช่น ขว้างปา ทุบตี อาจจะทำลายสิ่งของหรือทำร้ายตนเอง เช่น ทุบตีตนเอง การตีกอกกลม กำหมัด กัดฟัน ถ่มน้ำลาย ฯลฯ

แบบถอยหนี เช่น หลบหน้า หลีกหนี ปลีกตัว ฯลฯ

แบบวางเฉย เช่น ไม่พูด เจ็บ นิ่ง ไม่มีปฏิสัมพันธ์ ฯลฯ

แบบแสดงออกทางสีหน้า เช่น บึ้ง ยิ้ม เหงื่อออก กระพริบตาถี่ คร่ำครีดย
แววตาเศร้า หมอง บุตบึ้ง หน้าซีด หน้าแดง ขมวดคิ้ว ฯลฯ

แบบแสดงออกทางน้ำเสียง เช่น ตะคอก ตะโกน หัวเราะ พุดบ่น พุดขอร้อง
มีเสียงสั้นๆ พึมพำ ร้องไห้ การสบถ ครวญคราง คร่ำครวญ พิโรธาพัน แค้นเสียงในลำคอ ร้อง
กรีด ตะโกนด่า ฯลฯ

2) ปฏิกริยาภายใน (Implicit Reaction) เป็นพฤติกรรมภายใน เกี่ยวกับ
กระบวนการของสรีระภายในร่างกายมีทำงานที่อาจสังเกตได้และสังเกตไม่ได้ รู้สึกตัวหรือไม่
รู้สึกตัวก็ได้ เช่น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่อม ระบบประสาท ระบบฮอร์โมน ระบบ
กล้ามเนื้อและอื่นๆ บุคคลที่มีความหวั่นไหวของอารมณ์บ่อยๆ หรือมีอารมณ์รุนแรง บางรายมี
การเก็บกด สะสมอารมณ์ไว้นานๆ ก็อาจทำให้เกิดมลพิษทางจิตใจส่งผลให้มีอาการเจ็บป่วย
สะท้อนออกมาทางร่างกาย ซึ่งทางพุทธศาสนาเรียกว่า “จิตกายาพาธ” (อาการป่วยทางกายที่
ส่งผลกระทบสู่จิตใจ) มนุษย์ยิ่งฉลาดมากเพียงใดและใช้สมองมากเท่าใด แม้ได้ควบคุมคุณภาพ
อารมณ์ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ดีเพียงใดแล้วก็ตาม ก็ยังส่งผลให้เป็นโรคที่สืบเนื่องจากอารมณ์
มากขึ้นเท่านั้น อาจมีสาเหตุจากการที่บุคคลกลุ่มเหล่านี้ต้องมีความรับผิดชอบ การวางแผนคิด
และตัดสินใจจึงมักมีเรื่องต้องกังวลใจ สับสน วุ่นวาย และแก้ปัญหาต่างๆ เช่น อาชีพพยาบาลที่
ต้องใช้ความสามารถด้านวิชาการและปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ
ชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการ ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเองและบุคคล
อื่น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้พยาบาลมีความเครียด (ฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์
กลาง, 2564)

อารมณ์เป็นเครื่องมือให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลวในชีวิต
เพราะอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ อารมณ์คือพลังชีวิตให้แสดงพฤติกรรมใน
ชีวิตประจำวัน (อริยา คูหา, 2548) เหตุนี้อารมณ์ของแต่ละบุคคลจึงแปรไปตามการอบรม
เลี้ยงดู วุฒิภาวะ เงื่อนไขทางร่างกาย การเรียนรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้อารมณ์ยังเป็นเครื่องแสดงแก่นแท้ต่ออัตตาของมนุษย์ เพราะอารมณ์มี
อิทธิพลให้บุคคลมีเจตคติ และมุมมองต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อโลก ตลอดจนจนมีความคิดเห็น
และรับรู้ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นผลจากกระบวนการทางปัญญาที่คิดและเข้าใจของ
บุคคล อารมณ์จึงอยู่เบื้องหลังการจัดการต่อสถานการณ์ต่างๆ เช่น บางคนใช้อารมณ์แก้ปัญหา
ใช้การกระทำที่รุนแรง แต่บางคนซึมเศร้า แยกตัว ในขณะที่บางคนเพียงวางเฉย

เมื่ออายุเพิ่มขึ้น
สิ่งที่ต้องเพิ่มขึ้น คือ เหตุผล
สิ่งที่ต้องลดลง คือ อารมณ์

สรุป

บทที่ 7

สรีรารมณ

ความนำ

ลองจินตนาการว่าท่านกำลังขับรถวิ่งบนทางหลวง และรู้ว่ากำลังจะไปทำงานสายเป็นครั้งที่ 3 ในรอบเดือนเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้ไม่ต้องมีปัญหากับผู้บังคับบัญชาอีก ท่านจึงต้องเร่งความเร็วบนถนนในที่ชุมชน แต่ทันใดก็มีรถกระบะที่วิ่งมาด้วยความเร็วสูงตัดหน้าท่านอย่างกะทันหัน และกระชั้นชิด ขอให้ลองตรวจสอบอารมณ์ของท่านที่ปะทุขึ้นในขณะนั้นว่ามืออย่างไรบ้าง อาทิเช่น หายใจเต้นเร็วแรง ใจสั่น ตัวสั่น มือเท้าเย็น หน้าซีด และมีความรู้สึกโกรธ ปฏิกริยาทางอารมณ์ทั้งหมดเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งที่สมองและร่างกาย สะท้อนให้เห็นว่าอารมณ์ก่อให้เกิดพฤติกรรม และในขณะเดียวกันอารมณ์ต่างๆ มากมายนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และอาจจะนำสู่ความรู้สึกทางจิตใจ อารมณ์จึงส่งผลต่อทางร่างกายและจิตใจ อาจกล่าวได้ว่าอารมณ์ประสานให้เกิดสภาวะทางสรีรวิทยากับเหตุการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต คำถามที่น่าสนใจ คือ

อารมณ์ที่แตกต่างกันสร้างแรงขับ กระตุ้นบุคคลอย่างไรบ้าง

บุคคลควรที่จะรู้เท่าทันกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมตัวอย่างไร

อารมณ์ส่งผลต่อร่างกายอย่างไร เราสามารถกำกับ ควบคุมร่างกายและจิตใจได้เช่นไรบ้าง

บุคคลทุกคนย่อมประสบกับความรู้สึกเหล่านี้ไม่มากก็น้อยแตกต่างกัน แต่หากความรู้สึกดังกล่าวทวีความรุนแรงและต่อเนื่องภาวณี้ย่อมรบกวนทักษะและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการทำกิจกรรมประจำวันของบุคคล ดังนั้นการรับรู้การเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระภายในร่างกายเมื่อเกิดอารมณ์ ย่อมช่วยให้บุคคลสามารถยับยั้งการคิด การวางแผน ไคร่ครวญ ตัดสินใจ รวมทั้งการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์อันจะนำสู่ความเดือดร้อนต่างๆ เพราะอารมณ์ คือปฏิกริยาที่มนุษย์ประสบเพื่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อม ร่างกายและจิตใจของเรานั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด อารมณ์จึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อชีวิตประจำวันของเรา เช่น ช่วยในการตัดสินใจโดยพิจารณาว่าเรามีความสุข โกรธ เศร้า เบื่อ หรือหงุดหงิดเช่นไร อารมณ์มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ เป็นกลไกทางจิตที่เตือนภัยให้บุคคลใช้รูปแบบการต่อสู้ การเอาตัวรอด หรือใช้การผูกมิตร การ

แสดงออกทางอารมณ์ยังบ่งบอกถึงสุขภาพจิตของบุคคลได้ด้วย นอกจากนี้ยังเป็นผลให้บุคคลเลือกทำกิจกรรมและงานอดิเรกขณะครองอารมณ์นั้นๆ ดังนั้นการทำความเข้าใจบริบทอารมณ์ด้วยกลไกทางร่างกาย (Physical of emotion) ว่ามีกลไกทำงานเช่นไรจะช่วยให้เรา รู้เท่าทัน อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตเป็นไปได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น (Bocchio, et al, 2016) จึงสรุปได้ว่า

ระบบประสาทอัตโนมัติกับ “สู้ หรือหนี”

สมมติสถานการณ์ว่าท่านกำลังรู้สึกตนเอง เคว้งคว้าง ตาลาย หวิวๆ รู้สึกกลัว หัวใจเต้นเร็ว คล้ายๆจะเป็นลมขณะยืนอยู่ในลิฟท์ที่แกว่งที่แกว่งเคลื่อนขึ้นสู่ชั้น 50 ในโรงแรม อาการเหล่านี้กำลังบ่งชี้ว่าท่านกำลังประสบกับปฏิกิริยาทางสรีรที่เกิดขึ้นเนื่องจากอารมณ์นั่นเอง การตอบสนองทางสรีรรับผิดชอบ และควบคุมโดยระบบประสาทอัตโนมัติ (Autonomic nervous system) ที่ประกอบด้วยฝ่ายเร่งเร้ากับฝ่ายชะลอ ซึ่งพยายามปรับสมดุลกัน ถ้าฝ่ายเร่งเร้าทำงานมากเกินไป ก็จะตื่นเต้น เหงื่อออก ใจสั่น มือสั่น นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง ถ้าฝ่ายชะลอทำงานมากเกินไปก็จะเชื่องช้า ซึมเศร้า ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คือบทบาทของระบบประสาทซิมพาเทติก (Sympathetic nervous system) และระบบประสาทพาราซิมพาเทติก (Parasympathetic nervous system) นั่นเอง

ระบบประสาทซิมพาเทติกมีหน้าที่ควบคุมปฏิกิริยาการสู้ หรือหนีอันเป็นการเตรียมร่างกายในสภาพที่กดดัน เคร่งเครียด หรือกิจกรรมที่ต้องใช้พลังงานมาก เป็นระบบสั่งการให้เกิดอาการต่างๆเมื่อมีตัวกระตุ้นรุนแรงเฉียบพลัน เช่น ตกใจสุดขีด กลัวสุดขีด ปฏิกิริยาเหล่านี้ ได้แก่ หัวใจ (เช่น การเต้นของหัวใจ), การหายใจ กระเพาะอาหารและลำไส้ (เช่น การบีบเคลื่อนไหว) รูม่านตาขยายเมื่อตกใจ เหงื่อออกมากเมื่อกังวลการขับถ่าย เช่น การปวด/กลั้น ปัสสาวะ และการตอบสนองด้านอารมณ์/จิตใจ เช่น กลัว ตกใจ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับอันตรายหรือเผชิญกับภัยคุกคามแบบตรงหน้าโดยอัตโนมัตินั่นเอง

ระบบประสาทพาราซิมพาเทติก เป็นระบบที่ทำงานตรงข้ามกับระบบประสาทซิมพาเทติก เพื่อให้ร่างกายควบคุมอวัยวะต่างๆให้มีการทำงานในภาวะปกติ เช่น การเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ การเคลื่อนไหวของระบบทางเดินอาหาร ดังภาพ

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของร่างกายขณะเกิดอารมณ์

เรามักสัมผัสอารมณ์ได้จากการสังเกตปฏิกิริยาในร่างกาย ที่มีการรายงานการตอบสนองทางกาย ให้เกิดเป็นความรู้สึกเพื่อกระตุ้นประสบการณ์ทางอารมณ์ สมองกับอารมณ์ จึงมีความเกี่ยวข้องกัน หากบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ เช่น เมื่อมองเห็นตะขาบ การแปลความหมายของสมองส่วนที่รับผิดชอบการมองเห็น (Visual cortex) ข้อมูลนี้จะถูกส่งผ่านกระแสประสาทไปยังสมองส่วนต่างๆ ที่จะให้เกิดการตอบสนองเตรียมพร้อมให้มีปฏิกิริยาสู้หรือหนี (Fight or flight) กระแสประสาทจะส่งตรงไปยังก้านสมอง (Brainstem) ซึ่งประกอบด้วย Midbrain, Pons, Medulla และไขสันหลัง (Spinal cord) ในที่นี้ไขสันหลังเปรียบเสมือนถนนใหญ่ 2 เลนทำหน้าที่ส่งกระแสประสาท ทั้งขาไปและขากลับจากสมองสู่อวัยวะส่วนอื่นๆในร่างกาย ซึ่งจะตอบสนองโดยทำหน้าที่พื้นฐาน เช่น การหายใจ การหดตัวของหลอดเลือด การสูบฉีดโลหิต การขับเหงื่อ ฯลฯ ส่วนการตอบสนองของระบบลิมบิก (Limbic system) ที่ผ่าน อะมิกดาลา และไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) นั้น มักแสดงออกเป็นอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งเกิดขึ้นทันทีโดยอัตโนมัติ Nummenmaa, et al (2014) ได้ศึกษา Bodily maps of emotions ในการทดลอง 5 ครั้ง เขาได้ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 701 คน รายงานตนเองขณะทำการทดลองโดยให้ดูภาพควบคู่กับคำพูดที่สื่ออารมณ์ เรื่องราว ภาพยนตร์ หรือการแสดงออกทางสีหน้า แล้วให้กลุ่มตัวอย่างระบายสีบริเวณของร่างกาย เพื่อทดสอบการตอบสนองทางอารมณ์ จากนั้นจึงสร้างแผนที่เพื่อระบุตำแหน่งในร่างกายขณะที่มีอารมณ์ พบว่า อารมณ์ที่แตกต่างกันมีความเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับแผนที่ความรู้สึกทางร่างกาย เหตุนี้เราจึงสามารถสัมผัสถึงอารมณ์ได้โดยตรงในร่างกาย (ศึกษาเพิ่มเติม https://youtu.be/cZP_I6NkOb4) เพื่ออธิบายผลวิจัยข้างต้นยกตัวอย่างเช่น ท่านเดินเล่นในสวนสาธารณะเพื่อพบกับคนรัก แม้ท่านได้พยายามเดินเบาๆ ด้วยความตื่นเต้น (ที่จะได้พบคนรัก) แต่ในขณะเดียวกันก็มีความวิตกกังวล จึงทำให้กล้ามเนื้อตึงตัว มีเหงื่อออก และตัวสั่น กระบวนการทางอารมณ์จึงเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้น

อารมณ์แสดงออกมาจากภายในตัวบุคคลที่ไม่มีขอบเขต ไม่ว่าจะกับใคร เวลาใด อารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของจิตใจ รับรู้ได้และไม่ได้ สังเกตให้เห็นได้และไม่ได้ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1) **การหายใจ (Respiratory)** โดยนับอัตราการหายใจ (Respiratory Rate) ในระยะ 1 นาที การหายใจเป็น 1/4 ของสัญญาณชีพใช้เป็นตัวบอกความปกติและผิดปกติของร่างกาย เช่น เกิดเหตุการณ์ผิดปกติขึ้นอย่างทันทีทันใดในระยะเวลาสั้นๆ และเกี่ยวข้องกับอารมณ์และจิตใจ (เช่น เคร้า โกรธ) (ศุภฤกษ์ พัฒนปรีชากุล, 2565) ขณะที่บุคคลตื่นเต้น โกรธกลัว ตกใจ เครียด หงุดหงิด กังวล หรือทุกข์ ลมหายใจจะสั้นและตื้น จังหวะหายใจแรง ชีพจรเต้นแรงและเร็ว โดยปกติผู้ใหญ่หายใจ 16-20 ครั้ง/นาที บางรายอาจมีการถอนหายใจลึกๆ เป็นระยะๆ ซึ่งมักพบในโรคทางระบบประสาท โดยทั่วไปแล้วบุคคลปกติก็มีการถอนหายใจได้ และหายใจสม่ำเสมอ จึงได้มีการใช้ภาวะการหายใจด้วยการมีสติ เช่น ตระหนักรู้ตัวด้วยการกำหนดลมหายใจ สูดลมหายใจเข้า-ออกให้ลึกและช้าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำออกซิเจนเข้าสู่ร่างกายและเซลล์ต่างๆ เพิ่มการไหลเวียนของโลหิตไปเลี้ยงสมองส่วนหน้ามากขึ้นซึ่งเป็นเทคนิคคลายความกังวล การมีสติด้วยลมหายใจ (สิริพิมล อัญชลิสังกาศ, 2562)

2) **การเต้นของหัวใจ (Heart Rate)** หากสังเกตแล้วอัตราการเต้นของหัวใจของบุคคลจะแตกต่างกันไปในแต่ละคนขึ้นอยู่กับอายุ และปัจจัยอื่นๆ เช่น อุณหภูมิ สภาพอารมณ์ น้ำหนักตัว การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน หรือแอลกอฮอล์ การใช้สารเสพติด ปกติแล้วผู้ใหญ่จะมีอัตราการเต้นของหัวใจอยู่ที่ประมาณ 60 ถึง 100 ครั้งต่อนาที แต่มีข้อยกเว้นว่าในระหว่างออกกำลังกายอาจสูงกว่านั้นได้ และยิ่งถือว่าปลอดภัยหากไม่เกินอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุด (Max Heart Rate) สามารถคำนวณได้จาก 220-อายุ เช่น ผู้ที่อายุ 23 ปี จะมีอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุดอยู่ที่ 197 ครั้งต่อนาที บางรายอาจจะต่ำกว่านั้น อัตราการเต้นของหัวใจที่ช้าเกินไปหรือเร็วเกินไปมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ เช่น หัวใจกับอารมณ์ยินดีในสภาวะที่รู้สึกยินดีพอใจจะมีผลต่อการทำงานของหัวใจ ทำให้หัวใจมีการผ่อนคลาย แต่ความรู้สึกดีใจที่มากเกินไปสามารถกระทบจิตใจ ทำให้หัวใจระเริงไม่หยุด หรือถ้าน้อยเกินไปก็อาจทำให้มีอาการซึมเศร้าได้ ความสมบูรณ์ของหัวใจยังแสดงออกได้ที่ใบหน้า เพราะตำแหน่งที่ใบหน้าจะมีเส้นเลือดไปหล่อเลี้ยงมากมาย ดังนั้นการทำงานของหัวใจจึงสามารถสะท้อนให้เห็นได้จากสีหน้าและความสดใสของวงหน้า หากมีการไหลเวียนของเลือดดี ใบหน้าจะมีสีแดงสดใส มีชีวิตชีวา ผิวพรรณสดชื่นมีน้ำมีนวล หากการไหลเวียนของเลือดติดขัด ใบหน้าจะมีสีหมองคล้ำ เป็นต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) หัวใจเป็นอวัยวะที่บีบตัวอยู่ได้

เองตลอดเวลา เป็นหน้าที่ซึ่งหนักที่สุดในร่างกาย อัตราการเต้นหัวใจ (Heart rate) โดยปกติ อัตราหัวใจของชาย เฉลี่ยประมาณ 72 ครั้ง/นาที และหญิงประมาณ 75-80 ครั้ง/นาที ในที่นี้ อัตราการเต้นหัวใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ เช่น (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ, 2566)

- อายุ หากอายุน้อย อัตราการเต้นของหัวใจจะถี่และลดน้อยลงเรื่อย ๆ เมื่ออายุมากขึ้น เช่น ทารกแรกเกิด มีอัตราหัวใจสูง 140 ครั้ง/นาที
- ขนาดของร่างกาย คนพอมอัตราการเต้นของหัวใจสูงกว่าคนอ้วน 5-10 ครั้ง/นาที
- อารมณ์ ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้นโดยพลังประสาทจากสมองส่วนบนผ่านลงมาตามประสาทซิมพาเทติก
- การออกกำลังกาย อาจทำให้อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้นสูง 180-200 ครั้ง/นาที พบว่ายิ่งมีความฟิตของร่างกายมีมากเพียงใด อัตราการเต้นของหัวใจจะต่ำลง
- อุณหภูมิ อัตราการเต้นของหัวใจเร็วขึ้นตามอุณหภูมิที่สูงขึ้น

3) การสูบน้ำของเลือด (Blood Distribution) การไหลเวียนเลือดเกิดจากแรงที่หัวใจมีการบีบตัวแล้วกระจายส่งเลือดไปตามหลอดเลือดไปยังปอด เพื่อการแลกเปลี่ยนออกซิเจน และคาร์บอนไดออกไซด์แล้ววกกลับมาเข้าหัวใจเพื่อส่งไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกาย สุดท้ายจะไหลเวียนมาเข้าหัวใจอีกเช่นนี้เรื่อยไป การรู้และเข้าใจการสูบน้ำของเลือด และหน้าที่ของหัวใจนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะหัวใจเป็นเสมือนเครื่องสูบน้ำที่สูบน้ำออกไปตามหลอดเลือดการไหลเวียนคงอยู่ได้ ปัญหาเกี่ยวกับระบบไหลเวียนเลือดอาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพที่ร้ายแรงซึ่งส่วนใหญ่คือ ความดันโลหิตสูง ได้มีการวิจัยพบว่า การหัวเราะบ่อยๆ ช่วยลดความดันโลหิต และฮอร์โมนความเครียด การหัวเราะเป็นเสมือนการออกกำลังกายเป็นการบริหารร่างกายให้เลือดลมได้สูบน้ำเต็มๆ ช่วยให้ปอดได้เคลื่อนไหวและส่งผลกระทบต่อระบบไหลเวียนของเลือด

4) การเปลี่ยนแปลงของรูม่านตา (Pupil Dilatation) รูม่านตาทำงานคล้ายช่องรับแสงของกล้องถ่ายรูปที่จะหดเล็กลงเมื่อเจอแสง และขยายใหญ่ขึ้นในความมืด นอกจากจะตอบสนองต่อแสงโดยอัตโนมัติแล้ว รูม่านตายังตอบสนองกับอารมณ์และความสนใจของบุคคลนั้นอีกด้วย เช่น ท่านเพิ่งเสร็จจากการชมภาพยนตร์เขย่าขวัญ ภายหลังจากออกจากโรงภาพยนตร์ ท่านได้ยินเสียงไปไม้ไหวๆ ขณะนั้นร่างกายจะตื่นตัว รูม่านตาขยายใหญ่ท่านสำรวจดูว่าสิ่งนั้น

คืออะไร แต่ถ้าพบแล้วว่าเป็นเพียงลมพัด รุ่มา่ันตาก็จะหดตัวเล็กลงเป็นปกติ งานวิจัยของ Olivia Kang & Thalia Wheatley เผยว่าอารมณ์และความรู้สึกมีผลกับ รุ่มา่ันตา พวกเขาได้ทดลองให้นักเรียน 8 คน เล่าเรื่องสะท้อนอารมณ์แบบต่างๆ ตั้งแต่ตกหลุมรักไปจนถึงการสูญเสีย พบว่า ขณะที่พวกเขากำลังเล่าและมีอารมณ์ร่วมกับเรื่องราวอยู่นั้น รุ่มา่ันตาจะขยายและหดตัวตามความรู้สึกของพวกเขาไปด้วย นอกจากรุ่มา่ันตาที่แสดงความรู้สึกออกมาอย่างแจ่มแจ้งแล้ว พบว่ากล้ามเนื้อรอบดวงตาก็จะขยับไปตามอารมณ์ด้วยเช่นกัน เช่น เมื่อรู้สึกขยะเขยง จะมีการหรีต่าให้เล็กลงและขมวดคิ้ว เมื่อเจอสิ่งที่ชอบ ก็ขยักคิ้วขึ้นโดยอัตโนมัติ ทำให้ดวงตาขยายและเป็นประกาย นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยพบว่าโดยปกติแล้วคนเราจะใช้เวลาสบตากันเฉลี่ยไม่เกิน 3 วินาที หากนานเกินกว่า 9 วินาที จะเริ่มรู้สึกว่ายาวนานนั้นชวนขนลุกและรู้สึกถูกคุกคามได้ จึงเป็นอีกหลักฐานทำให้รับรู้ได้ว่ามีพลังที่ส่งผลต่อจิตใจของคนที่ได้มองเข้าไปในนั้นด้วยเช่นกัน ในปี คศ.2015 Giovanni Caputo ได้ทำการทดลองเพื่อศึกษาว่าดวงตาส่งผลกระทบต่อจิตใจอย่างไร โดยการนำคนสองคนนั่งมาจั้งประจันหน้า จ้องตากันนาน 10 นาที ภายในห้องที่มีแสงสลัวๆ และผลที่พบคือ ผู้เข้าร่วมทดลองเกิดภาวะการแยกตัว (Dissociation) ซึ่งในทางจิตวิทยาหมายถึง การที่คนเราหลงลืมตรรกะ และแยกตัวเองออกมาจากความจริงชั่วคราว โดยพบว่าพวกเขาารู้สึกว่าเวลาเดินช้าลง เสียงรอบตัวเจีบบลหรือดั่งขึ้นผิดปกติ และที่สำคัญคือ การรับรู้ใบหน้าของอีกฝ่ายเพี้ยนไปจากความเป็นจริงอย่างสิ้นเชิงกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ พบว่าพวกเขาเห็นใบหน้าที่บิดเบี้ยวผิดรูป 75% มองเห็นเป็นสัตว์ประหลาด นอกจากนี้ยังมีคนที่มองคนตรงหน้าเป็นญาติสนิทมิตรสหาย หรือมองเห็นเป็นหน้าตัวเองด้วยก็มี (วิชิตา คะแนนสินและณัฐมน สุนทรมีเสถียร, 2564)

5) **ปฏิกิริยาของต่อมน้ำลาย (Salivary Secretion)** น้ำลายประกอบด้วยส่วนที่เป็นน้ำ เศษของเยื่อผิว แบคทีเรีย และเศษอาหารรวมอยู่ด้วย ส่วนที่เป็นน้ำ คือ น้ำลายที่หลั่งออกมาจากต่อมน้ำลาย ประกอบด้วยเกลือแร่ และโปรตีนชนิดต่างๆ (กรัณฑ์รัตน์ ทิวถนอม, 2543) นอกจากนั้นน้ำลายยังมีส่วนผสมของน้ำเหลืองที่มาจากเหงือก การหลั่งน้ำลายมีผลมาจากหลายๆปัจจัย อาทิ เพศ อายุ อาหาร อารมณ์ ฤดูกาล และแสงสว่าง รวมถึงภาวะของโรค และการใช้ยา โดยทั่วไปร่างกายจะหลั่งออกมาประมาณ 1-1.5 ลิตร/วัน (ประมาณ 0.1-0.5 มิลลิลิตร/นาที) หากหลั่งน้อยกว่า 0.1 มิลลิลิตร/นาที ถือว่าน้ำลายไหลน้อยเป็นภาวะผิดปกติ

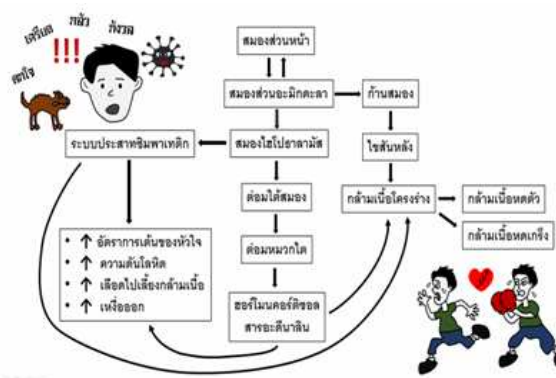
ส่วนภาวะถูกกระตุ้น เช่น กลิ่นอาหาร น้ำลายจะหลั่ง ประมาณ 1.1-3.0 มิลลิลิตร/นาที และหากหลั่งต่ำกว่า 0.7 มิลลิลิตร/นาที ถือว่าเกิดความผิดปกติ

6) **อาการขนลุก ขนชัน (Pilo motor Response)** อารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ อาการขนลุกเป็นการตอบสนองต่อฮอร์โมนที่เรียกว่าอะดรีนาลิน ซึ่งกระตุ้นให้กล้ามเนื้อรอบรูขุมขนหดตัวและยกขนให้ตั้งขึ้น ส่งผลให้ผิวหนังนูนขึ้นเป็นตุ่มเล็กๆ เมื่อปรากฏอาการจะสังเกตเห็นได้ชัดที่บริเวณปลายแขน แต่ก็สามารถพบได้ที่ขา หรือแม้แต่บนศีรษะ นอกจากนี้อาการขนลุก ขนชันยังเป็นผลมาจากประสบการณ์ทางอารมณ์ที่รุนแรงอีกด้วย ข้อมูลจากการทดลองแสดงให้เห็นว่า อาการขนลุกในเมื่องร้อน พบว่าผู้หญิงมีพัฒนาการทางอารมณ์น้อยกว่าผู้ชาย นอกจากนี้เรายังอาจรู้สึกขนลุกขนชันเมื่อได้รับความรู้สึกทางจิตใจที่รุนแรง เช่น จากความประทับใจบางอย่าง ความสวยงาม งานศิลปะ ความกล้าหาญ การคิดถึง หรือการได้รับการสัมผัสทางกายจากอีกฝ่าย เป็นต้น



ภาพที่ 15 อาการขนลุก ขนชัน

7) **การหดตัวของกล้ามเนื้อ (Muscle Tention and Tremor)** ระบบกล้ามเนื้อเป็นระบบการเคลื่อนไหวของร่างกายที่มีการหดตัวของกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของร่างกายนั่นเอง ที่มีการเปลี่ยนที่ซับซ้อนและทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ ดังภาพ



ภาพที่ 16 การทำงานของสมองที่สัมพันธ์กับกล้ามเนื้อ

ซึ่งการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นได้ตลอดในการดำรงชีวิต เช่น การทรงตัวและเคลื่อนไหวทั่วไป มีการศึกษาพบว่าทุกครั้งที่เราคิดหรือมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้นก็จะมีอาการหดตัว หรือเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อแห่งใดแห่งหนึ่งของร่างกายเสมอ เช่น ผู้ที่มีอาการเครียดจะสามารถรู้สึกได้ว่าชีพจรของตนเองเต้นเร็วและแรงขึ้น รู้สึกปวดเมื่อยและตึงตามร่างกาย สาเหตุเนื่องจากกล้ามเนื้อมีการหดเกร็ง หรือเส้นเลือดบริเวณอวัยวะย่อยอาหารหดตัวและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเคมีในเลือด (Blood Composition)

Edmund Jacobson (1930 อ้างอิงจาก Jörn Munzert & Britta Krüger; 2018) ได้ค้นพบวิธีการที่เรียกว่า PMR หรือ Progressive Muscle Relaxation ที่ใช้ศึกษาการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกเครียดหรือกังวลที่ส่งผลต่อการหยุดนิ่งของร่างกาย หรือการเกร็งของกล้ามเนื้อ โดยการให้บุคคลค่อยๆ ควบคุมร่างกายให้คลายความรู้สึก เพื่อผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมกัน พบว่า วิธีนี้ส่งผลให้อาการปวดเมื่อยตามแผ่นหลัง ขา หรือคอจะลดน้อยลง มีการนอนหลับดีขึ้น (GQ Thailand, 2566)



ตัวอย่างการ PMR ผีกร็งและคลายกล้ามเนื้อ 10 กลุ่ม

เริ่มด้วยการหาที่เงียบๆ นั่งให้สบาย เริ่มเกร็งกล้ามเนื้อไปที่ละกลุ่ม ค้างไว้สัก 10 วินาที แล้วค่อยๆ คลายออกจากนั้นก็เกร็งใหม่สลับกันไปประมาณ 10 ครั้ง ค่อยๆ ทำไปจนครบทั้ง 10 กลุ่ม

- เริ่มจากการกำมือ และเกร็งแขนทั้งซ้ายขวาแล้วค่อยๆ คลายออก
- ที่บริเวณหน้าผาก ใช้วิธีเอิกคิ้วให้สูง หรือขมวดคิ้วจนเจ็ดแล้วค่อยๆ คลายออก
- ที่ตา แก้ม และจมูก ใช้วิธีหลับตาปี ย่นจมูกแล้วค่อยๆ คลายออก
- ที่ริมฝีปากและลิ้น ใช้วิธีกัดฟันเม้มปากแน่น และใช้ลิ้นดันเพดานโดยหุบปากไว้แล้วค่อยๆ คลายออก
- ที่คอ โดยก้มหน้าให้คางจรดคอ เงยหน้าให้มากที่สุดแล้วกลับสู่ท่าปกติ
- ที่อก หลัง และไหล่ โดยหายใจเข้าลึกๆ แล้วเกร็งไว้ ยกไหล่ให้สูงที่สุดแล้วค่อยๆ คลายออก
- ที่หน้าท้องและก้น ใช้วิธีแขม่วท้อง ขมิบก้นแล้วค่อยๆ คลายออก
- งอข้อเท้าเข้าหากัน กระทบปลายเท้าขึ้นสูง เกร็งขาซ้ายและขวาแล้วปล่อย

8) **การทำงานของกระเพาะและลำไส้ (Gastrointestinal Motility)** หากลำไส้ไม่ดีส่งผลต่อการเลี้ยงป่วยและซึมเศร้าโดยพบว่า สุขภาพของลำไส้เชื่อมโยงกับอารมณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะลำไส้ ได้ชื่อว่าเป็น “สมองที่ 2” ของมนุษย์ทำงานได้ด้วยตัวเอง ตัดสินใจเองโดยอัตโนมัติ และไม่ต้องให้สมองสั่งการจากระบบประสาท และสามารถสร้างสารสื่อประสาทบางชนิดให้เชื่อมโยงกับสุขภาพจิตได้ นอกจากนี้ยังมี “เซโรโทนิน” (Serotonin) เป็นฮอร์โมนที่ถูกผลิตขึ้นจากบริเวณลำไส้และทางเดินอาหารมากถึง 80-90% มีบทบาทต่อการควบคุมอารมณ์ การย่อยอาหาร การนอนหลับ และส่งผลต่อการทำงานหลายอย่างของร่างกาย มีหลักฐานพบว่า เซโรโทนินเกี่ยวข้องกับความสุข การผ่อนคลายและคุณภาพชีวิตที่ดี (กรุงเทพธุรกิจ, 2567)

9) **การตอบสนองของผิวหนังแบบกัลวานิก (Galvanic Skin Response: GSR)** เป็นกลไกบ่งชี้การตอบสนองของร่างกายโดยอัตโนมัติเมื่อได้สัมผัสกับสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก เช่น ได้สัมผัส เสียง แสง อุณหภูมิ อารมณ์ คำพูด ฯลฯ ร่างกายจะมีการตอบสนองโดยอัตโนมัติเป็น Biofeedback ในลักษณะ Biometric ที่สามารถประเมินพฤติกรรมทางอารมณ์ได้ที่บริเวณผิวหนัง เพราะผิวหนังสามารถรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลเมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้าต่างๆ ออกมาเป็นได้ทั้งอารมณ์บวกและลบ เช่น ไม่ว่าจะเครียด กังวล หวาดกลัว กัดฟัน ตื่นเต้น ตื่นตระหนก หรือผ่อนคลาย เมื่อใดก็ตามที่บุคคลถูกกระตุ้นทางอารมณ์ค่าความต่างศักย์ของกระแสไฟฟ้าบนผิวหนังก็จะเปลี่ยนไป จึงเป็นหนึ่งในมาตรวัดการถูกกระตุ้นอารมณ์ที่ละเอียดอ่อนที่สุด ในปี ค.ศ. 1972 ได้มีบทความเกี่ยวกับ GSR ได้รับความสนใจถูกศึกษาและตีพิมพ์มากกว่า 1,500 บทความ ปัจจุบันปฏิกิริยาของ GSR จึงเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์ทางจิตฟิสิกส์ (Boucsein, et al, 2012) ที่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า การทำงานของต่อมเหงื่อบริเวณผิวหนัง เช่น ตามฝ่ามือ ลำคอและเท้าสัมพันธ์กับอารมณ์ เช่น อารมณ์กลัว โกรธ ตื่นเต้น ที่สามารถวัดระดับได้ด้วยอุปกรณ์นี้

10. การติดตามดวงตา (Eye tracking)

การติดตามดวงตา หมายถึง การสังเกตตำแหน่งดวงตา (จุดจ้องมอง) และการเคลื่อนไหวบนหน้าจอ 2 มิติหรือ 3 มิติ การติดตามดวงตาสะท้อนถึงความสนใจของสายตาในลักษณะ “มองตาก็รู้ใจ” โดยการติดตามจากสถานที่ เวลา และสิ่งที่คุณที่ผู้ถูกศึกษามองอย่างเป็น

กลาง นอกจากนี้ อุปกรณ์การติดตามดวงตายังรายงานการขยาย และการหดตัวของรูม่านตา ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความตื่นตัวทางอารมณ์ และภาวะด้านการรับรู้ (Jia Zheng Lim et al, 2020) ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลสามารถเสแสร้ง แสดงพฤติกรรมต่างๆ เช่น บ่นรอยยิ้มปลอมๆ ได้ แต่ความรู้สึกข้างในจากการแสดงออกทางสายตานั้นไม่สามารถหลีกเร้นได้ ดวงตาจึงเป็นเหมือนหน้าต่างที่พาไปสำรวจจิตใจ เป็นเทคโนโลยีเซ็นเซอร์ที่ช่วยให้เข้าใจความสนใจทางสายตาของผู้ที่ถูกศึกษาได้ดีขึ้น

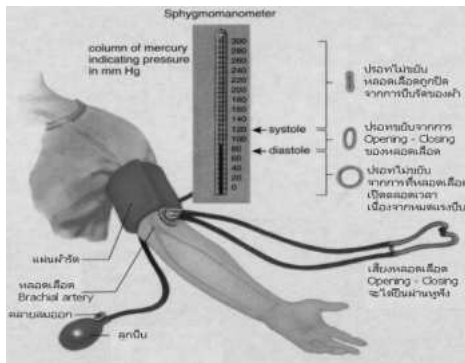
ปัจจุบัน Eye tracking ได้ถูกออกแบบเป็นนวัตกรรม และถูกนำไปใช้เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่ไม่สามารถสื่อสารให้กลับมาสื่อสารได้ในวันที่ไม่สามารถสื่อสารด้วยคำพูด ดังนั้นท่าทางการเคลื่อนไหว จึงสามารถบอกความรู้สึก อารมณ์ หรือความต้องการให้สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยทุพพลภาพให้กลับมาสื่อสารได้ ดังเช่นอุปกรณ์ SenzE' หรือเครื่องมือช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อการสื่อสารโดยควบคุมผ่านดวงตา (ปณชัย อารีเพิ่มพร, 2017)

เครื่องมือบันทึกอารมณ์

ลองหาเวลาประเมินอารมณ์ตนเอง บางครั้งเราอาจจะได้คำตอบนี้ได้อย่างง่ายดาย แต่หากเป็นคลื่นอารมณ์ที่สะสมนานวันจากการที่ได้ประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ งานที่กดดัน สังคมที่ Toxic ปัญหาต่างๆ ที่ถ้าโถม และปัญหาการปรับตัว อารมณ์ที่ได้เกิดขึ้นย่อมแปรปรวนมากมายจนยากที่จะจำแนกได้ว่าในวันนี้ระดับอารมณ์เราเป็นอย่างไร

คงไม่ใช่กับทุกคนที่สามารถจัดการหรือแยกแยะอารมณ์ของตนเองได้อย่างแม่นยำ ดังนั้นเครื่องมือบันทึกอารมณ์ จึงเพื่อให้เราสามารถได้หยั่งรู้ และเข้าใจตนเองมากขึ้น จึงได้มีนักวิชาการให้ความสนใจพัฒนาเครื่องมือบันทึกอารมณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

1. Sphygmomanometer คือ อุปกรณ์วัดความดันโลหิต คือ แรงที่เลือดในหลอดเลือดกระจายเลี้ยงไปยังส่วนต่างๆ ของร่างกาย สามารถตรวจได้ง่ายๆ โดยการจับชีพจร ถ้าแรงมากความดันโลหิตก็สูงมาก ถ้าเบาความดันโลหิตก็ต่ำ ในการใช้ Sphygmomanometer มีหลักการทำงานวัดความดันโลหิตจากการบีบตัวของหัวใจ และแรงต้านทานของหลอดเลือด ความดันโลหิตจะเพิ่มขณะที่หัวใจบีบตัว และลดลงขณะที่หัวใจคลายตัว ความดันโลหิตของแต่ละบุคคลจะไม่เท่ากันขึ้นกับสุขภาพจิต ความเครียด การออกกำลังกาย และการพักผ่อนนอนหลับ โดยที่ค่าความดันปกติคือ 120/80 มิลลิเมตรปรอท หากค่าความดันสูงกว่าเกิน 140/90 มิลลิเมตร แสดงว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูง ดังแสดงในตาราง



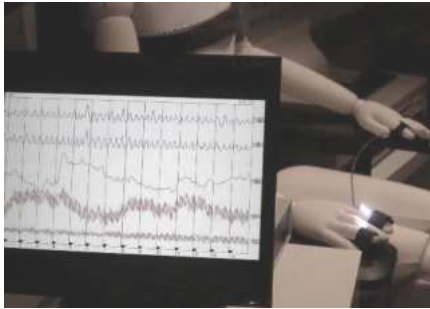
ตารางแสดงค่าความดันโลหิต (หน่วยเป็น มม.ปรอท)

ระดับความดัน	ค่าบน	ค่าล่าง	คำแนะนำ
อันตราย	180 ขึ้นไป	110 ขึ้นไป	พบแพทย์
สูงมาก	160 - 179	100 - 109	พบแพทย์
สูง	140 - 159	90 - 99	พบแพทย์
ค่อนข้างสูง	130 - 139	85 - 89	ปรึกษาแพทย์
ปกติ	120 - 129	80 - 84	ควบคุมความดัน

ภาพที่ 17 เครื่องวัดความดันโลหิต

2. Polygraph หรือ The Lie Detactor คือ เครื่องจับเท็จเป็นอุปกรณ์ที่ใช้บันทึกสัญญาณที่ส่งจากตัวรับสัญญาณ (Sensor) จากหลายๆจุดไปยังกราฟคอมพิวเตอร์ ที่รับสัญญาณการบันทึกการหายใจ การเต้นของหัวใจ ความดันโลหิต และการขยายตัวของปอด อุปกรณ์นี้นิยมใช้ในการสืบสวนและสอบสวน โดยบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคลที่เข้ารับการทดสอบ จากนั้นจะแปลงปฏิกิริยาต่างๆ ออกมาเป็นข้อมูลด้วยกราฟ อุปกรณ์นี้จึงใช้ศึกษาประกอบกับการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิต การเปลี่ยนแปลงของผิวหนัง การไหลเวียนของออกซิเจนที่ปลายนิ้ว และอัตราการหายใจว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

ในการใช้เครื่องจับเท็จ จะมีการวางอิเล็กโทรดหรือสัญญาณชีพบนตำแหน่งต่างๆของร่างกายผู้ถูกทดสอบ และผู้ทดสอบจะตั้งคำถาม ซึ่งเป็นคำถามต่างๆ ที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องตลอดระยะที่มีการตอบคำถาม สัญญาณชีพที่มาจากร่างกายของผู้ถูกทดสอบจะถูกบันทึก และแสดงผลบนคอมพิวเตอร์ของเครื่องจับเท็จ ในการอ่านค่าเพื่อตรวจสอบว่าผู้ถูกทดสอบพูดเท็จหรือไม่ ก็จะนำข้อมูลสัญญาณชีพตลอดช่วงนั้นสู่การวิเคราะห์ ศึกษาเปรียบเทียบว่ามีช่วงใดที่ร่างกายของผู้ถูกทดสอบมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น หัวใจเต้นเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น เหงื่อออก เป็นต้น Polygraph จึงเป็นอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ประยุกต์มาจากเครื่องมือทางการแพทย์ที่มีความแม่นยำค่อนข้างกว้างอยู่ที่ 50-99% อย่างไรก็ตามกล่าวกันว่าร่างกายของมนุษย์นั้นสามารถหลอกได้ แต่จิตใจเหนือกว่าที่สามารถกำกับ ควบคุมได้ (ยากแท้ที่จะหยั่งถึง) ดังนั้นแม้เครื่องจับเท็จจะไม่สามารถชี้ขาดได้ว่าข้อมูลที่ปรากฏเป็นจริงหรือไม่ แต่ก็ได้ไร้ประโยชน์เสียทีเดียว เพราะข้อมูลที่ได้อาจเป็นประตูลึกลับๆ ที่นำพาไปสู่ความจริงบางอย่างนั่นเอง



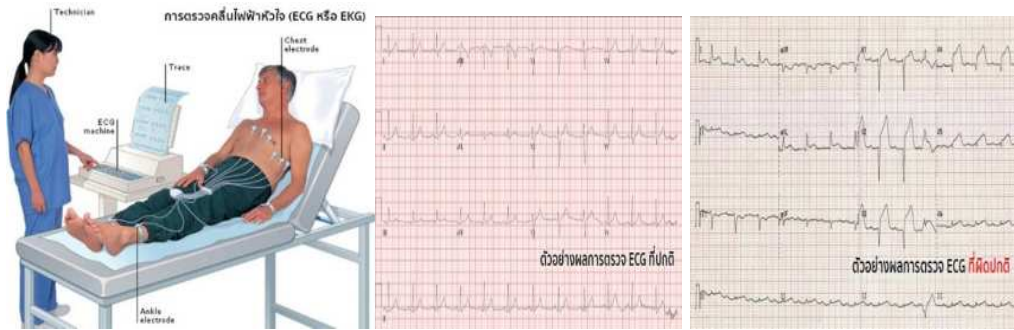
ภาพที่ 18 Polygraph หรือ the Lie detector

3. Galvanic Skin Response (GSR) คือ อุปกรณ์การบันทึกการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองของกระแสไฟฟ้าที่ผิวหนัง อารมณ์บางชนิด เช่น อารมณ์กลัว และตื่นเต้น ส่งผลให้มีเหงื่อขับออกมาบริเวณผิวหนังและที่ฝ่ามือ ทำให้มีความชื้นเพิ่มขึ้นเป็นผลให้คุณสมบัติไฟฟ้าที่ผิวหนังเปลี่ยนไป ส่งผลให้ผิวหนังมีปฏิกิริยาต่อต้านกับกระแสไฟฟ้าจากภายนอก การเปลี่ยนแปลงนี้เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงกระแสไฟฟ้าที่ผิวหนัง



ภาพที่ 19 การวัดการตอบสนองของผิวหนัง (GSR)

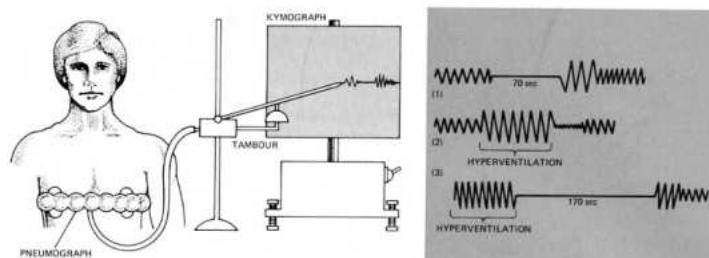
4. Electrocardiograph (ECG) หรือ Electrocardiogram เรียกย่อว่า ECG คือ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจด้วยการตรวจสอบสัญญาณไฟฟ้าของหัวใจในแต่ละจังหวะของการเต้นของหัวใจซึ่งจะถูกปล่อยออกมา และส่งผ่านไปทั่วทั้งหัวใจ มีกล้ามเนื้อหัวใจบีบตัวทำหน้าที่เพื่อสูบฉีดโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกาย (จึงเรียกสัญญาณไฟฟ้านี้ว่า คลื่นไฟฟ้าหัวใจ) เมื่อนำอิเล็กโทรดหรือสัญญาณชีพที่เป็นตัวจับสัญญาณไฟฟ้ามาวาง ก็จะสามารถบันทึกคลื่นไฟฟ้าที่ส่งออกมาจากหัวใจได้ ผลการตรวจนี้จะใช้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบจากการซักประวัติ และการตรวจร่างกาย (รวมถึงการตรวจฟังการเต้นของหัวใจด้วยหูฟัง) เพื่อช่วยให้แพทย์สามารถประเมิน และวินิจฉัยสุขภาพหัวใจในเบื้องต้นได้ อุปกรณ์นี้จึงเป็นกุญแจสู่สุขภาพ



ภาพที่ 20 อุปกรณ์ Electrocardiograph (ECG)

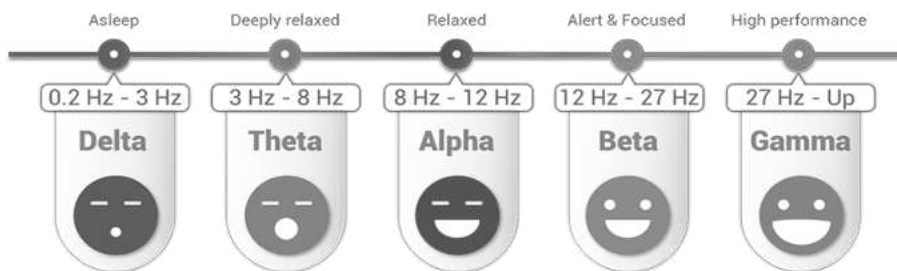
5.Pneumographs คือ อุปกรณ์การวัดจังหวะการหายใจ และใช้วัดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการหายใจ และบันทึกการเคลื่อนไหวที่ทรวงอก เพื่อวัดปริมาตรการหายใจ (Megan Garber, 2018) ในภาวะปกติการหายใจที่ได้คุณภาพจะช่วยให้ภาวะจิตใจเกิดความสงบ และการหายใจ “เป็น” ทำให้เกิดภาวะผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดของร่างกาย สามารถควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ตนเองได้ บุคคลที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด ฉุนเฉียว ตื่นเต้น โกรธ รูปแบบการหายใจจะไม่สม่ำเสมอ ขาดเสถียรภาพ บางคนอาจจะถอนหายใจบ่อยๆ Watkins (2020) พบว่านักศึกษาที่ได้เข้าคอร์สฝึกการหายใจเข้าออกลึกๆ จะรู้สึกซึมเศร้า น้อยลง กังวลน้อยลง และดื่มแอลกอฮอล์น้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนกลุ่มอื่น

ดังนั้นการดูแลตนเองด้วยการฝึกกำกับกับการหายใจ และควบคุมการหายใจให้สม่ำเสมอ จะช่วยลดภาวะผิดปกติของจิตใจ ผลกระทบของความเครียด ช่วยปรับสุขภาพจิต และร่างกายโดยรวมได้ นอกจากนี้ยังเป็นเทคนิคที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการย่อยอาหาร ปรับการนอนหลับ ช่วยให้สามารถลดน้ำหนัก ลดอุณหภูมิร่างกาย และบรรเทาความเครียด มีความสุขได้มากยิ่งขึ้น จึงสรุปได้ว่าเพียงแค่การรู้ประโยชน์ และวิธีการหายใจที่ดีเป็นการฝึกสติช่วยให้เกิดปัญญา เพิ่มอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก



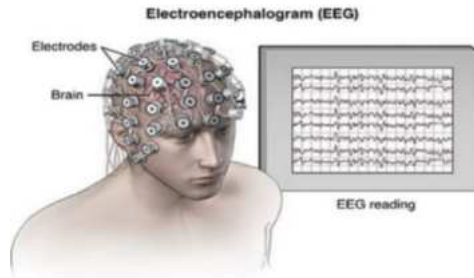
ภาพที่ 21 อุปกรณ์ Pneumographs

6. Electroencephalogram (EEG) คือ อุปกรณ์การวัดคลื่นสมอง สมองประกอบด้วยเซลล์ประสาทจำนวนมาก มีวงจรการทำงานที่สลับซับซ้อน และมีกระแสไฟฟ้าของสมองที่เชื่อมสื่อสารกันภายในเซลล์ประสาทมากมายให้เกิดคลื่นสมอง (Brain Wave) วัดความถี่ได้จากเครื่อง EEG ซึ่งมีความถี่ต่างกันภายในสมอง และมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับกระบวนการคิด การทำกิจกรรมต่างๆ มีผลต่อการเรียนรู้ ในการวัดคลื่นสมองอิเล็กทรอนิกส์จะถูกวางบนบริเวณเฉพาะบนหนังศีรษะเพื่อตรวจจับ และบันทึกแรงกระตุ้นทางไฟฟ้าภายในสมอง ความถี่ของคลื่นสมอง คือ จำนวนครั้งที่คลื่นเกิดซ้ำๆ ภายใน 1 วินาทีมีหน่วยวัด คือ Herz ในปี คศ. 2019 Ting-Mei Li et al ได้ศึกษาการจำแนกอารมณ์ด้วยคลื่นสมอง พบว่า อารมณ์ของมนุษย์เกิดขึ้นที่สมอง เขากล่าวว่า สมองเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางไฟฟ้า เพราะเซลล์สมองหรือเซลล์ประสาทใช้ไฟฟ้าในการสื่อสารระหว่างกัน บริเวณที่ต่างกันจะมีการปล่อยความถี่คลื่นสมองแตกต่างกัน และรูปแบบคลื่นสมองแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน คลื่นสมองมี 5 ลักษณะ ตั้งแต่ช้ามากไปจนถึงเร็วมาก คลื่นเหล่านี้มีบทบาทในกระบวนการรับรู้ และเกิดอารมณ์ต่างๆ เช่น คลื่นเดลต้าและคลื่นเทต้าสัมพันธ์กับการผ่อนคลาย และการนอนหลับ นอกจากนี้ยังรวมถึงการเพ่งจดจ่อ และสมาธิที่ช่วยให้มีประสิทธิภาพการรับรู้ดีขึ้น ดังภาพ



ภาพที่ 22 ความถี่คลื่นสมอง

ในปี คศ. 1960 มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ได้ศึกษาการวัดคลื่นสมองของบุคคลขณะทำกิจกรรม หลักๆ 3 อย่างคือ ตอนตื่น ตอนหลับ และระหว่างทำสมาธิ พบว่ามนุษย์สามารถควบคุมคลื่นสมองได้ หากสามารถฝึกฝนจิตให้ควบคุมสภาวะอารมณ์และจิตใจได้ ซึ่งหากใครที่ได้ฝึกฝนจิตตนเองให้มีคุณภาพแล้วก็จะมีความสุข การดำเนินชีวิตประจำวันก็จะมีประสิทธิภาพ การทำกิจกรรม หรือสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ก็ประสบความสำเร็จก้าวหน้า



ภาพที่ 23 อุปกรณ์ Electroencephalogram (EEG)

คลื่นสมองสำคัญๆ มี 5 ลักษณะ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) คลื่นเดลต้า (Delta Waves) (0.5-4 Hz) เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลาย การพักผ่อน และการหลับลึก เช่น ผู้ปฏิบัติธรรมสมาธิขั้นสูงหากวัดคลื่นสมองจะได้ระดับคลื่นเดลต้าเสมือนขณะที่เรากำลังหลับอยู่ แต่ทว่าผู้ปฏิบัติธรรมสมาธิคนนั้นยังตื่นรู้และมีสติรู้ ผลจากการศึกษาพบว่า หากบุคคลสามารถฝึกฝนตนเอง จะทำให้สามารถตัดสติใจเฉียบคมขึ้น ระบบการจัดเรียงความคิดมีประสิทธิภาพส่งผลดีกับผู้ที่ได้ฝึกฝนตนเอง

2) คลื่นแอลฟา (Alpha Waves) (8-13 Hz) มีลักษณะคล้ายขณะตื่นในตอนเช้า หรือในขณะที่รู้สึกง่วงสงบ เป็นคลื่นสมองที่ปรากฏบ่อยในเด็กที่มีความสุข และผู้ใหญ่ที่ฝึกฝนจิตตนที่สงบ นิ่งมากขึ้น และหมายถึง สภาวะจิตที่สบายๆ ผ่อนคลาย ไคร่ครวญ ไม่ด่วนตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ใช้ความเร็ว เป็นช่วงที่คลื่นมีความถี่น้อยลง มีการใช้สมองช้าลง เป็นจังหวะ ทำนองจิตได้ไคร่ครวญ ไตร่ตรอง และคิดเป็นระบบจึงเป็นช่วงที่คลื่นสมองมีคุณภาพขึ้น

3) คลื่นเทต้า (Theta Waves) (4-8 Hz) เป็นช่วงคลื่นสมองทำงานช้าลง เกิดได้ทั้งภาวะสำนึกและไร้สำนึก เช่น ขณะหลับหรือได้ผ่อนคลายอย่างสูง การเข้าสู่สภาวะนี้ใกล้เคียงกับคลื่นสมองแอลฟา คือ มีความสุข สบาย สัมผัส มีปิติสุข สภาวะนี้เชื่อมโยงกับการเห็นภาพต่างๆ คลื่นเทต้าเปรียบเสมือนขุมพลังที่มีค่าทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การหยั่งเห็น (Insight) มีความสงบทางจิต มองโลกในแง่ดี เกิดสมาธิแน่วแน่ เกิดปัญญาญาณ เกิดความจำ LTM และการระลึกรู้ ในระดับนี้สมองจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าน้อยลง การเรียบเรียงข้อมูลเป็นระบบมากขึ้นส่งผลให้จิตใจผ่อนคลาย และสงบ

4) คลื่นเบต้า (Beta Waves) (13-30 Hz) มักพบขณะบุคคลกำลังทำงาน ตื่นและรู้ตัว เช่น การนั่ง ยืน เดิน ทำงาน เรียนรู้ ทำกิจกรรม ภารกิจงานต่างๆ เป็นภาวะวุ่นวายใจ สับสน ฟุ้งซ่าน การสั่งการสมองไม่เป็นระเบียบ มีความถี่ของคลื่นสมองในระดับสูง สมองจะตอบสนอง

ต่อสิ่งเร้าและทำงานได้เร็วมาก จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมเราสามารถนึกคิด แก้ไขภัยต่างๆ ตลอดจนถึงความจำในอดีตมาใช้

5) คลื่นแกมมา (Gamma Waves) (30-100 Hz) เป็นคลื่นสมองที่มีความถี่สูงสุด เกิดขณะจดจ่อในการรับรู้ และการแก้ปัญหา เป็นคลื่นสมองที่ร่างกายเกิดการผ่อนคลายในระดับสูงสุดจากการเข้าสมาธิลึกๆ ในระดับฌาน ช่วงนี้คลื่นสมองซึ่งบ่งให้เห็นว่าร่างกายกำลังตีความกับการพักผ่อนลึกๆอย่างเต็มที่ เปรียบได้กับการประจุพลังงาน การได้ detox จิตตนเอง ผู้ที่ผ่านการหลับลึกในช่วงนี้จะรับรู้ได้ถึงความสุขขึ้น กระปรี้กระเปร่า หรือสำหรับผู้ที่ผ่านจากการทำสมาธิในระดับฌานลึกๆ เมื่อออกจากสมาธิแล้วจะยังคงติดรสแห่งปิติสุขในภาวะ “แสงสีขาว” ทำให้เกิดความสุขใจ ใบหน้าผ่อนคลาย เจือด้วยความสุขสดชื่น

การปรับอารมณ์ให้เกิดคลื่นสมองที่จะให้ได้คุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินการโดยการอยู่ในที่สงบ ห่างจากอุปกรณ์มือถือ แท็บเล็ต อุปกรณ์ปล่อยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า หาวีธีการต่างๆ เช่น ฟังหรือเล่นดนตรี ทำงานอดิเรก กิจกรรมที่ชอบ ฝึกสมาธิ สวดมนต์ เล่นโยคะ ฝึกสังเกตลมหายใจให้ผ่อนคลาย อยู่กับธรรมชาติ ตลอดจนถึงการใช้ Essential Oil เช่น มะลิ กระดังงา Lavender/Bergamot และกลุ่มที่สกัดมาจากเปลือกไม้ เช่น Sandal wood/cedar wood, vetiver ที่ช่วยกระตุ้นฮอร์โมน Serotonin การฟังคลิบเสียงสังฆิต ฝึกฝนโปรแกรมสังฆิต



ภาพที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างสมองกับการทำสมาธิ

ดังเช่นที่ Richard Davidson (อ้างอิงจาก TIME, 4 สค. 2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมองกับการทำสมาธิ โดยเปรียบเทียบการทำงานสมองของพระภิกษุณีเบต จำนวน 8 รูป มีอายุเฉลี่ย 49 ปี มีประสบการณ์ในการนั่งสมาธิ 15-40 ปี นับเป็นชั่วโมงมากกว่า 10,000 ชั่วโมง กับกลุ่มนักศึกษา อายุเฉลี่ย 21 ปี จำนวน 10 คนซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยมี

ประสบการณ์การทำสมาธิ แต่ได้รับการอบรมเรื่องการทำสมาธิเพียง 1 สัปดาห์ ก่อนการทดลอง Davidson ใช้เครื่อง EEG วัดระดับคลื่นแกมมา พบผลการศึกษานำเสนอรายละเอียดได้ ดังในภาพ

7. **Muscle Tone** คือ การวัดความตึงตัวของกล้ามเนื้อ โดยความตึงตัวของกล้ามเนื้อสามารถเกิดขึ้นได้หลายบริเวณในร่างกาย และระดับความตึงตัวก็แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล (ยิ่งรัก บุญดำ, 2563) บุคคลเมื่อเผชิญกับภาวะเครียด วิตกกังวล มีอารมณ์ลบ มักจะแสดงกิริยาอาการในลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น การกอดอก ห่อไหล่ หลังค่อม และบางรายอาจมีอาการกักพันร่วมด้วย ท่าทางเหล่านี้อาจเป็นสัญญาณของร่างกายที่จะปกป้องตนเองให้ปลอดภัย ท่าทางของร่างกายที่ปรากฏนั้นหากคงอยู่เป็นเวลานานจะส่งผลให้กล้ามเนื้อบริเวณคอ หลัง และรอบข้อไหล่ ทำงานไม่สมดุล โดยพบว่า การกอดอกและห่อไหล่ ต้องอาศัยการหดตัวของกล้ามเนื้อบริเวณหน้าอกและกล้ามเนื้อบริเวณบ่า และการอยู่ในท่าทางเดิมๆ เป็นระยะเวลานานจะทำให้หลังค่อมและคอยื่นตามมา การที่คอยื่นออกมาจะส่งผลให้กล้ามเนื้อด้านข้างของคอที่เกาะในแนวกระดูกหมายังไหลปลาร้าให้หดตัวเกร็งค้าง และกล้ามเนื้อคอมัดลึกบริเวณท้ายทอยก็ต้องหดตัวเกร็งค้างเช่นกันเพื่อที่จะดึงศีรษะกลับขึ้นมาไม่ให้ตกลงตามแรงโน้มถ่วงของโลก เมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะเครียด อุปกรณ์ที่ใช้ศึกษาความตึงตัวของกล้ามเนื้อต่างๆ แสดงได้ดังในภาพ



การวัดแรงบีบมือ



การวัดความอ่อนตัว

ภาพที่ 25 การวัดกล้ามเนื้อ

สรุป

ปฏิกิริยาทางร่างกายที่เกิดขึ้นประกอบไปด้วยอารมณ์ต่างๆ ที่บุคคลต้องประสบอยู่ทุกวัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อโครงสร้างร่างกายโดยตรง เช่น ความโกรธ ความหงุดหงิด ความรำคาญใจ หากใครครองอารมณ์เช่นนี้นานๆ จะทำให้เกิดโรคต่างๆ และอายุสั้น พิษร้ายของ

อารมณ์ลบ (Negative Emotions) พบว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ความโกรธ เพราะความโกรธเกิดขึ้นได้เร็ว ไม่ทันรู้ตัวว่าจะไม่โกรธก็โกรธไปแล้ว ระวังไม่ทัน หรือแม้แต่ภาวะเศร้าหมอง ไม่พอใจใดๆก็ตาม เหล่านี้ในทางสรีระวิทยาจัดว่าเป็นภาวะเครียด (Stress) การเกิดภาวะอารมณ์นี้จะไปกระตุ้นระบบประสาทซิมพาเทติกให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น มีการหลั่งฮอร์โมนส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของอวัยวะภายใน เช่น ระบบการย่อยอาหาร การดูดซึมอาหารผิดปกติ หัวใจบีบตัวแรงขึ้น หลอดเลือดหดตัว กล้ามเนื้อแขน-ขากระตุก เกร็งตัว ภาวะอารมณ์เช่นนี้หากเกิดเรื่อยๆ จะทำให้ร่างกายทำงานหนัก ต้องเจ็บปวดกล้ามเนื้อ โครงสร้างร่างกายผิดรูป ตรงกันข้ามกับการมีภาวะอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) ที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการทางปัญญา เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เห็นโอกาสหรือวิธีการใหม่ๆ ช่วยให้พร้อมรับมือกับความท้าทาย ความเสี่ยง เอื้อให้แก้ไขปัญหามากมาย ราบรื่น เกิดอารมณ์เชิงบวก ส่งผลให้มีความสุขในทุกๆ วัน ให้เบิกบาน (Flourish) และค้นพบเหตุผลในการตื่นขึ้นมาในทุกๆ เช้าอย่างมีความหมาย

บทที่ 8

ทฤษฎีอารมณ์

ความนำ

ทำไมเราจึงต้องมีอารมณ์ อะไรเป็นสาเหตุให้เราความรู้สึกเหล่านี้ คำตอบนี้จะช่วยให้เข้าใจวัตถุประสงค์ สาเหตุ และอิทธิพลของอารมณ์ที่มีต่อบุคคล ปัญหามากมายในชีวิตทำให้เราขาดความสุข ล้วนมีเหตุจากการจัดการอารมณ์ที่ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นการเข้าใจเส้นทางของอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อบุคคลเข้าใจกันดีว่าอารมณ์เป็นลักษณะธรรมชาติที่ไม่มีใครเร้นหรือหลีกเลี่ยง อารมณ์จึงเป็นเคล็ดลับสำคัญที่สร้างพลังชีวิตให้แก่บุคคลได้ใช้เพื่อการดำเนินชีวิตในทิศทางที่ดีงาม และเหมาะสม รูปแบบการแสดงออกของอารมณ์จะช่วยอธิบายว่าแต่ละบุคคลใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ หรือเป็นทาสของอารมณ์ ในการอธิบายกระบวนการของอารมณ์ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาเสนอกลุ่มทฤษฎีอารมณ์ไว้ 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มทฤษฎีของอารมณ์

ทฤษฎีอารมณ์ที่สำคัญๆ ผู้เขียนได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ (Kendra Jerry, 2023)

1. กลุ่มทฤษฎีทางสรีรวิทยา (Physiological theories) เชื่อว่าการตอบสนองภายในร่างกายมีบทบาทรับผิดชอบต่ออารมณ์ (Responses within the body are responsible for emotions)
2. กลุ่มทฤษฎีทางระบบประสาท (Neurological theories) เชื่อว่า กิจกรรมหรือการทำงานภายในสมองนำไปสู่การตอบสนองทางอารมณ์
3. กลุ่มทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive theories) เชื่อว่า กระบวนการทางปัญญาและความคิดมีบทบาทสำคัญในการเกิดอารมณ์

ทฤษฎีอารมณ์ 3 กลุ่มสำคัญๆ มี 6 ทฤษฎีเหล่านี้ ที่ผู้เขียนจักนำเสนอประกอบด้วย Evolutionary theory, James-Lange Theory, Cannon-Bard Theory, Schachter-Singer Theory, Facial-feedback Theory and Cognitive Label Theory รายละเอียดมีดังนี้

1. ทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์ (Evolutionary Theory of Emotion)

ทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์ ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ Charles Darwin (1872) นักธรรมชาติวิทยาในหนังสือที่เขาเขียนไว้ชื่อ *The expression of the emotions in man and animals* โดยเขาได้นำทฤษฎีการคัดเลือกโดยธรรมชาติ (Theory of natural selection) มาขยายประกอบเพิ่มเติมควบคู่กับวิวัฒนาการทางกายภาพ เพื่อนำสู่ขอบเขตจิตใจ และพฤติกรรม (Domain of mind and behavior) โดยการสำรวจวิวัฒนาการของอารมณ์ว่าเป็นอย่างไร เขาเสนอว่าอารมณ์ต่างๆ ได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นเพราะมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัว มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึก ความรักและความสนใจเป็นเหตุผลในการหาคู่และสืบพันธุ์ อีกทั้งในการดำรงชีวิตความรู้สึกกลัวที่ต้องดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติบังคับให้มนุษย์ต้องปกป้องตนเอง หรือหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์นี้กล่าวว่าอารมณ์ทำหน้าที่ในการปรับตัว กระตุ้นให้มนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสการอยู่รอดและประสบความสำเร็จ

Darwin ได้กล่าวเพิ่มเติมแนวคิดของเขว่าการแสดงออกทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ไม่ได้เรียนรู้ และเป็นมาแต่กำเนิด เขาได้รวบรวมหลักฐานสนับสนุนจากการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของทารกและสัตว์ชนิดอื่นๆ พบว่าผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสามารถจดจำการแสดงออกทางสีหน้าบางอย่างได้ แม้จะมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากมาย (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2552) การศึกษาข้ามวัฒนธรรมนี้ชี้ให้เห็นว่าอารมณ์มีการแสดงออกที่คล้ายคลึงกันในวัฒนธรรมที่ต่างกัน โดยพบความคล้ายคลึงกันในการแสดงออกของอารมณ์ในสิ่งมีชีวิต เช่น พบว่าลิงชิมแปนซีสื่อสารแสดงออกทางสีหน้าเช่นเดียวกับมนุษย์ผ่านการเคลื่อนไหวที่ซับซ้อนของกล้ามเนื้อที่ใบหน้า และสัตว์บางชนิดสื่อสารอารมณ์ที่แตกต่างกันทางสีหน้าที่เฉพาเจาะจง ทำนองเดียวกัน Darwin ได้สังเกตอีกว่าการแสดงออกทางอารมณ์บางอย่างของทารกเป็นไปตามสัญชาตญาณ เนื่องจากทารกแสดงอารมณ์ที่ตนเองยังไม่เคยรู้จัก (Bridget, et al, 2549) จึงสรุปได้ว่าอารมณ์บางอย่างแสดงออกมาคล้ายๆ กันในผู้คนทั่วโลก รวมทั้งในพื้นที่ห่างไกล แม้ได้ขาดการติดต่อกับโลกภายนอกก็ตาม ดังนั้นจึงมีโอกาสน้อยมากที่การแสดงออกทางอารมณ์จะได้รับการเรียนรู้และถ่ายทอดทางวัฒนธรรม เขาสังเกตเห็นว่าอารมณ์บางอย่างแสดงออกไปในรูปแบบและทำนองเดียวกันแม้ข้ามสายพันธุ์กัน แต่จะ

สังเกตได้ชัดกับสายพันธุ์ที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด และยังได้กล่าวอีกว่าอารมณ์เหล่านี้ถูกอนุรักษ์ไว้ตามวิวัฒนาการ (These emotions are phylogenetically conserved)

จะเห็นได้ว่าการอธิบายของทฤษฎีวิวัฒนาการทางอารมณ์นี้ อารมณ์มีไว้เพื่อทำหน้าที่ในการปรับตัว และกระตุ้นให้สิ่งมีชีวิตตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ตามสถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสีสันและเพิ่มโอกาสในการดำรงชีวิต ประโยชน์ของทฤษฎีนี้จึงช่วยให้เข้าใจอารมณ์ของมนุษย์ และสัตว์ เช่น บทบาทด้านความปลอดภัยและการอยู่รอด ตัวอย่างเช่น หากเราพบสัตว์ที่ส่งเสียงคำราม ชู และแยกเขี้ยว เหา เราก็จะรู้และเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่าสัตว์นั้นอยู่ในภาวะหวาดกลัว หรือป้องกันตัวก็จะห่างออกมาและปล่อยมันไว้ตามลำพัง ความสามารถในการตีความอารมณ์ของผู้อื่น และสัตว์ได้อย่างถูกต้องเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเรารู้ว่าบุคคลหรือสัตว์นั้นรู้สึกอย่างไร อยู่ในอารมณ์แบบไหนก็จะสามารถรับมือหรือป้องกันเหตุการณ์ได้อย่างไรได้ทันท่วงที จึงช่วยให้เราเข้าใจและแสดงออกได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยนั่นเอง

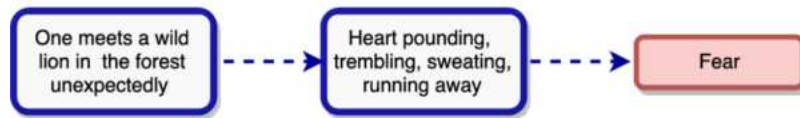
2. ทฤษฎีเจมส์-ลางเง (James-Lange Theory)

ทฤษฎีอารมณ์ James-Lange ที่เป็นตัวอย่างที่รู้จักกันในกลุ่มทฤษฎีทางสรีรวิทยาของ William James (1842-1910) และ Carl Lange โดยทฤษฎีอารมณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาต่อเหตุการณ์ หรืออารมณ์เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เขากล่าวว่าปฏิกิริยาทางอารมณ์ขึ้นอยู่กับปฏิกิริยาทางกาย ตัวอย่างเช่น การเพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ เหงื่อออก ตัวสั่น ฯลฯ ปฏิกิริยาทางกายเหล่านี้จะสร้างปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่างๆ เช่น ดีใจ กลัว โมหะ เสียใจ และว่าเหว ในหนังสือ Principles of Psychology เขาได้ยกตัวอย่างว่า

เรารู้สึกเสียใจเพราะเราร้องไห้
โกรธเพราะเราถูกตี
กลัวเพราะเราตัวสั่น ไม่ใช่เราร้องไห้

ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพราะกระบวนการทำงานของร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงอารมณ์จึงเกิดขึ้น....ลองจินตนาการว่า เรากำลังเดินอยู่ในซอยที่มีมืดมิด และพลันก็ได้ยินเสียงตึกๆ ในจังหวะต่างๆ ที่มาจากพุ่มไม้ใกล้ๆ พลังขณะนั้นสังเกตตนเองว่าหัวใจเริ่มเต้นผิดจังหวะ และรู้สึกพร้อมที่จะหาทางหนีที่ไล่หากจำเป็น สอดคล้องกับที่ James-Lange กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกทางร่างกายเหล่านี้จะประกอบขึ้นเป็นอารมณ์—ในเหตุการณ์นี้ อภิปรายได้ว่าเพราะหัวใจเรา

เต้นแรง เร็ว ใจสั่น มือสั่น เราจึงรู้สึกกลัว เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ภายในร่างกายแปรสภาพเป็นอารมณ์กลัวนั่นเอง

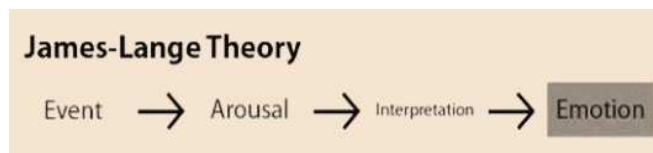


ไดอะแกรมที่ 3 ตัวอย่างกระบวนการทางอารมณ์ของ James-Lange Theory

จากไดอะแกรม การปะทะกับสิงโตในป่าโดยไม่ทันคาดคิด ทำให้เกิดปฏิกิริยาทางกายในฉับพลันทันทีคือ หัวใจเต้นไม่เป็นสำ ตัวสั่น เหงื่อออกและวิ่งหนี สิ่งผลให้เกิดอารมณ์กลัว กระบวนการทางอารมณ์ ได้แก่

สิ่งเร้ากระตุ้น → การตอบสนองทางสรีรวิทยา → ประสบการณ์ทางอารมณ์

จุทามาต แหนจอจ (2561) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า อารมณ์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสรีระและพฤติกรรมของอินทรีย์ได้รับจากการถูกกระตุ้นของสิ่งเร้า ในขณะที่จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2556) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสบการณ์ทางอารมณ์ส่วนใหญ่เป็นผลจากประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ดังไดอะแกรมข้างล่าง



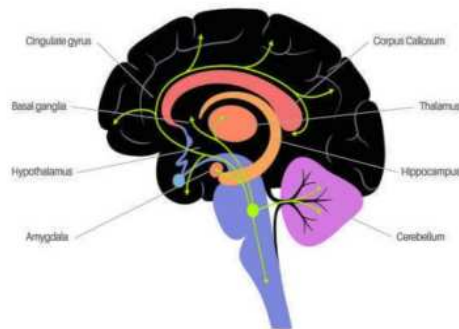
ภาพที่ 26 กระบวนการทางอารมณ์ของ James-Lange Theory

ทฤษฎีของ James-Lange แรกเริ่มที่ได้ประกาศก็ได้มีนักวิทยาศาสตร์โต้แย้งว่าไม่ใช่ทุกแง่มุมของทฤษฎีเป็นความจริง หรืออธิบายปรากฏการณ์ทางอารมณ์มนุษย์ได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามก็ทำให้เป็นที่สนใจศึกษากันมากยิ่งขึ้น ดังเช่นทฤษฎีนี้ได้มีการถกเถียง อภิปรายกว้างขวางในปี ค.ศ. 1920 โดย Walter Cannon และ Philip Bard ที่แย้งว่าการตอบสนองของอวัยวะภายในนั้นบางครั้งช้า และไม่ไวที่จะกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์

3. ทฤษฎีแคนนอน-บาร์ด (Cannon-Bard Theory)

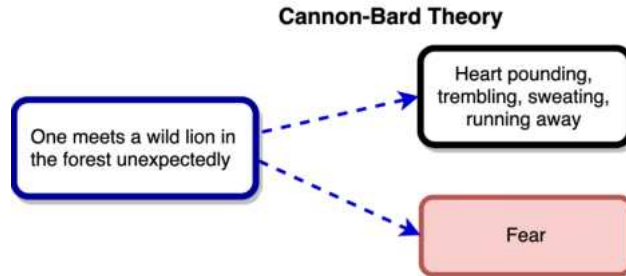
ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักฟิสิกส์ คือ Walter Cannon (1871-1945) และ Philip Bard (1898-1977) ที่ทั้งคู่ต่างไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีอารมณ์ของ James-Lange ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อได้ว่า Thalamic theory of emotion แคนนอนเสนอทฤษฎีของเขาครั้งแรกในช่วง ค.ศ. 1920 และงานของเขาได้รับการศึกษาต่อยอดในเวลาต่อมาโดยนักสรีรวิทยา คือ ฟิลิป บาร์ด

ในปี คศ. 1930 แคนนอนเชื่อว่า สมองมีศูนย์กลางเฉพาะทำหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการทางอารมณ์อยู่ที่ทาลามัส ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองทางร่างกาย และอารมณ์ในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทาลามัสเป็นอวัยวะที่รับผิดชอบการตอบสนอง 2 ลักษณะ หรือมีเส้นประสาท 2 เส้นที่แยกจากกัน 1) ถ่ายทอดข้อมูลของประสาทสัมผัสไปยังเปลือกสมอง 2) ส่งสัญญาณไปที่ไฮโปทาลามัสเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงของอวัยวะภายในที่มาพร้อมกับอารมณ์ การทำงานของทาลามัสเกี่ยวข้องกับระบบประสาทอัตโนมัติส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาทางร่างกาย เช่น ความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ อากาศสั้น และเหงื่อออก ฯลฯ เขากล่าวว่า สิ่งเร้าส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาขณะเดียวกันสมองก็ยังได้รับสัญญาณเคมีจากสารสื่อประสาทกระตุ้นให้เกิดประสบการณ์ทางอารมณ์ ดังภาพ



ภาพที่ 27 Thalamus ตามกระบวนการทางอารมณ์ของ Cannon-Bard

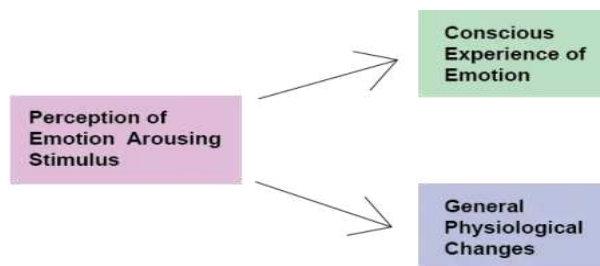
แคนนอนตั้งข้อสังเกตว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาของมนุษย์ แต่ไม่ได้สร้างการตอบสนองทางอารมณ์ เขากล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายบางครั้งไม่สามารถเป็นที่มาของประสบการณ์ทางอารมณ์ของเราได้ ตัวอย่างเช่น อากาศใช้ น้ำตาลในเลือดต่ำ หรือการอยู่ในห้องที่อากาศหนาวจัดอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายเช่นเดียวกับอารมณ์ (เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเร็ว) อย่างไรก็ตามสถานการณ์เหล่านี้ก็ไม่ได้สร้างอารมณ์ที่รุนแรง หากปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาถูกกระตุ้นโดยไม่รู้สึถึงอารมณ์ แคนนอนชี้ว่า สิ่งอื่นนอกเหนือจากการกระตุ้นทางสรีรวิทยาควรเกิดขึ้นเมื่อเรารู้สึถึงอารมณ์



ไดอะแกรมที่ 4 ตัวอย่างกระบวนการทางอารมณ์ของ Cannon-Bard Theory

หากอธิบายกระบวนการอารมณ์ตามทฤษฎีแคนนอน-บาร์ด เช่น การปะทะกับสิงโตในป่าโดยไม่ทันคาดคิด ทำให้เกิดปฏิกิริยาทางกายในฉับพลันทันทีพร้อมกับปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่รู้สึกกลัว ก็คือ หัวใจเต้นไม่เป็นสำ ตัวสั่น เหงื่อออก และวิ่งหนี

ในส่วนนี้ จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556) ได้อธิบายว่า Cannon-Bard มีแนวคิดว่ามีอารมณ์เกิดขึ้นแล้วมีปฏิกิริยาทางร่างกาย เช่น การเต้นของหัวใจ การขับเหงื่อ ดังนั้นอารมณ์จึงเป็นผลของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย หรืออีกนัยเมื่อร่างกายได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้ากระแสประสาทรับสัมผัสจะถูกส่งไปยังทาลามัส ก่อนถูกส่งไปยังเปลือกสมอง (Cerebral Cortex) เพื่อแปลความหมายการสัมผัสให้เป็นการรับรู้ทางอารมณ์ ขณะเดียวกันกระแสประสาทจากทาลามัสจะถูกส่งไปยังระบบประสาทอัตโนมัติ ซึ่งควบคุมการทำงานของระบบกล้ามเนื้อต่างๆ และระบบต่อมต่างๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ ดังไดอะแกรมข้างล่าง



ไดอะแกรมที่ 5 กระบวนการทางอารมณ์ตาม Cannon-Bard Theory

เราจึงสรุปได้ว่า หลักการของทฤษฎีนี้ อารมณ์เกิดขึ้นก่อนการถูกกระตุ้นทางสรีรวิทยาหลังจากที่เกิดอารมณ์ หลักการของทฤษฎี Cannon-Bard นี้ได้มีการนำไปอภิปรายและวิพากษ์ทฤษฎี James-Lange เช่น

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายไม่จำเป็นต่อการรับรู้อารมณ์
- 2) ไม่มีรูปแบบเฉพาะของอารมณ์ เพราะ Cannon-Bard กล่าวว่า สิ่งที่เกิดขึ้นจริง คือ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายบางอย่างมีความคล้ายคลึงกันกับอารมณ์ที่แตกต่างกัน
- 3) บางครั้งความรู้สึกทางร่างกายเกิดขึ้นหลังจากอารมณ์
- 4) มีการทำงานของร่างกายโดยไม่ตั้งใจ เมื่อร่างกายมีการทำงานโดยตั้งใจจะไม่มีการรับรู้ที่แท้จริงปรากฏขึ้น

เราจึงสามารถสรุปได้ว่า Thalamic theory หรือทฤษฎี Cannon-Bard เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า มนุษย์เกิดอารมณ์เป็นการตอบสนองทางสรีรวิทยา จากนั้นด้วยการถูกกระตุ้นทางร่างกายจึงเป็นเหตุผลที่เกิดอารมณ์ ในเวลาที่ใกล้เคียงกันที่อารมณ์ได้รับสัญญาณเคมีมาจากทาลามัสที่ส่งไปยังสมองเพื่อตอบสนองต่อการถูกกระตุ้น จากนั้นสมองจะรับรู้สัญญาณเคมีแปลความให้เป็นอารมณ์และพฤติกรรมทางอารมณ์ในท้ายที่สุด

4. ทฤษฎีแซตเตอร์-ซิงเกอร์ (Schachter-Singer Theory)

Schachter-Singer theory เรียกอีกชื่อได้ว่า Two-factor theory of emotion หรือทฤษฎีอารมณ์สองปัจจัย ทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างที่รู้จักกันดีในกลุ่มทฤษฎีการรู้คิด พัฒนาโดย Stanley Schachter และ Jerome E. Singer ในปี ค.ศ. 1962 ที่ทั้งคู่เชื่อว่า องค์ประกอบการให้เหตุผลหรือกระบวนการทางปัญญามีบทบาทสำคัญต่อการแสดงออกของอารมณ์ หรือกล่าวได้ว่า กระบวนการทางปัญญาและการรู้คิดที่แปลความหมายสิ่งเร้าต่างๆ เกิดขึ้นก่อนที่จะมีอารมณ์

ลองจินตนาการว่า ท่านอยู่คนเดียวในลานจอดรถที่มีดสลับๆ และกำลังเดินไปที่รถที่จอดอยู่ไกลออกไปเล็กน้อย จู่ๆ ก็มีชายแปลกหน้าโผล่ออกมาจากแนวต้นไม้บริเวณใกล้เคียงและเดินเข้ามาอย่างรวดเร็ว หากลำดับตามทฤษฎีอารมณ์สองปัจจัย จะได้ว่า

ฉันเห็นชายแปลกหน้าเดินมาหาฉัน

หัวใจของฉันกำลังเต้นแรงและตัวสั่น

หัวใจที่เต้นเร็วและตัวสั่นของฉัน

คิดคะเนไปว่าชายแปลกหน้านั้นกำลังจะเข้ามาทำร้าย

ฉันกลัว! ฉันกลัว! ฉันกลัว!

เส้นทางอารมณ์เริ่มต้นด้วยสิ่งเร้า (ชายแปลกหน้า) ตามมาด้วยปฏิกิริยาทางร่างกาย (หัวใจเต้นเร็วและตัวสั่น) ที่เพิ่มเข้ามามีการรู้คิด ด้วยการใคร่ครวญ คิติวิเคราะห์กับ

สถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น (เชื่อมโยงปฏิกิริยาทางกายภาพกับความกลัว) จากนั้นจึงเกิดประสบการณ์ทางอารมณ์ (ความกลัว)

ในการทดลองปี ค.ศ. 1962 Schachter & Singer ได้นำทฤษฎีของเขาทดลอง กับผู้เข้าร่วมชายจำนวน 184 คน โดยให้การฉีด Epinephrine (หรือ Adrenaline) ซึ่งเป็นยาที่กระตุ้นการทำงานของหัวใจ รวมถึงทำให้หลอดเลือดบริเวณกล้ามเนื้อคลายตัว ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับแจ้งว่าพวกเขาถูกฉีดยาตัวใหม่เพื่อทดสอบสายตา จากนั้นเขาแบ่งผู้เข้าร่วม ออกเป็น 2 กลุ่ม (Kendra Cherry, 2022)

ผู้เข้าร่วมกลุ่มที่ 1 ได้รับแจ้งถึงผลข้างเคียงที่อาจเกิดขึ้นจากการฉีดยา

ผู้เข้าร่วมกลุ่มที่ 2 ไม่ได้รับแจ้ง

จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมที่เป็นหน้าม้าเข้าอยู่ในห้องร่วมกับผู้เข้าร่วมอื่นเพื่อสังเกตการณ์ โดยที่ผู้เข้าร่วมที่เป็นหน้าม้าแสดงการกระทำบางอย่างใดอย่างหนึ่ง 2 วิธี คือ ร่าเริงและโกรธ พบว่า ผู้เข้าร่วมที่อยู่ในห้องที่มีหน้าม้าแสดงอาการร่าเริง มักจะตีความผลข้างเคียงของยาว่าเป็นความสุข ในขณะที่ผู้เข้าร่วมที่มีหน้าม้าแสดงอาการโกรธ มักจะตีความความรู้สึกของตนว่าเป็นความโกรธ ในขณะที่ผู้เข้าร่วมกลุ่มที่ 2 มีแนวโน้มรู้สึกมีความสุขหรือโกรธมากกว่าผู้ที่ได้รับแจ้ง



ภาพที่ 28 การทดลองของ Schachter & Singer

จุฑามาศ แหนจอน (2561) อธิบายว่า อารมณ์ตามทฤษฎีที่เกิดขึ้นนี้ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายจากการถูกกระตุ้น ดังนั้นภายใต้สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกันของแต่ละ

บุคคล ก็อาจแปลความหมายต่างกันให้เกิดอารมณ์ที่ต่างกันได้ องค์ประกอบของทฤษฎีอารมณ์สองปัจจัย จึงประกอบด้วย

- 1) การตื่นตัวทางสรีระ เช่น หายใจเร็วและถี่ ม่านตาขยาย หัวใจเต้นเร็ว
- 2) การรู้คิดสู่การแปลความหมาย

ในที่นี้อารมณ์ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการตื่นตัวทางสรีร และสามารถบอกเหตุผลของการตื่นตัวนั้นได้

ด้วยเหตุนี้อิทธิพลของอารมณ์ที่มีต่อกระบวนการรู้คิด จึงมี 2 ประการ คือ 1) อารมณ์ได้รับอิทธิพลจากการรู้คิด และ 2) อารมณ์มีอิทธิพลต่อการรู้คิด

1) อารมณ์ได้รับอิทธิพลจากการรู้คิด การรู้คิดส่งผลต่ออารมณ์บุคคล เช่น บุคคลที่มีอาการซึมเศร้าอาจมีสาเหตุจากการประเมินตนเองต่ำ ขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง หรือเมื่อรับรู้ว่ายอบบาทของ AI เป็นดาบสองคมที่มีผู้นำไปใช้แบบผิดๆ สร้างความเดือดร้อนในสังคมมากกว่าการนำไปใช้เพื่อพัฒนามนุษยชาติ จึงได้ตระหนัก และผิดหวังตัดสินใจยุติการเดินทางพัฒนา AI

2) อารมณ์มีอิทธิพลต่อการรู้คิด คือ อารมณ์ส่งผลต่อการประมวลสารของบุคคลในทุกๆ ขณะ เช่น การจำ การตั้งใจ การแก้ปัญหา การรับรู้ และการลืม ยกตัวอย่างเช่น อารมณ์ทางบวกต่อการคิดแก้ปัญหา บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

จากอิทธิพลของอารมณ์ตาทฤษฎี Schachter-Singer จึงสรุปได้ว่า อารมณ์มีอิทธิพลสำคัญก่อให้เกิดพฤติกรรมยับยั้งในกลุ่มอารมณ์ทางลบ เช่น ความกลัว การหลีกเลี่ยง และพฤติกรรมต่อเนื่องในกลุ่มอารมณ์ทางบวก ทั้งยังส่งผลต่อกระบวนการรู้คิดทั้งในด้านลบและบวกอีกด้วย ดังนั้นการเข้าใจอิทธิพลของอารมณ์ที่ส่งผลต่อตนเอง ย่อมทำให้บุคคลเกิดการจัดการอารมณ์ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เราสามารถสรุปทฤษฎีอารมณ์ของ Schachter-Singer หรือทฤษฎีอารมณ์สองปัจจัยได้ว่าเป็นทฤษฎีมุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตื่นตัวทางกายและวิธีที่บุคคลวิเคราะห์ใคร่ครวญ ตีความหมายสิ่งเร้าที่กระตุ้นอารมณ์นั้นตามการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าอารมณ์เป็นผลมาจากทั้งสองกระบวนการทางสรีรวิทยาและความรู้ความเข้าใจ

5. ทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้า (Facial-Feedback Theory of Emotion) คำถามสำคัญของทฤษฎีนี้มุ่งเน้นหาคำตอบที่ว่า

“การเคลื่อนไหวของใบหน้าสร้างอารมณ์ได้หรือไม่”

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Silvan Tomkins (1911-1991) นักจิตวิทยาและนักทฤษฎีบุคลิกภาพ เกิดที่เมือง Philadelphia และเสียชีวิตที่ New Jersey เขาศึกษาระดับปริญญาตรีที่ University of Pennsylvania ด้วยความตั้งใจที่จะเป็นนักเขียนบทละคร ต่อมาได้รับปริญญาโทสาขาจิตวิทยา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาปรัชญาในปี คศ. 1934 ด้วยผลงานหัวข้อวิทยานิพนธ์ คือ ทฤษฎีตรรกะและคุณค่า (Logic and Value Theory) ซึ่งเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตลอดอาชีพของเขา ในปี คศ. 1936 เขาได้เริ่มการศึกษาหลังปริญญาเอกในสาขาปรัชญาที่ Harvard University ซึ่งเขาเริ่มหลงใหลกับงานบุกเบิกด้านบุคลิกภาพที่ Harvard Psychological Clinic ภายใต้การนำของ Henry Murray และ Robert White ในปี คศ. 1947 เขาได้ดำรงตำแหน่งในภาควิชาจิตวิทยาของ Princeton University เขาให้ความสนใจกับคำว่าอารมณ์ (ซึ่งเขาใช้คำเรียกว่า Affect) Tomkins ได้รับการขนานนามว่า ผู้ก่อตั้งทฤษฎีอารมณ์แนวใหม่ (Founder of Modern Affect theory) เขาได้เขียนในรายงานไว้ว่าการตอบสนองของประสาทสัมผัสที่บริเวณกล้ามเนื้อของใบหน้าและความรู้สึกของผิวหนังสามารถสร้างประสบการณ์อารมณ์ได้ โดยไม่ต้องมีการใช้ความรู้ความเข้าใจ เขาเรียกว่าเป็น "Feedback" ของใบหน้า เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าการกระตุ้นกล้ามเนื้อของใบหน้า สามารถสร้างการตอบสนองทางประสาทสัมผัสไปยังสมองได้เอง

ทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้า ถูกพัฒนาในปี คศ. 1962 ในหนังสือ Affect Imagery (V.3) เขาเชื่อว่า อารมณ์เชื่อมโยงโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงของกล้ามเนื้อใบหน้า ตัวอย่างเช่น คนที่ถูกบังคับให้ยิ้มอย่างมีความสุขในงานสังคม จะมีช่วงเวลาที่ดีกว่าในงานนี้มากกว่าถ้าพวกเขาขมวดคิ้วหรือแสดงสีหน้าเป็นกลางมากขึ้น

ทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้า กล่าวว่า การแสดงออกทางสีหน้าเชื่อมโยงกับประสบการณ์ทางอารมณ์ หรือการเคลื่อนไหวใบหน้าเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก บางอย่างนี้อาจมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ความรู้สึก ทฤษฎีนี้เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่เป็นการศึกษาทางจิตวิทยาของอารมณ์ และความรู้ ความเข้าใจ จึงเป็นทฤษฎีที่ได้รับการกล่าวถึงและมีการนำไปใช้ในการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ เพราะการแสดงออกทางใบหน้า คือ การเคลื่อนไหวอย่างน้อยหนึ่งหรือหลายตำแหน่งของกล้ามเนื้อใต้ผิวหนังของใบหน้า เป็นรูปแบบ

ของการสื่อสารอวัจนภาษา การเข้าใจทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้าจะช่วยให้สามารถเข้าใจลักษณะสภาวะภายในจิตใจ อารมณ์ของบุคคลได้ เพราะมนุษย์ใช้การแสดงออกทางใบหน้าทั้งโดยสมัครใจและไม่สมัครใจ รู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยที่การแสดงออกทางใบหน้าที่สมัครใจมักมีเงื่อนไขทางสังคมและเป็นไปตามเส้นทางสารสื่อประสาทในสมอง ในทางกลับกันการแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่สมัครใจเชื่อว่ามิมาแต่กำเนิดและเป็นไปตามเส้นทางสื่อประสาทในสมองเช่นกัน นอกจากนี้กลไกทางประสาทที่รับผิดชอบในการควบคุมการแสดงออกจะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี ในที่นี้มีข้อถกเถียงเกี่ยวกับคำถามการแสดงออกทางใบหน้าว่าเป็นการแสดงออกทั่วไปและเป็นสากลในหมู่มนุษยชาติหรือไม่ คำตอบที่ได้ คือ การแสดงออกทางใบหน้าที่มีเงื่อนไขและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางสีหน้าส่วนใหญ่มาจากสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ยิ่งไปกว่านั้นการแสดงออกทางใบหน้าที่มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับจิตวิทยาส่วนบุคคล

6. ทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์ (Cognitive Label Theory of Emotion)

ทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์ของ Richard Lazarus (1922-2002) เป็นตัวอย่างที่รู้จักกันในกลุ่มทฤษฎีการรู้คิด Lazarus เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่เริ่มมีชื่อเสียงใน ค.ศ. 1960 และได้รับการจัดอันดับให้เป็นนักจิตวิทยาอันดับที่ 80 ที่มีการอ้างอิงงานของเขามากที่สุดแห่งศตวรรษที่ 20 (Haggblom, et al, 2002) เช่น วารสาร A Review of General Psychology มีบทความเกี่ยวกับทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์ของเขาตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2002 และหนังสือ อารมณ์และการปรับตัว (Emotion and Adaptation) ของเขาถูกตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1991 ก็เป็นหนังสือเชิงวิชาการที่มีการอธิบายไว้อย่างละเอียด มีการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์ ประโยชน์ของหนังสือนี้ช่วยให้เราเข้าใจว่าเหตุใดอารมณ์จึงมีความหมายต่อมนุษย์ Lazarus เป็นผู้บุกเบิกงานด้านนี้มาเป็นเวลา 40 ปี เขาให้เหตุผลว่าอารมณ์นั้นมีความสำคัญและพลังของอารมณ์ถูกกำหนดโดยการรับรู้ของบุคคลนั่นเอง

เขากล่าวว่าเมื่อมีเหตุการณ์ทางอารมณ์อุบัติขึ้น จิตใจและร่างกายของเราจะถูกกระตุ้น (มีสภาวะทางประสาทสัมผัสที่เพิ่มมากขึ้น) และเชื่อมโยงเหตุการณ์เข้ากับการถูกเร้าของอารมณ์ เหล่านี้คือสิ่งที่ทำให้เกิดอารมณ์ ดังภาพ

THEORY COGNITIVE LABELING



ไดอะแกรมที่ 6 กระบวนการทางอารมณ์ตาม Cognitive Label Theory

Lazarus อ้างว่าความล้มเหลวการให้ความสำคัญทางอารมณ์ต่อปฏิกิริยาทางร่างกายหรือจิตใจที่มีกับเหตุการณ์ต่างๆไม่ใช่อารมณ์ เพราะไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์กับอารมณ์ จึงเป็นเพียงความคิดของบุคคลเท่านั้น (ที่ไม่ใช่อารมณ์) เขาเน้นว่าการคิดหรือการประเมินต่อสถานการณ์ต้องเกิดขึ้นก่อนจึงจะเกิดอารมณ์ เพราะสิ่งนี้ช่วยชี้บ่งให้เราตัดสินใจว่าเราสามารถรับมือกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ภายนอกซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางอารมณ์ได้หรือไม่

Lazarus ได้เสนอทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์แบบหลายมิติ โดยการประเมินจากเหตุการณ์ภายนอก ทฤษฎีอารมณ์นี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนได้ ได้แก่ (Ayat Ali, 2016)

- 1) เหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดปฏิกิริยาทางสรีรวิทยา
- 2) การสังเกตปฏิกิริยา และหาคำอธิบายที่เหมาะสม
- 3) การตรวจสอบสถานการณ์เพื่อแสดงอารมณ์

เขาเน้นการตอบคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ 1) ลักษณะการประเมินต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์แต่ละอย่าง 2) เงื่อนไขที่กำหนดก่อนการประเมินอารมณ์เหล่านี้ คำตอบเหล่านี้จะช่วยให้เราเข้าใจว่าอารมณ์คืออะไร เหตุใดเราจึงมีอารมณ์บางอย่างที่จำเพาะตามสถานการณ์ และเหตุใดปฏิกิริยาทางอารมณ์จึงแตกต่างกันไปในแต่ละคนแม้ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

Lazarus เน้นย้ำว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาวะที่กระตุ้นอารมณ์ และกระบวนการเผชิญปัญหาส่งผลต่อการรับรู้การเลื่อนไหลของอารมณ์ ตัวอย่างเช่น (ระดับ) การรับรู้ต่อภัยคุกคามส่งผลกระทบต่อตอบสนองทางอารมณ์และจิตใจของแต่ละบุคคลในชีวิตประจำวัน และหัวใจของทฤษฎีนี้ ก็คือสิ่งที่เขาเรียกว่า การประเมินก่อนที่อารมณ์จะเกิดขึ้น เขาอภิปรายว่า บุคคลจะประเมินเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ จากมุมมองนี้อารมณ์ไม่ใช่แค่เหตุผลแต่เป็นองค์ประกอบจำเป็นของการอยู่รอด

สรุป

จึงสรุปได้ว่าจากจุดเริ่มต้นของการอธิบายกลไกการเกิดอารมณ์ ตั้งแต่การเชื่อว่า ปฏิกิริยาของร่างกายมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับปฏิกิริยาทางอารมณ์เพื่อให้ร่างกายเตรียมพร้อมต่อการสู้ หรือหนี เช่น ทฤษฎีของ James-Lange จากนั้นได้มีกลุ่มนักจิตวิทยามีความเห็นต่างเชื่อว่า ปฏิกิริยาของร่างกายและปฏิกิริยาทางอารมณ์เกิดขึ้นในเวลาไล่เลี่ยกัน เป็นอิสระต่อกัน (ทฤษฎีของ Cannon-Bard) ซึ่งมีทาลามัสเป็นศูนย์กลางทำหน้าที่เฉพาะเกี่ยวกับอารมณ์ เพื่อให้เกิดการตอบสนองทางร่างกายและอารมณ์ในเวลาที่ไม่ใกล้เคียงกันหรือพร้อม ๆ กันจึงเป็นการได้อธิบายการเกิดอารมณ์ได้อย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามต่อมากลุ่มจิตวิทยาการรู้คิด ได้อภิปรายมุมมองที่ต่างออกไปว่าอารมณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้ใช้กระบวนการรู้คิดเพื่อแปลความหมายหรือการอธิบายการตื่นตัวทางสรีระ เพื่อให้บุคคลสามารถระบุอารมณ์เฉพาะนั้นๆ ได้ (ทฤษฎีของ Schachter-Singer) ส่วนทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทางอารมณ์ เริ่มจากการที่บุคคลมีการตื่นตัวทางสรีระ จากนั้นต่อมาได้ใช้ปัญญาแปลความหมายสามารถเข้าใจ แปลความของสิ่งเร้าที่มากระทบขณะนั้นให้ระบุออกมาเป็นอารมณ์ได้ถูกต้อง หากบุคคลไม่สามารถบอกเหตุผลได้ก็จะไม่ใช่อารมณ์ที่แท้จริง เพียงความรู้สึก และอารมณ์ที่บุคคลเรียกขึ้นมา นั้น อาจเป็นการเรียกชื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เท่านั้น ดังนั้นการเข้าใจเส้นทางอารมณ์ของแต่ละทฤษฎีเหล่านี้ย่อมช่วยให้บุคคลเข้าใจการไหลเลื่อนของอารมณ์สามารถกำกับ รู้เท่าทัน ป้องกันการเกิดปัญหา จัดการกับอารมณ์เพื่อให้เกิดความองงามและ ผาสุกในชีวิตได้อย่างยั่งยืนนั่นเอง

บทที่ 9

รหัส (ไม่) ลับของอารมณ์

ความนำ

เมื่อเราเจอความเครียด ความกดดัน ทุกข์ยาก สับสน วุ่นวาย เหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงในชีวิต และความซับซ้อน (Complexity) หลากอย่าง และหลายระดับในชีวิตประจำวันของเรา นับตั้งแต่ความซับซ้อนในโลกชีววิทยา ในสมอง ในโลกกายภาพ ในเมือง ในภาษา ในสังคม ในธุรกิจ ในสิ่งแวดล้อม ในเศรษฐกิจ ในโลกดิจิทัล และในจักรวาล อารมณ์เป็นต้นเหตุของสงคราม อาชญากรรม ความขัดแย้งเรื่องเชื้อชาติ และความขัดแย้งอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามอารมณ์เป็นมรดกของชีวิต ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างสวยงามสดงดงาม และสดใส รื่นรมย์ ความรัก ความสนุกสนาน ความเพลิดเพลิน ความพอใจ หรือความตกลงขบขัน ล้วนแต่ทำให้ชีวิต มีคุณค่าและความหมายทั้งสิ้น เราจึงต้องขับเคลื่อนนาวาชีวิตในทุกๆ วันอย่างระมัดระวังให้สามารถไปด้วยสติ ความเข้มแข็ง ปรคับประคอง สังเกตอารมณ์และยกระดับอารมณ์และจิตใจของตนทุกขณะ ในขณะเดียวกันมีความระมัดระวังพลังงานลบ ชนวนอารมณ์ต่างๆที่จะมาบั่นทอน ศักยภาพทางอารมณ์ อาทิเช่น

ไปรอเพื่อนที่จุดนัดพบเกือบ 30 นาที แต่ยังไม่เห็นเพื่อนมาตามนัด

ลานจอดรถในศูนย์การค้าเต็มเกือบทุกชั้น ทั้งๆ ที่วนหาที่จอดไปแล้วเกือบ 15 นาที

มอบหมายให้นักศึกษา ส่ง Final Report 4 วันผ่านไปแล้วยังไม่มีคำอธิบาย ไม่มีการติดต่อกลับ

วาระวันเกิด วาระที่ได้เลื่อนตำแหน่งใหม่ ไม่มีใครแสดงความยินดี

ลูกแอบขโมยข้าวบรณต์ในบ้านออกไปเที่ยว แล้วประสบอุบัติเหตุ

ฯลฯ

ลองประเมินตนเองว่าท่านมีความเข้มแข็ง ความอดทน อดกลั้น มีความรักและเมตตาต่อร่างกาย จิตใจของตนเองเพียงใด หากต้องประสบกับสถานการณ์ข้างต้น ท่านจะสามารถก้าวข้ามสิ่งที่ยับยั้งความรู้สึกและอารมณ์เหล่านี้ได้เช่นไร เช่น ปลดปล่อยอารมณ์โดยตรง ระวังพฤติกรรมตามอารมณ์ เก็บกดอารมณ์ หรือศึกษาเทคนิคการบริหารอารมณ์ จัดอารมณ์ลบและสะสมบ่มเพาะอารมณ์เชิงบวก และพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีพลังบวก ฯลฯ หากท่านมองสถานการณ์ผันผวนในชีวิตเหล่านี้ให้เป็นบททดสอบ นำมาใช้เป็นความท้าทายและเป็นโอกาสสามารถรับมือกับวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ นับว่าท่านสามารถ “ปลดล็อก” อารมณ์ของตนเพื่อความสำเร็จในชีวิตได้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้สร้างการเติบโตเป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางอารมณ์ แต่การที่จะเสริมสติอารมณ์ให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศนั้นไม่สามารถทำได้ในชั่วข้ามคืน หากจะต้องพัฒนาความมั่นคงภายในจิตใจอย่างต่อเนื่อง



การ “ปลดล๊อค” อารมณ์เพื่อความสำเร็จในชีวิต

ในชีวิตประจำวันเรามีเรื่องราวมากมายที่ต้องคิด เพราะฉะนั้นเราจะตั้งมือรับกับเรื่องราวเหล่านั้นได้อย่างไร ลองมาดูเทคนิคที่ช่วยจัดการอารมณ์ และ “ปลดล๊อค” อารมณ์เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนจะต้องตระหนักว่าต้องเปิดใจในการตรวจสอบและยอมรับข้อบกพร่องทุกอย่างของตนเอง จริงอยู่แม้ว่าสิ่งเร้าทางอารมณ์ที่เข้ามาภาโกลมเราในชีวิตประจำวันมีมากมายแบบ 360 องศา นานัปประการ แต่ทุกคนก็ต้องมีวิจารณญาณ รู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องสำคัญและไม่สำคัญ มีสาระ ไร้สาระ เพื่อไม่ให้มีขยะอารมณ์สะสมมากมายนัก การฝึกอารมณ์ไม่ให้เป็นคนที่ใช้อารมณ์เปลืองสามารถทำได้ง่ายๆ กับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ในชีวิตประจำวัน ยิ่งเราสามารถหาวิธีเรียนรู้ และฝึกฝนด้วยตนเองในแต่ละสถานการณ์ได้ ก็ยิ่งช่วยให้เรารู้สึกภาคภูมิใจ และมองเห็นพัฒนาการของตนเอง ผู้เขียนได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างอารมณ์เชิงคุณภาพให้คงาม พบว่ามีหลากหลายวิธีที่ได้รับความสนใจ เป็นรหัส (ไม่) ลับของอารมณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง และช่วยให้บุคคลมีความสุข มีเสน่ห์ เป็นที่น่าชื่นชมของคนอื่นๆ ในบริบทนี้จึงได้ศึกษาประมวลแนวทางเพื่อการ “ปลดล๊อค” อารมณ์ที่สำคัญๆ และนำเสนอไว้ ดังนี้

1. อารมณ์ขัน (Humor)

ว่ากันว่าอารมณ์ขันขึ้นอยู่กับนิสัยของบางคน เช่น คนที่เกิดมามีอารมณ์ขันจะพูดอะไร ทำอะไรก็มีอารมณ์ขันแฝงอยู่ด้วยเสมอ บางคนเพียงแค่เห็นหน้าก็สร้างอารมณ์ขันให้หัวเราะ ทั้งๆ ที่ยังไม่ได้กล่าวหรือพูดอะไรตลกๆ ทุกคนจึงต่างก็มีอารมณ์ขันด้วยกันทั้งนั้นไม่มากก็น้อย

ในมิติจิตวิทยา พบว่า การใช้ความตลกขบขันเป็นวิธีการที่สามารถช่วยจัดการกับอารมณ์ทางลบที่มนุษย์เราใช้กัน เป็นการหักเหวิธีคิด หรือมุมมองที่เรามีต่อปัญหา และมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา ต่อสถานการณ์ที่กำลังคุกคามความรู้สึก (Threat) ให้กลายเป็นความท้าทาย (Challenge) และเมื่อบุคคลได้มีมุมมองต่อปัญหาเปลี่ยนไปแล้วอารมณ์ทางลบที่กำลังครุกรุ่นที่ทำให้ตั้งเครียด ก็ค่อยๆ ลดความวิตกกังวล หวาดหวั่น และขลาดกลัวได้บรรเทาลงไปด้วย นักจิตวิทยาอธิบายว่า การใช้ความตลกขบขันนั้นมีลักษณะคล้ายกับการเบี่ยงเบนความสนใจ (Distraction) เมื่อบุคคลได้ผ่อนคลายอารมณ์จากการคิดถึงปัญหาไปสู่ทางเลือกอื่น หรือได้พยายามสร้างสรรค์มุกต่างๆ ขึ้นมา อารมณ์ที่ได้ผ่อนคลายลงนั้นจะช่วยให้สามารถโฟกัสกับปัญหาได้มากขึ้น และนำไปสู่การจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น (รวิตา ระย้านิล, 2563) การใช้ความตลกขบขันมีความสัมพันธ์กับระดับเชาวน์อารมณ์ (Emotional intelligence) ด้วย เพราะผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง คือผู้ที่มีความสามารถด้านการปรับตัวสูง โดยสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ยอมรับและตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้น และรู้จักการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนวิธีคิด เพื่อการปรับอารมณ์โดยไม่ปฏิเสธปัญหา (Peña-Sarrionandia, et al , 2015) จึงได้มีนักวิชาการนำเรื่องอารมณ์ขันมาศึกษาโดยใช้ในการเรียนการสอนบางวิชา เช่น สถิติ (อาจดูไม่น่าจะใช้อารมณ์ขันเข้าไปช่วยให้จดจำได้) แต่เมื่อได้ทำการทดลองให้นักศึกษาฟังบรรยายวิชาสถิติ เปรียบเทียบระหว่างการสอดแทรกมุกตลก กับไม่มีอารมณ์ขัน แล้วให้ทำแบบทดสอบตามหัวข้อ รวมทั้งแบบสอบถามเรื่องความสนุกในการเรียน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมอารมณ์ขันที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนช่วยให้นักศึกษาจดจำได้ดีกว่า และสนุกกับการเรียนมากกว่าด้วย นอกจากนี้จากผลสำรวจของ Robert Half International พบว่า 91% ของผู้บริหารระดับสูงยอมรับว่า อารมณ์ขันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่อีก 84% พบว่า คนที่มีอารมณ์ขัน และมีความสุขสาน

มักทำงานได้ดีกว่าคนที่ชีวิตไร้ซึ่งเสียงหัวเราะ ดังนั้นแล้วเราจึงอาจจะสรุปได้ว่าอารมณ์ขันไม่ใช่เรื่องไร้สาระ แต่เป็นรากฐานของความสำเร็จและเป็นกุญแจไขสู่ความสุข เป็นอาวุธที่ดีช่วยป้องกันบุคคลจาก Toxic People อีกทั้งอารมณ์ขันสามารถช่วยรับมืออารมณ์ลบได้

พลังของอารมณ์ขันสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญเมื่อได้รับการพัฒนาและบรรจุเป็นวิชา “Humor is Serious Business” (อารมณ์ขัน เรื่องจริงจัง) ในกลุ่มวิชาเลือกของหลักสูตรบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดยมีนักศึกษาเลือกเรียนจนเต็มโควตาเป็นลำดับต้น ๆ ได้รับความนิยมนอกเหนือจากวิชาการลงทุน และวิชาบัญชีที่เป็นวิชาบังคับ วิชาที่สอนโดย Jennifer Aaker & Naomi Bagdonas ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ทั้งสองมีความเชื่อว่า อารมณ์ขันและขี้เล่น ช่วยสร้างสมดุลในชีวิตทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เขาได้บรรยายในหัวข้อ “อารมณ์ขันในการทำธุรกิจ” ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีอารมณ์ขันสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งกว่ามีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า และสามารถเจรจาต่อรองได้ผลดีกว่าด้วย (Jennifer & Naomi, 2023)

แม้ไม่ปรากฏหลักฐานมายืนยันได้ว่าการเป็นคนมีอารมณ์ขัน จะช่วยยืดเวลาการมีชีวิตออกไปได้ แต่อย่างน้อยที่สุด อารมณ์ขันช่วยต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละปีให้ดียิ่งขึ้น เพราะเสียงหัวเราะเป็นเครื่องมือเพียงชิ้นเดียวที่จะนำความรื่นรมย์มาสู่ชีวิตของเราได้ ประโยชน์ของอารมณ์ขันมี ดังนี้ ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ เน้นรายละเอียดมากขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของกลุ่ม ช่วยให้เกิดความไว้วางใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจของทีม เข้าสังคมได้มากขึ้น (Paul Hudson, 2013) แต่อย่างไรก็ตามก็มีรูปแบบของอารมณ์ขัน หรือลักษณะนิสัยที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล รูปแบบของอารมณ์ขันสามารถแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่คือ อารมณ์ขันทางบวก และอารมณ์ขันทางลบ (อภิญา หิรัญญะเวช, 2561)



**THE BEST TIME TO
LAUGH IS ANYTIME
YOU CAN**

1. **อารมณ์ขันทางบวก (Adaptive Humor Style)** เป็นอารมณ์ขันที่แสดงออกถึงการยอมรับตนเอง สนุกสนาน ผ่อนคลาย มีความสุข ประกอบด้วย

1) อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง (Affiliative Humor) ลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ชอบเข้าสังคม (Extraversion) รื่นเริง เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สามารถสร้างความใกล้ชิดผูกพัน จึงมีความพึงพอใจ ความรู้สึกและอารมณ์ทางบวกในการสร้างสัมพันธ์ภาพ

2) อารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง (Self-enhancing Humor) ลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกทางลบ เช่น อาการซึมเศร้า ความวิตกกังวล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เห็นคุณค่าในตนเอง และมีสุขภาวะทางจิตที่ดี (Psychological well-being)

2. **อารมณ์ขันทางลบ (Maladaptive Humor Style)** เป็นอารมณ์ขันที่ไม่พึงปรารถนา โดยบุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมก้าวร้าวต่างๆ ประกอบด้วย

1) อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว (Aggressive Humor) ลักษณะนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย หรืออับอาย เช่น ใช้อารมณ์ขันเพื่อกระทบกระเทียบ ประชดประชัน เยาะเย้ย หัวเราะเยาะ

ผู้อื่น เป็นการใช้อารมณ์เพื่อทำร้ายบุคคลอื่นทั้งที่เจตนา และไม่เจตนา อารมณ์ขั้นนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่เสถียรทางอารมณ์ (Neuroticism) มุ่งร้ายต่อผู้อื่น (Hostility) ก้าวร้าว (Aggression) ความโกรธ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ การเห็นชอบ (Agreeableness) และความพิถีพิถัน (Conscientiousness)

2) อารมณ์ขันแบบล้อเลียนตัวเอง (Self-defeating Humor) เป็นลักษณะการใช้อารมณ์ขันในการพูดสับประมาทตนเองทางลบ พยายามสร้างความสนุกสนานให้กับผู้อื่นโดยใช้เรื่องของตนเอง และมีส่วนร่วมร่วมกับคนอื่น ๆ มักพูดจาเสียดสี เยาะเย้ยตัวเอง ใช้อารมณ์ขันเป็นกลไกการปรับตัวในเชิงหลีกเลี่ยง หรือการซ่อนอารมณ์และความรู้สึกทางลบ จึงพยายามแสดงพฤติกรรมตลกขบขันเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหา อารมณ์เช่นนี้จึงมักนำไปสู่การแยกตนเองจากสังคม ลดโอกาสในการเข้าสังคม ลดคุณค่าและความหมายของตนเอง รวมถึงลดความยืดหยุ่นในการจัดการปัญหาในชีวิต อารมณ์ขันเช่นนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่เสถียรทางอารมณ์ เกิดความรู้สึกทางลบ เช่น อากาศซึมเศร้า ความวิตกกังวล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาวะทางจิตที่ดี

วิธีสร้างอารมณ์ขัน

การทะนุถนอมปลูกฝังอารมณ์ขันของตนเองให้มีความองอกงาม เบิกบานในจิตใจ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เรามีสุขภาพดี ในการสร้างอารมณ์ขันดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

- 1) หาโอกาสอ่านหนังสือประเภทขำขันโดยเฉพาะ
- 2) สังเกตวิธีการวิพากษ์วิจารณ์ของนักเขียน และนักหนังสือพิมพ์ที่มีอารมณ์ขัน
- 3) มองโลกในแง่ดี ฝึกเปลี่ยนมองเรื่องลบในมุมมองด้าน
- 4) จดจำวิธีการพูดของนักพูดบางคนที่ใช้อารมณ์ขัน
- 5) ฝึกสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นฝึกพัฒนาทักษะในการพูดขำขันหรือพูดตลกบ่อยๆ

โดยหาตัวอย่างแปลกๆ ขำๆ มาเล่าสู่กัน และพยายามไม่เคร่งเครียด

6) เมื่อมีโอกาสพูดในที่ประชุม ฝึกหาตัวอย่างประกอบการพูดให้ได้สาระและเกิดอารมณ์ขัน หากผู้ฟังไม่ขัน ก็สำรวจตนเองแล้วพยายามปรับปรุงในโอกาสต่อไป

- 7) พัฒนาจิตใจให้อ่อนโยน เป็นกันเองกับทุกๆ คน
- 8) พยายามอยู่กับคนที่มีอารมณ์ขันเป็นนิสัย

จึงสรุปได้ว่าอารมณ์ขันของมนุษย์มีผลอย่างมากต่อกระบวนการทางจิต และสรีรวิทยา เป็นส่วนหนึ่งของภาษาสากลที่มนุษย์ทุกคนรู้จัก ผู้สนใจหลายๆ ฝ่ายจึงใช้พลังแห่งเสียงหัวเราะเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เพิ่มการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ทางอารมณ์และสังคม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความวิตกกังวล การสร้างความสัมพันธ์ เพิ่มแรงจูงใจ และปรับปรุงสุขภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า "A cheerful heart is good medicine, but a crushed spirit dries up the bones," (ใจร่าเริงเป็นยาอย่างดี แต่จิตใจที่ซอกซำทำให้กระดูกแห้ง)

2. ดนตรี (Music)

ดนตรีมีบทบาทต่อชีวิตประจำวัน มีคุณค่าต่อชีวิตไม่ว่าจะในยามสุข ทุกข์ เศร้า เหงาและรัก ดนตรีเป็นศิลปะที่อาศัยเสียงเพื่อเป็นสื่อในการถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ไปสู่ผู้ฟังเป็นศิลปะที่ง่ายต่อการสัมผัส ก่อให้เกิดความสุข ความปลื้มปิติ พึงพอใจให้แก่ทุกคนที่มีดนตรีกาล มนุษย์เราใช้ดนตรีเป็นเครื่องกระตุ้นในการทำ

กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การขับรถ การเรียน การวิ่งเหยาะ ๆ ออกกำลังกาย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อใดก็ตามที่เราารู้สึกเศร้า หดหู่ วิตกกังวล เพียงเปิดเพลงที่ชอบ ก็สามารถขับไล่ความรู้สึกเหล่านั้นออกไปได้ทันที ดังนั้นประโยชน์ของดนตรีจึงได้ถูกนำมาบำบัดในผู้ป่วยที่มีพฤติกรรมซึมเศร้าและวิตกกังวล ทั้งนี้ยังช่วยบำบัดอาการอื่นๆ เช่น อาการพูดติดอ่าง หรือพูดติดขัดจากการป่วยโรคหลอดเลือดสมอง พบว่าดนตรีช่วยให้ผู้ป่วยพูดได้คล่องและชัดขึ้น เป็นต้น ดนตรีสามารถใช้พัฒนาอารมณ์ของมนุษย์ได้ ช่วยผ่อนคลายความเครียด ช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้อารมณ์ดีขึ้น

ดนตรีมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับระบบสมอง ดังนี้ (เอกพล เสงี่ยมพงษ์, 2560)

1. ส่งเสริมระบบการคิด คือ I.Q. มิติสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ คณิตศาสตร์
2. ส่งเสริมระบบอารมณ์ คือ สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างเหมาะสม เข้าใจและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้มีความซาบซึ้งและสุนทรีย์
3. ส่งเสริมระบบการรับรู้และการเคลื่อนไหว คือ การอ่านการมองเห็น ทักษะการเคลื่อนไหว การฟัง การได้ยิน
4. ส่งเสริมระบบความจำ คือ สมาธิและความจำ ความตั้งใจและความเอาใจใส่
5. ส่งเสริมระบบตอบสนองต่อความเครียด คือ ระบบการไหลเวียนของเลือด การเต้นของหัวใจ การสร้างความผ่อนคลาย

เมื่อดนตรีมีประโยชน์ดังที่มีข้อมูลข้างต้น จึงได้มีผู้สนใจนำองค์ประกอบต่างๆ ของดนตรีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และคงรักษาไว้ซึ่งสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เช่น การบำบัดจิตใจ และอารมณ์ การผ่อนคลาย การสร้างสรรค์บรรยากาศต่างๆ ที่เรียกว่า ดนตรีบำบัด ซึ่งหมายถึง การใช้ดนตรี เช่น ดนตรีคลาสสิก ดนตรีพื้นบ้าน ดนตรีแจ๊ส และวิธีการทางดนตรีช่วยในการรักษา และพัฒนาด้านอารมณ์เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และใน ค.ศ. 1971 จึงได้มีการจัดตั้งสมาคมดนตรีบำบัดแห่งอเมริกา (The American Association for Music Therapy: AAMT) เป็นการสนับสนุนว่าดนตรีได้ถูกนำมาใช้อย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บำบัดกับผู้เข้ารับการบำบัด โดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมที่ออกแบบมาเป็นอย่างดี เช่น การร้องเพลง การบรรเลงดนตรี หรือการฟังดนตรี เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารจัดการวิธีการใช้ดนตรีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต้องนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับผู้รับการบำบัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบของดนตรีที่มีอิทธิพลต่อผู้ฟังอย่างไร

องค์ประกอบของดนตรีที่มีอิทธิพลต่อผู้ฟังได้หลายรูปแบบ ดังนี้ (ศุภมิตร ประสบเกียรติ, 2560)

องค์ประกอบของดนตรี	ผลต่ออารมณ์
จังหวะหรือลีลา (Rhythm)	จังหวะดนตรีเบาๆ ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย เพลงที่มีจังหวะช้าทำให้รู้สึกเศร้า ผ่อนคลาย เพลงที่มีจังหวะเร็วทำให้รู้สึกสดชื่น ร่าเริง สนุกสนาน
ระดับเสียง (Pitch)	พบว่า ระดับเสียงต่ำหรือสูงปานกลางจะทำให้เกิดสมาธิได้มากที่สุด
ความเร็ว (Tempo) และ ความถี่ (Vibration)	หากระดับความเร็วของดนตรีเท่ากับจังหวะของชีพจร จะส่งผลให้ได้จุดสมดุลที่ทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลายมากที่สุด ขณะที่ความถี่จะมีผลต่อคลื่นสมอง หากความถี่ของเสียงตรงกับคลื่นสมองก็จะทำให้ เข้าถึงอารมณ์ดนตรีได้ดีที่สุด

องค์ประกอบของดนตรี	ผลต่ออารมณ์
ความดัง (Volume)	เสียงที่เบานุ่มทำให้รู้สึกสบาย ขณะที่เสียงดังทำให้เกิดการหดเกร็งของกล้ามเนื้อ
ทำนอง (Melody)	ช่วยให้มีการแสดงออกจากการรู้สึกส่วนลึกของจิตใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และลดความกังวล
การประสานเสียง (Harmony)	เป็นตัววัดระดับอารมณ์ความรู้สึกของผู้ฟังได้ ทั้งนี้สังเกตได้จากปฏิกิริยาที่แสดงออกมาเมื่อฟังเสียงประสานจากบทเพลง ในระยะเวลาหนึ่ง

ตารางที่ 13 องค์ประกอบของดนตรี

Bowmer et al. (2018) ได้พบงานวิจัยที่หลากหลายแสดงให้เห็นถึงข้อดีของกิจกรรมดนตรีต่อการทักษะการคิดเชิงบริหาร (EF) ทั้งการเล่นเครื่องดนตรี การทำกิจกรรมดนตรีแบบกลุ่ม การเรียนคีย์บอร์ดแบบเดี่ยว การเล่นรวมวง เครื่องสาย การเล่นเครื่องดนตรีคลาสสิกและเครื่องดนตรี อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น โดยเขาได้เน้นว่าลักษณะกิจกรรมดนตรีที่แตกต่างกันจะส่งต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน (ปริยานันท์ พร้อมสุขกุล, 2560) ดังเช่นที่ไอน์สไตน์ได้กล่าวไว้ว่า ดนตรีมีส่วนช่วยขยายกระบวนการความคิดของเขา ทำให้เขามีความลุ่มลึกในการช่วยแก้ปัญหาที่พลิกแพลงต่าง ๆ เมื่อเขาจนปัญญาคิด แก้ปัญหาอะไรไม่ได้ เขาจะไปเล่นดนตรีไม่ว่าจะเป็นไวโอลินหรือเปียโน จากนั้นจะเริ่มแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนได้ ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าดนตรีมีส่วนช่วยทำให้ไอน์สไตน์เกิดความสงบ มีสติ มีความคิดและจินตนาการ จนสามารถคิดค้นสิ่งที่ซับซ้อนอย่างทฤษฎีสัมพัทธภาพขึ้นมาได้ (Joseph Eager, 2550)

วงการดนตรีได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้นอีกครั้ง ดังเช่น ในปี คศ. 1990 Frances H. Rauscher อาจารย์มหาวิทยาลัย Wisconsin Oshkosh ได้ศึกษาเรื่อง The Mozart Effect โดยได้นำเพลง K.488 มาเปิดให้นักศึกษาฟัง จากนั้นจึงให้นักศึกษาทำแบบทดสอบความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Temporal Reasoning) พบว่านักศึกษาทำคะแนนแบบทดสอบสูงขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อเทียบกับนักศึกษาอื่นที่ทดลองให้ฟังเพลงร่วมสมัยทั่วไป หรืออยู่ที่เงียบๆ ในระยะเวลาเท่ากัน การที่ไม่พบความเปลี่ยนแปลงในคะแนนแต่อย่างใด นักวิจัยจึงสรุปร่วมกันว่าดนตรีของ Mozart ทำให้มนุษย์ฉลาดขึ้น มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างจินตนาการ โลกทรรศน์ที่ดี และมีความสุขอย่างยั่งยืนแม้ในตอนโตเป็นผู้ใหญ่แล้ว”



ภาพที่ 29 Mozart Effect

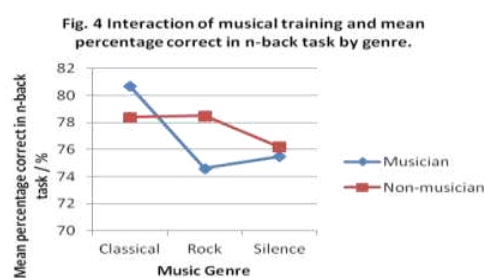
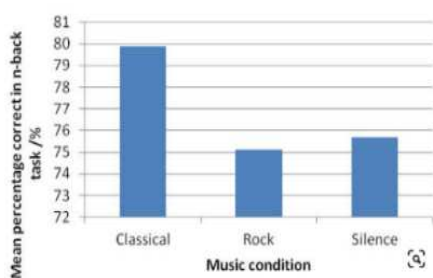
ในปี คศ. 1997 Don Campbell ได้ตีพิมพ์ผลงานในหนังสือ ผลกระทบของ Mozart การเก็บพลังของเพลงเพื่อรักษาร่างกาย และการทำให้ใจให้เข้มแข็งและเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ พบว่า พลังของดนตรีช่วยเยียวยาร่างกาย ทำให้จิตใจเข้มแข็ง และปลดล๊อคจิตวิญญาณอันสร้างสรรค์ เช่น การเปิดเพลงแนวนี้ให้ทารกฟังช่วยพัฒนาอารมณ์และจิตใจได้ (สิปาง ดิเรกคุณ, มปป) ในปีต่อๆ มาก็ได้มีนักวิจัยอีกหลายคนได้ศึกษาเกี่ยวกับ The Mozart

Effect เช่นกัน อาทิเช่น Frances Rauscher, Gordon Shaw และ Catherine Ky จึงเป็นไปได้ที่แม้ว่าการฟังดนตรีคลาสสิกผลจะไม่ได้แสดงให้เห็นในระหว่างการพัฒนาในช่วงต้น แต่การฝึกฝนและฟังเครื่องดนตรีสามารถส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์และพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก และกระตุ้นสติปัญญา ศิลปะและความคิดสร้างสรรค์รูปแบบอื่นๆ ได้ ดังเช่นตัวอย่างเพลงจากสื่อออนไลน์ “3 Hours Classical Music For Brain Power |Mozart Effect|Stimulation Concentration Studying Focus” จาก <https://www.youtube.com/watch?v=j3pdNPYRwwk>

ดนตรีพัฒนาอารมณ์ได้อย่างไร

วัฒนวุฒิ ช้างชนะ (2563) ให้ความเห็นว่า ดนตรีช่วยสร้างสรรค์จัดการกับอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น

1. ช่วยบำรุงสุขภาพจิต ช่วยลดความกังวลใจ ความเครียด ความซึมเศร้า ทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น เพราะดนตรีช่วยกระตุ้นระบบการสร้างภูมิคุ้มกันในร่างกายให้ผลิตฮอร์โมนต่างๆ ทำให้ร่างกายทำงานได้ดีขึ้น
2. ช่วยระบายอารมณ์ โกรธหงุดหงิด ช่วยปลดปล่อยอารมณ์โกรธ การปลดปล่อยอารมณ์ในเชิงสร้างสรรค์จึงช่วยให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมก้าวร้าว รวมทั้งความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อชีวิต เช่น ความดันโลหิตสูง คอเลสเตอรอลสูง และโรคหัวใจ และช่วยชำระล้างจิตใจ ได้ระบายความก้าวร้าวที่มีอยู่ให้ออกมา
3. ช่วยลดความโศกเศร้า ในทุกวัฒนธรรมดนตรีสามารถใช้ยกระดับจิตวิญญาณของผู้คนได้ ผลงานวิจัยมากมายที่ได้สนับสนุนประโยชน์ของดนตรีบำบัด เช่น ดนตรีในทำนองร่าเริงสดใส คือ ยานานเอกที่ใช้รักษาอาการซึมเศร้าได้ ดนตรีประเภทการเคาะจังหวะไปพร้อมกับเสียงดนตรี พบว่า ทำให้การหายใจเร็วขึ้นตามจังหวะดนตรี
4. ทำให้อารมณ์ดี ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น มีการนับถือตนเองดีขึ้น ดนตรีเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคคลอารมณ์ดี ยกกระดับจิตใจให้อาชนะอารมณ์หดหู่ สิ้นหวัง ให้มองโลกในแง่ดี
5. ทำให้คลายความกังวล หลังจากฟังดนตรีที่มีจังหวะ 60-80 เคาะต่อนาที เป็นเวลา 30 นาที ผู้ป่วยที่มีอาการหอบ คลายความกังวล และมีอาการหายใจที่ลำบากน้อยลง รวมทั้งความดันโลหิตและอัตราการเต้นของหัวใจดีขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้ใช้ดนตรีในการบำบัด
6. ช่วยให้เกิดความรู้สึกมีความสุข มีการทดลองโดยการให้ทารก 120 คน อายุระหว่าง 5-24 เดือน ฟังดนตรีและเสียงกระตุ้นเป็นจังหวะ รวมถึงจังหวะกลองที่ต่อเนื่อง พบว่า ทารกขยับร่างกายตามจังหวะและเสียงเพลงมากกว่าคำพูด รวมทั้งมีการขยับตัวที่ช้าและเร็วตามจังหวะที่ได้ยิน และมีระดับการเคลื่อนไหวไปตามจังหวะดนตรีในเชิงบวกที่สัมพันธ์กับการแสดงออกเชิงบวก นอกจากนี้ยังได้มีผู้สนใจศึกษาต่อยอด เช่น ในการศึกษาเรื่อง Is there a Mozart Effect? The Effects of Listening to Music on Cognitive Processing Ability โดย Charlotte Lapham (มปป) ที่สามารถสรุปผลได้ ดังกราฟข้างล่าง



ภาพกราฟที่ 30 การศึกษา The Effects of Listening to Music on Cognitive Processing Ability

จากกราฟ เราจะเห็นได้ว่าการศึกษาผลของดนตรีแต่ละประเภท เช่น Classical, Rock, Silence พบว่า การฟังเพลงคลาสสิกช่วยเพิ่มความสามารถในการประมวลผลทางปัญญา (Cognitive Processing) ได้ดีกว่า ดนตรีประเภทอื่นๆ

จากองค์ประกอบดนตรีข้างต้น เราจึงสามารถเห็นได้ว่า

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าดนตรีที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพประสาทของมนุษย์ ทำหน้าที่เหมือนสะพานและเส้นทางสู่ความคิด การเรียนรู้ในสมองของมนุษย์ ช่วยพัฒนาอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ให้มีแนวโน้มที่ดี รวมถึงช่วยให้เกิดความสงบภายในจิตใจได้ ดนตรีจึงเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ต้องมีควบคู่กับกิจกรรมในสังคม และเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันที่มีบทบาทต่อบุคคล ชุมชนและประเทศชาติ เสริมสร้างให้บุคคลมีรสนิยม มีเสน่ห์ ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และความสุขแก่บุคคลทำให้การทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายเกิดความพร้อม เพราะในขณะที่ฟังเสียงดนตรีนั้น สมองจะหลั่งเอนโดर्फิน (Endorphin) ซึ่งเป็นสารก่อให้เกิดความสุขออกมา จึงช่วยฟื้นฟูร่างกายและจิตใจของบุคคล ดังในบทประพันธ์ ที่ว่า

ดนตรีนี้มีคุณทุกอย่างไป ย่อมไร้ได้ตั้งจินดาค่าบุรินทร์
มนุษย์ครุฑหาเทวราช จตุบาทกลางป่าพนาสินธุ์
แม้ไปเราไปให้ไฉน ก็สุดสิ้นที่ไกรธา

พระอภัยมณี

3. ศิลปะ (Art)

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ศิลปะ คือ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นอีกทั้งเป็นสื่อถ่ายทอดความคิด อารมณ์ความรู้สึกของศิลปินผู้สร้างให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมรับรู้ ปัญหา ความคิด และความงาม (บุญยัง หมั่นดี, 2531) พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2510) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ศิลปะ” คือ การแสดงออกให้ปรากฏขึ้นได้อย่างงดงาม น่าฟังชมและเกิดอารมณ์ สะเทือนใจ จึงด้วยเหตุที่มนุษย์มีความตั้งใจ มีความพร้อมที่จะรับรู้ย่อมสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ ดังนั้นการเรียนรู้จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก และเจตคติที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ เพียงจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์และลักษณะการเรียนรู้ นั้น ๆ ในทางศิลปะถือว่าประสบการณ์การเรียนรู้เป็นรากฐานที่ทำให้ผู้รับรู้เกิดสุนทรียศิลป์ บุคคลจึงต้องสามารถรับรู้ก่อน จึงจะเกิดความรักซาบซึ้งในสิ่งเร้าที่ตนได้รับรู้ (มะลิฉัตร เอื้ออานันท์, 2530)

อารมณ์มีบทบาทอย่างมากในงานศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นวรรณกรรม ดนตรี การละคร หรือภาพวาด และประเด็นไม่ใช่แค่งานศิลปะเท่านั้นที่ทำให้เกิดความรู้สึกบางอย่างในตัวบุคคล เพราะอารมณ์ก็มักกลายเป็นหัวข้อของการพรรณนาประสบการณ์ทางศิลปะไปด้วยเช่นกัน

การเกิดอารมณ์จากงานศิลป์ เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และงานศิลปะ เกิดจากกระบวนการการรับรู้ของมนุษย์ที่ทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความเข้าใจ อารมณ์และความรู้สึกโดยที่กระบวนการรับรู้ที่มนุษย์รับรู้จากสิ่งเร้า และความต้องการที่จะรับรู้เท่านั้นที่จะสามารถรับรู้ได้ หากยังเป็นงาน

ศิลปะแล้วการที่มนุษย์ต้องการจะรับรู้เพื่อให้เข้าใจ เกิดความซาบซึ้ง เห็นคุณค่า เกิดสุนทรียะได้นั้นนอกจากจะต้องใช้ขั้นการวิเคราะห์ด้วยหลักจิตวิทยาการรับรู้แล้วยังต้องอาศัยหลักปรัชญาเข้ามาประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะการรับรู้ในศิลปะมิใช่เกิดขึ้นได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 เท่านั้นยังต้องอาศัยผัสสะทั้งหมด เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ผิว และจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตหรือจิตใจนับว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยจากความเชื่อ สถานที่ เวลา ประสบการณ์ และอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ชมงานศิลปะที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนต่อการรับรู้ศิลปะ ดังเช่นที่เราอาจพบบ่อยๆ ว่า

ทำไมบางครั้งเราชอบ ครั้นครั้นกับการฟังเพลงนี้ แต่ในบางเวลาและบางอารมณ์เรากลับไม่ชื่นชอบ
 ทำไมบางครั้งเราหาร้านอาหารที่ตกแต่งมีบรรยากาศดี มากก็ทักใจ แต่บางครั้งเราก็ไม่ออกไปเสียเฉยๆ
 ทำไมเราต้อง built อารมณ์เพื่อหาแรงบันดาลใจสร้างสรรค์งานศิลป์
 บางครั้งเราชอบในงานศิลปะ ภาพเขียน หรือเพลง แต่ในบางอารมณ์เรากลับรู้สึกเบื่อ

ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม Blogger (อ้างจาก กิรติ บุญเจือ, 2520) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ในการรับรู้งานศิลปะจะต้องใช้ทั้งอารมณ์และความรู้สึกกัน มิใช่รับรู้ได้จากอารมณ์เพียงอย่างเดียว ดังเช่นที่นักสุนทรียศาสตร์กล่าวไว้ว่า “ปัญหาและความฉลาดของเราไม่ผสมกับอารมณ์ ในการรับรู้หากเราพบสิ่งสวยงามเราน่าจะมีความสุข แต่เพราะปัญญาของเราได้วิเคราะห์ทำให้ความสุขความสวยงามนั้นหายไป” หรือ “เราล่าความสวยงามนั้นไปเพราะเราใช้สติปัญญามาวิเคราะห์มัน” (นั่นเอง) และ “สิ่งที่เรารู้ตอนแรกจะมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าเราวิเคราะห์มัน” (Janieewongsurawat, 2531)

เหตุเช่นนี้เนื่องจากในระบบการรับรู้ ตาจะเป็นอวัยวะทำหน้าที่มากที่สุด กลไกการมองเห็นงานศิลปะที่ส่งผลต่ออารมณ์มีความละเอียด ซับซ้อน อาทิเช่น การมอง (Looking) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม หากปราศจากความตั้งใจ (Attention) ก็ส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่น้อย เพราะการมองจะมีลักษณะทั้ง 2 และ 3 มิติที่จะทำให้ผลลัพธ์การรับรู้เกิดขึ้นแตกต่างกัน คือ ขนาด สี รูปร่าง รูปทรง หรือส่วนละเอียดอื่นๆ จากสิ่งที่เห็นนั้นได้ (อารี สุทธิพันธ์, 2541) อย่างไรก็ตามการมองเห็นจะส่งผลให้เกิดความคิด ดังนั้นหากจะแบ่งการรับรู้จากสิ่งที่ได้มองเห็นที่ทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความเข้าใจ เจตคติ และอารมณ์ความรู้สึกแล้ว เราสามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับดังต่อไปนี้ (มะลิฉัตร เอื้ออานนท์, 2530)

1. การมองเห็นธรรมดา (Operation seeing) คือ การมองเห็นในระดับต้นที่ผู้เห็นจะเกิดการรับรู้เฉพาะด้านกายภาพของวัตถุ เช่น ขนาด สี รูปร่าง ให้เข้าใจ และบอกได้ว่าคืออะไรตามทฤษฎีความรู้ของแมเซีย (Macia) ถือว่าเป็นขั้นความรู้พื้นฐาน (Knowing that one) เท่านั้น

2. การรับรู้ส่วนละเอียด คือ การรับรู้การมองเห็นที่ใช้ประสบการณ์เดิม (Perception Associational seeing) มาประกอบ ใคร่ครวญ ตีความ เป็นขั้นการเห็นที่ทำให้เกิดการรับรู้ที่ละเอียดขึ้นกว่าเดิม และเกี่ยวข้องกับการเกิดความละมุน ล้ำลึก ที่สัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิม เพราะต้องนำสิ่งที่มองเห็นนั้นมาประมวลกับประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมที่ตนมีอยู่ โดยทฤษฎีความรู้ของแมเซียถือว่าเป็นความรู้ในขั้นที่ 2 คือรู้ว่าอะไร (Knowing that) หรือรู้ส่วนประกอบว่ามีโครงสร้างอะไรบ้าง มีเกณฑ์อย่างไร จึงสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบข้อมูลกับสิ่งต่างๆ ได้

3. การเห็นทะลุปรุโปร่ง หรือรู้แจ้งเห็นจริง (Pure seeing) ถือเป็นการรับรู้ขั้นสูงเพราะนอกจากผู้รับรู้จะ
ได้ใช้ความรู้ ความคิด และนำประสบการณ์เดิมมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนมองเห็นแล้ว ยังต้องเกี่ยวข้องกับ
ความเชื่อ เจตคติของตนเองมาประกอบ เพื่อการตัดสินใจ ประเมินค่า นอกจากนี้ยังสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ออกไป
ได้อย่างหลากหลาย

เมื่อการรับรู้ศิลปะมีจุดเริ่มต้นมาจากการสัมผัสอวัยวะ จึงมีแนวคิดนักวิชาการ 2 กลุ่ม ที่มีความคิด
ต่างกัน กล่าวคือ

1. กลุ่มวัตถุนิยม (Realism) เน้นการให้คุณค่าจากวัตถุ รูปร่าง รูปทรง สี องค์ประกอบ จังหวะลีลา และ
เสียงที่ได้ยิน ได้ฟังจากงานศิลปะนั้นๆ ได้ถ่ายทอดอารมณ์จากชิ้นงานวัตถุนั้นสื่อสารสู่ผู้ชมงานศิลปะ เป็นวัตถุนิยม
(Objective) เป็นการรับรู้ในเชิงประจักษ์ มิได้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ หรือกล่าวได้ว่า ผลงานศิลปะมีอารมณ์อยู่ในตัวของ
มันเอง และจะถ่ายทอดอารมณ์นั้นให้ผู้ชมได้รับรู้

2. กลุ่มจิตนิยม (Idealism) กลุ่มนี้จะไม่แปลความหมายการรับรู้จากวัตถุ แต่จะรับรู้แปลความโดยใช้จิต
หรือความคิดเป็นสำคัญ ดังนั้นจิตใจจึงเป็นตัวกำหนดการรับรู้ หรือจิตใจของมนุษย์เองที่สื่อความหมาย คิดหา
เหตุผลและตัดสินใจความจริง เป็นจิตวิสัย (Subjective) เป็นการเข้าถึงความจริงจากความเป็นไปที่ซ่อนอยู่ แม้มนุษย์
ไม่ได้สัมผัสสิ่งเร้าหรืองานศิลปะนั้นแต่ก็สามารถใช้จิตคิดหาความจริงได้

เราจะเห็นได้ว่าปรัชญาทั้งสองกลุ่มนี้จึงมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้อารมณ์และสุนทรีย์
ในการรับรู้ในศิลปะจึงย่อมจะแตกต่างกันไปด้วยนั่นเอง ทั้งนี้เพราะความงามมีอยู่ทั้งในสภาพแวดล้อมและในจิต
มนุษย์เรา การที่มนุษย์จะเกิดสุนทรีย์ในการรับรู้ กล่าวคือ เกิดความรู้สึกและอารมณ์ที่ประทับใจ ชาบซึ่ง ชื่นชอบ
เห็นคุณค่า สบายใจ ในทางตรงกันข้ามอาจจะสะเทือนใจ เศร้าใจ หดหู่ ตื่นใจ หวาดกลัว ผวาหรือหลอนต่องาน
ศิลปะได้นั้นจึงเป็นไปตามกรอบความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ จากมุมมองดังกล่าวนี้ทั้งทางด้านบวกและ
ด้านลบ จึงเพื่อเปิดประตูเข้าสู่จิตใจในระดับจิตไร้สำนึก นักวิชาการที่สนใจจึงเลือกใช้กิจกรรมทางศิลปะที่เหมาะสม
จึงสามารถช่วยในการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพให้ดีขึ้น นั่นคือ ศิลปะบำบัด (Art Therapy) นี้เอง



ภาพที่ 31 การรับรู้ภาพเชิงบวกและเชิงบวกที่มีผลต่ออารมณ์

เครือข่ายพุทธิกา (2555) ให้ความหมายกว้างๆ ไว้ว่า ศิลปะบำบัด คือ การใช้กิจกรรมทางศิลปะเพื่อ
วินิจฉัยหาข้อบกพร่อง ความผิดปกติบางประการของกระบวนการทางจิตใจ และช่วยในการบำบัดรักษา ฟื้นฟู
สมรรถภาพให้ดีขึ้น และอรทิพ นิมกาญจนนันท์ (2566) กล่าวถึง เป้าหมายของศิลปะบำบัดว่า การใช้ศิลปะบำบัด

ในรูปแบบกิจกรรมระยะสั้น เปรียบเสมือนการตัดแต่งใบ พุ่มไม้ และกิ่งก้าน เพื่อความสวยงามเท่านั้น แต่ส่วนที่อยู่ ลึกลงไปในดินนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการบำบัดเข้ามาช่วย เพื่อบำรุงรักษาและฟื้นฟูสภาพให้ต้นไม้กลับมาแข็งแรง อย่างยั่งยืน แต่โดยภาพรวมศิลปะบำบัด มีประโยชน์ในด้านการพัฒนาอารมณ์ สติปัญญา สมาธิ ความคิด สร้างสรรค์ รวมถึงการช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก และการประสานงานการเคลื่อนไหวของร่างกาย นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วย กระตุ้นการสื่อสาร และเสริมสร้างทักษะสังคมอีกด้วย กิจกรรมศิลปะบำบัด เช่น ปั้นดิน วาดภาพ ระบายสี ถักทอ กิจกรรมทางดนตรี เล่นละคร หรือบทบาทสมมติ โดยนักศิลปะบำบัดจะพิจารณาเลือกใช้ เทคนิคที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล อีกทั้งเทคนิคสำคัญที่นำมาใช้ในกระบวนการศิลปะบำบัด คือ การสนับสนุน เสริมสร้างกำลังใจ (Supportive) และการตีความหมายที่ซ่อนเร้นภายในจิตใจ (Interpretation) ในการทำศิลปะ บำบัด จึงเพื่อการเข้าถึงสมดุล หรือจุดที่ชีวิตจะดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข (ตามสมควร) ปัญหาบางอย่างของบุคคล จริงอยู่ที่อาจไม่สามารถทำให้หมดไปในแค้น เพราะจะต้องดำรงอยู่ให้ได้ด้วยศักยภาพที่มีอยู่ และมีชีวิตอยู่ ท่ามกลางความเป็นจริง เป็นการสนับสนุน เสริมสร้างกำลังใจ ทำได้โดยให้ความสนใจ ให้กำลังใจ และการชมเชยเมื่อทำ ได้สำเร็จ หรือมีความพยายามเพิ่มขึ้น ภายใต้วงแวดล้อมที่สงบ ปลอดภัย และทำที่เป็นมิตร ศิลปะนอกจากนี้ยังใช้เป็น ควบคุมอารมณ์ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในศิลปะบำบัด เช่น ศิลปะบำบัดกับผู้ป่วยโรคมะเร็ง ที่มีเป้าหมายไม่ใช่เพื่อทำ โรคมะเร็งให้หายไป หากแต่เป็นการช่วยเหลือให้คลี่คลายจากความทุกข์ ความกลัว ไม่ว่าจะกลัวเจ็บ กลัวพลัด พราก หรือกลัวตาย แต่เพื่อให้ผู้ป่วยดึงศักยภาพในตัวออกมาใช้ เพื่อกลับไปสู่อัตตาเดิมที่เคยเป็น มีความสุขเช่นไร ก็ให้สามารถมีความสุขได้เช่นนั้น ด้วยการเข้าถึงความจริงที่ว่า ความเจ็บป่วยหรือความตายเป็นเพียงปรากฏการณ์ หนึ่ง หรือส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นการต้อนรับชีวิตอย่างซื่อตรง และอ่อนน้อมต่อธรรมชาติ และเป็นหนทางไปสู่การ ดำรงอยู่อย่างสมศักดิ์ศรี เช่น ยูพาทธ เสือเผ่า (2561) ศึกษาผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าเป็นกลุ่มเสี่ยงที่นำไปสู่โรค ซึมเศร้าและการฆ่าตัวตาย พบว่า โปรแกรมศิลปะบำบัดแบบกลุ่มด้วยรูปแบบศิลปะบำบัด และการวาดภาพ สามารถลดภาวะซึมเศร้า และเสริมสร้างความมีคุณค่าในตนเองให้กับผู้สูงอายุที่ภาวะซึมเศร้าได้ และจุฑาทิพย์ ประทุมทอง อริยา คูหา และอาฟีฟี ลาเต๊ะ (2565) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมบำบัดแนวผสมผสานที่มีต่อพฤติกรรม ก้าวร้าวทางกาย และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กปฐมวัย พบว่า กิจกรรมบำบัดแบบผสมผสาน 3 กิจกรรม ได้แก่ การเล่นบำบัด ศิลปะบำบัด และวรรณกรรมบำบัดเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวส่งผลให้การแสดงความถี่ของ พฤติกรรมความก้าวร้าวลดลง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น



ภาพที่ 32 ตัวอย่างผลงานศิลปะบำบัด

อาจสรุปได้ว่า กิจกรรมศิลปะ คือ สันตนาการหนึ่งที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า ไม่เพียงแต่เป็นสิ่งจรรโลงจิตใจมนุษย์เท่านั้น หากแต่เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างคนๆ หนึ่งให้มีความสามารถที่จะสร้างโลกของตนเองให้เป็นไปตามที่ใจปรารถนา ศิลปะจึงเป็นอีกภาษาหนึ่งของมนุษย์ เป็นภาษาสากลที่สามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของศิลปินออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ได้ เราจึงสามารถรับรู้ความรู้สึก รู้ความต้องการ จิตใจ อารมณ์และปัญหาของบุคคลนั้นได้ผ่านทางงานศิลปะ

4. การทำสมาธิ (Meditation)

สมาธิ แปลว่า การมุ่งมั่นกระทำด้วยความตั้งใจแน่วแน่ของจิต เกิดขึ้นครั้งแรกในภูมิภาคตะวันออก โดยเฉพาะทางศาสนา ศาสนาแรกที่มีการบันทึกไว้ถึงการทำสมาธิ คือ ศาสนาฮินดูในประเทศอินเดีย ซึ่งต่อมาได้ถูกดัดแปลงและนำมาใช้นอกเหนือบริบททางศาสนา โดยเน้นเรื่องความสงบเยือกเย็นและการเข้าถึงจิตวิญญาณของธรรมชาติ (กองการแพทย์ทางเลือก, 2561) และ สมาธิ คือจิตที่ตั้งลงในอารมณ์จุดเดียว (เอกัคคตาจิต) ตามที่ปรารถนาอย่างแน่วแน่และมีสติอยู่ตลอดเวลา (พระเทพเทวี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2532) การทำสมาธิเป็นกิจกรรมการฝึกฝนในรูปแบบหนึ่งที่สามารถช่วยเพิ่มความสนใจต่อสิ่งเร้าที่อยู่เบื้องหน้า หรือความตั้งอกตั้งใจ ในการทำกิจกรรม ณ ขณะนั้น (ยิ่งรัก บุญดำ ช่วยบุญ, 2560) ในทางจิตวิทยาสมาธิถูกนำไปใช้ในการอธิบายระดับของจิตสำนึก (Consciousness) มีการนำไปใช้ประโยชน์และมีจุดมุ่งหมายที่หลากหลาย เริ่มตั้งแต่ทำจิตใจให้สงบ น้อมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเจตคติ และการมีสุขภาพของร่างกาย หัวใจ ระบบหลอดเลือดที่ดี การนำมาใช้สำรวจสภาวะจิตจะช่วยให้เกิดความสงบในจิตใจ และส่งผลต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้นสมาธิจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่น่ามาใช้ในการเชิงจิตวิทยา

จุดประสงค์ของการทำสมาธิส่วนใหญ่ คือ การผ่อนคลายจากชีวิตที่ยุ่งเหยิง สภาพจิตใจที่ว้าวุ่น การสร้างวินัยในตนเอง การควบคุมจิตใจและร่างกาย ความสงบหรือปล่อยวางสิ่งต่างๆ ที่เข้ามากระทบกับชีวิต การหาหนทาง หรือสาเหตุแห่งความเป็นจริง และการหลุดพ้นตามความเชื่อทางศาสนา บริบทของสมาธิมักถูกกล่าวถึงในแง่บวก ได้แก่ การฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง การทำให้เกิดการมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การปรับเปลี่ยนชีวิตประจำวัน หรือการปรับเปลี่ยนเจตคติต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว เช่น สมาธิเพื่อทำให้จิตใจเข้มแข็ง และควบคุมความโกรธ ดังนั้นสมาธิส่วนใหญ่จึงถูกนำเสนอในรูปแบบของกิจกรรมเดี่ยวๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในการฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง ในปัจจุบันการทำสมาธิจึงได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ มากมาย อาทิการทำสมาธิเพื่อปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม ศิลปะป้องกันตัว หรือค่านิยมเชิงบวกต่างๆ ในสังคม

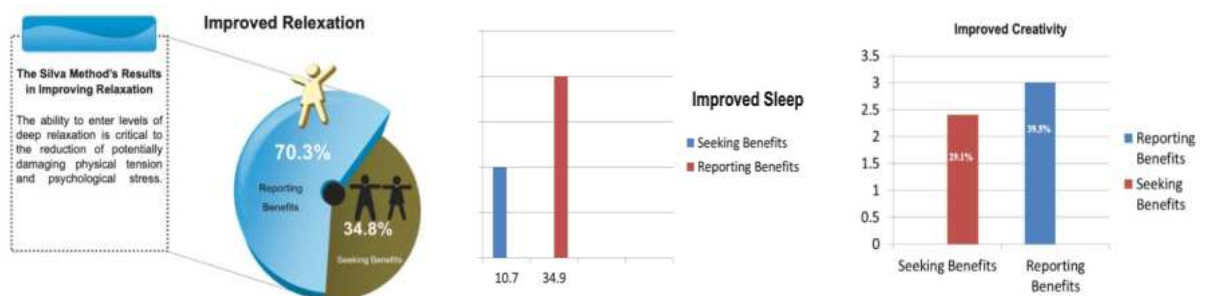


ภาพที่ 33 การทำสมาธิ

การทำสมาธิด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาจิตมีจุดประสงค์เพื่อให้เห็นความคิดภายในใจของตนเอง การคิดเช่นนี้ช่วยลดภาวะสมาธิสั้น ความตั้งใจที่มุ่งเน้นการจับจ้องไปที่อารมณ์ ที่จะช่วยให้สามารถควบคุมสถานการณ์อารมณ์ และสถานการณ์ที่ยุ่ยากต่างๆ สำหรับจิตศีลธรรม รวมทั้งทำให้บุคคลรับผิชอบสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น เกิดความคิดในการเฝ้าระวังเหตุการณ์ต่างๆ และทำให้สิ่งต่างๆ ลื่นไหลไปได้อย่างถูกต้อง

ผลที่เกิดขึ้นของการทำสมาธิ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับคลื่นไฟฟ้าในสมองจากการทำสมาธิพบว่าคลื่นสมอง Gamma wave activity ค่อยๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมประสานระหว่างส่วนต่างๆ ของสมองขณะทำสมาธิ อีกทั้งการศึกษาเรื่องการทำสมาธิแนวพุทธเพื่อฝึกจิตใจ และได้วัดคลื่นสมองผู้ฝึกสมาธิมาเป็นระยะเวลา 10 ถึง 40 ปี พบว่า บุคคลกลุ่มนี้สามารถทำให้ Gamma wave activity ในสมองค่อยๆ เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะอยู่ในภาวะพักผ่อนหรือไม่ได้ทำสมาธิอยู่ก็ตาม สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการฝึกสมาธิจะช่วยทำให้บุคคลสามารถควบคุมการเกิด Gamma wave activity ได้ที่สำคัญ คือ สามารถวัดผลที่ได้จากเครื่องวัดคลื่นสมอง (EEG) ในขณะตื่นพบว่าคลื่น Beta จะอยู่ในช่วงคลื่นความถี่ 14-21 รอบต่อวินาที ขณะอยู่ในสมาธิสมองจะช่วยควบคุมคลื่น Alpha ให้อยู่ในช่วง 7-14 รอบต่อวินาที โดยบุคคลแรกที่ค้นพบวิธีการวัดคลื่นสมองคือ Jose Silva และเรียกรูปวิธีการวัดนี้ว่า Silva Method โดย Silva ค้นพบว่าการทำสมาธิจะช่วยลดความเครียด ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการมองตนเองเชิงประจักษ์และความคิดสร้างสรรค์ (กองการแพทย์ทางเลือก, 2561)



ภาพที่ 34 ผลการศึกษา Silva Method ที่มีต่อบุคคลด้านต่างๆ

ที่มา : Irina Yugay (2020)

ประโยชน์ของการทำสมาธิ : สมาธิบำบัด

สมาธิและสมาธิบำบัดให้ประโยชน์ช่วยให้เกิดสภาวะที่พัฒนาจิตใจต่อบุคคลได้มากมาย เช่น

- เกิดการผ่อนคลายมากขึ้น และความเครียดน้อยลง
- ความมุ่งมั่นมากขึ้นและความใจลายน้อยลง
- ใจเย็นขึ้น ปราศจากการวิตกกังวลตลอดเวลา
- เข้าใจตนเอง ชีวิตเรา และผู้อื่นมากขึ้น
- มีอารมณ์เชิงบวกมากขึ้น เช่น ความรักและความเห็นอกเห็นใจ

นอกจากนี้ Marcus Aurelius (2006) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นของสมาธิ มีดังต่อไปนี้

1. เกิดความเชื่อในอำนาจที่ยิ่งใหญ่
2. เพิ่มความอดทน ความเมตตา คุณธรรม และศีลธรรม
3. ความรู้สึกสงบ สันติ และความสุข

4. ความละเอียดต่อความผิด ความเกรงกลัวต่อบาป ความรู้สึกเสียใจต่อความผิดที่ได้กระทำไป
5. เกิดแสงสว่าง หรือการรับรู้พิเศษต่างๆ
6. เผชิญกับความผิดพลาดในอดีต รวมทั้งความทรงจำต่างๆในอดีตหรือผลของการกระทำต่างๆ ในอดีต และทำการกำจัดสิ่งเหล่านี้

7. ประสบการณ์ของสัมผัสพิเศษ การหยั่งรู้เหตุการณ์ต่างๆ เป็นต้น
8. สิ่งเหนือธรรมชาติที่ไม่สามารถอธิบายได้เช่นพลังเหนือธรรมชาติต่างๆ อาทิ การลอยได้ของโยคี
9. แง่มุมทางจิตเวช

วิเชียร ชาบุดรบุญชริก (2535) กล่าวว่าผู้ที่ทำสมาธิยอมได้อานิสงค์ หรือประโยชน์จากการทำสมาธิหลายประการ ได้แก่

1. มีจิตใจสบาย ใจเบา ใจสว่าง สดชื่น ไม่คิดร้ายกับผู้อื่น
2. มีใจหนักแน่น ตัดสินใจได้ง่าย และยอมรับผิดได้ง่ายเช่นกัน
3. อภัยให้ผู้อื่น ได้ง่ายโดยไม่ต้องใช้ความคิดและเหตุผลมาประกอบเท่าใดนัก
4. มีความจำดี ความระลึกได้ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปได้ดีขึ้น
5. มีสมาธิ ใจจดจ่อต่อการทำงาน และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น
6. โรคร้ายไข้เจ็บจะลดลงหรือหายไป โดยเฉพาะโรคที่เกิดจากจิตใจจะหายไ้
7. เมื่อมีภัยมาถึงตัวมักจะมีเหตุไม่ให้มีโอกาสรับภัยนั้นเช่นเปลี่ยนใจในการเดินทาง เป็นต้น
8. เป็นที่นับถือของคนทั่วไป แม้จะไม่เคยรู้จักกันมาก่อนก็ตาม
9. เป็นผู้ที่มีผิวพรรณดี ร่างกายแข็งแรง และดูเป็นคนมีอายุอ่อนกว่าวัย
10. จะเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เข้าใจในความเป็นไปของโลกว่าทุกสิ่งทุกอย่างยุติธรรมดีแล้ว
11. จะเป็นผู้ที่มองเห็นว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องธรรมดาของมันเป็นเอง และจะเข้าไปแก้ไขเรื่องนั้น ๆ ด้วยความเป็นหน้าที่โดยไม่มีอารมณ์ทั้งดีและไม่ดี
12. เมื่อจิตผดปกติ จะรู้สึกตัวไวกว่าเดิม เช่น โกรธก็จะรู้สึกตัวว่าจิตของตนผดปกติและสามารถกล่าวโทษตัวเองได้ด้วย

แนวทางการฝึกสมาธิ

ผู้เขียนเชื่อว่าการฝึกสมาธิ เป็นเรื่องจริงของแต่ละบุคคล การฝึกเป็นประจำทุกวันจะเห็นประโยชน์มากมายของการทำสมาธิ เราสามารถเรียนรู้วิธีการเริ่มต้นง่ายๆ โดยพยายามหาเวลาแค่ 5 นาทีในแต่ละวัน เลือกเวลาที่สะดวก เพียงแค่ใช้เวลา 5 นาทีทุกวันอยู่กับปัจจุบัน สวมใส่เสื้อผ้าที่สบายตัว หาทิ้งสงบๆ ในห้องเงียบๆ ทำให้สภาพแวดล้อมไม่มีสิ่งรบกวนนั้นสำคัญ ปิดทีวี ปิดวิทยุ ฟังสมาธิไปที่ลมหายใจของตนเอง ดับไฟจะช่วยในการเพ่งระหว่างทำสมาธิ ใช้เบาะนั่งสมาธิ จดจ่อที่ลมหายใจ พลังรับรู้ถึงส่วนต่างๆ ของร่างกายที่กำลังผ่อนคลายทีละส่วน ฝึกการนั่งสมาธิให้เป็นนิสัยในทุกๆ เช้า บ่าย ค่ำ หรือเมื่อใดก็ตามที่รู้สึกอยากทำ โดยไม่ฝืนตัวเองจนเกินไป



ภาพที่ 35 แนวทางการฝึกสมาธิ

สรุปได้ว่า สมาธินั้นหากใครได้ฝึกปฏิบัติแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ได้ผล การที่จิตเรามีสมาธิก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางกาย และทางใจ ในทางกายนั้นทำให้มีสมาธิกับการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เรียนหนังสือ การอ่านหนังสือ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และทำให้ร่างกายหายเครียด ผ่อนคลายลงได้ ส่วนในด้านจิตใจนั้นสมาธินั้นสามารถฟอกจิตให้สะอาดปราศจากกิเลสลดความโลภ โกรธ หลงลงได้ เป็นต้น

สรุป



อารมณ์เป็นเรื่องของจิตใจที่เชื่อมโยงอย่างแนบแน่นกับร่างกายและพฤติกรรม หากส่วนใดส่วนหนึ่งทำงานบกพร่องไป หรือเป็นลบมากไป ก็จะส่งผลต่ออวัยวะและระบบส่วนอื่นที่เหลือทำงานบกพร่อง ทำให้ชีวิตยุ่งเหยิงอีกทั้งในภาวะที่โลกกำลังปั่นป่วน ที่ทำให้เกิดความเครียด และความวิตกกังวลกันมากขึ้น เราจึงยังต้องดูแลสุขภาพอารมณ์ของตนเองให้ทำงานได้อย่างปกติ เพื่อจะได้มีสมองที่ปลอดโปร่ง เบิกบาน มีความคิดโลดแล่น เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาที่อาจเข้ามา แต่เพราะในปัจจุบันที่สังคมและโลกรอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน รวมทั้งเกิดวิกฤตการณ์รอบด้าน จึงยังมีความเสี่ยงสูงที่คนเราจะมีภาวะอารมณ์ต่างๆ เกิดขึ้นที่ไม่อาจทำนายได้ เช่น การพลัดพรากจากสิ่งที่ต้องการ การสูญเสียคนใกล้ชิด การถูกกดดัน ความเครียด วิกฤตการณ์โรคระบาด ภัยจากสังคมและสิ่งแวดล้อม และภาวะเศรษฐกิจผันผวน แน่นนอนย่อมเกิดความเศร้าโศกและกังวลใจเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าตัว ซึ่งนั่นก็จะยิ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ และส่งผลให้ภูมิคุ้มกันร่างกายอ่อนแอ เกิดปัญหาความเจ็บป่วยทางร่างกายตามมาอีก หากเราละเลยการดูแลตนเอง เช่น มีความหวั่นไหวง่าย ทุกข์ง่าย-สุขยาก ขาดการควบคุมตนเอง ขาดความมั่นใจในการก้าวข้ามอุปสรรคและปัญหา ดังนั้นการ “ปลดล๊อค” อารมณ์เพื่อความสำเร็จในชีวิต

ด้วยวิธีการต่างๆ จึงเป็นวิธีที่จะช่วยส่งเสริมสุขภาพอารมณ์ที่ดี เช่น การใช้อารมณ์ขัน ดนตรีและดนตรีบำบัด ศิลปะและศิลปะบำบัด ตลอดจนใช้การทำสมาธิจะช่วยให้ได้มาก จึงเป็นทักษะการบริหารอารมณ์ที่ได้ผลอีกทั้งช่วยรักษาสุขภาพอารมณ์ที่ดีเพื่อให้เราพร้อมรับมือกับทุกๆ การเปลี่ยนแปลง

บทที่ 10

การบริหารอารมณ์ให้ได้ผล

ความนำ

ทุกๆ ปัญหา..ทำให้เราเข้มแข็ง

เวลาเมื่อได้ใช้เวลา..ทำให้เราเชี่ยวชาญ

ประสบการณ์ตรงจากสถานการณ์..ทำให้เรารู้จักแก้ไขปัญหา

ข้อคิดจากการตัดสินใจ..ทำให้เรารู้จักถุกผิด

คุณภาพความคิด..ทำให้เราเป็นเลิศทางปัญญา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะต่างๆ มีการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสื่อความคิดและแสดงอารมณ์ บางครั้งอาจพอใจ ไม่พอใจ อาจกดดัน วิตกกังวล เป็นพฤติกรรมที่แสดงทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว การแสดงออกของอารมณ์ได้จากการอบรมสั่งสอน เรียนรู้มาตั้งแต่เด็กจากพ่อแม่ ครู ผู้ปกครอง และคนอื่นๆ ในการแสดงออกของอารมณ์อาจจะมีพฤติกรรมที่ขาดความเหมาะสม ที่จะส่งผลต่อการทำงาน การอยู่ในสังคม และการดำรงชีวิตให้เป็นเรื่องที่ยากยิ่งขึ้น และขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของชีวิต เหตุนี้สิ่งสำคัญ คือ บุคคลจึงต้องเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการจัดการบริหารอารมณ์ตนเองได้อย่างมีอาชีพ ในบริบทนี้ผู้เชี่ยวชาญมีจุดมุ่งหมาย คือ การทำให้อารมณ์เป็นสิ่งที่ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อการจัดการ และการบริหารอารมณ์สำหรับทุกคน เพื่อการมีอารมณ์ที่ชื่นมื่นและสร้างคุณภาพของสุขภาพจิต

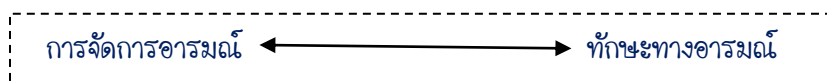
การจัดการอารมณ์

ถ้าเลือกได้คงไม่มีใครอยากล้มเหลวในชีวิต บุคคลที่ประสบความสำเร็จมักเป็นบุคคลที่มีการปรับตัว พัฒนาจุดแข็ง และเอาชนะจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนเองด้วยการจัดการอารมณ์ของตนเองได้ เพราะยิ่งเราใจดีต่อตัวเราเท่าไร เราก็ยิ่งมีสุขภาพดีเท่านั้น เหตุนี้การจัดการอารมณ์จึงเป็นทักษะที่เรียนรู้และพัฒนาได้ เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ ยอมรับ และควบคุมความรู้สึกของตนเองได้สำเร็จ (และบางครั้งก็รวมถึงผู้อื่นด้วย)

ในการจัดการอารมณ์บุคคลจะต้องเปิดกว้างต่อความคิดและสร้างความรู้ตัวของตนเอง ยอมรับ เข้าใจ และปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกของตนเอง และจัดการอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ปัจจุบันการส่งเสริมบุคคลให้เห็นคุณค่าของตนเองและของบุคคลอื่น สามารถรู้เท่าทัน และประเมินอารมณ์ตนเองได้ นับว่าเป็นบุคคลที่มีทักษะทางสังคม มีความสามารถและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในอนาคต

ขอให้ลองนึกภาพว่าท่านอยู่ในห้องที่ต้องเรียนหนังสือ หรือทำงานหนักติดต่อกันมาเป็นเวลานานหลายสัปดาห์แล้วต่อมาพบว่ารายงานที่ส่งไปถูกยกเลิก และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานชุดใหม่ขณะที่ก็มีงานเดิมล้นมืออยู่แล้ว หรือบางคนตกอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ถูกลูกค้าตะโกนใส่อย่างไม่ไฉน และตกอยู่ในที่สาธารณะ สถานการณ์ที่ตึงเครียดเช่นนี้คงไม่ใช่เรื่องปกติในชีวิตประจำวัน คำตอบสิ่งที่น่าทำหาคือ ท่านจะตอบสนองต่อสถานการณ์ตึงเครียดดังกล่าวนี้อย่างไร บางรายอาจมีปฏิกิริยา เช่น เก็บตัว รู้สึกเสียใจ ตะโกนตอบโต้ลูกค้า หรือเบี่ยงเบนอารมณ์โดยการเล่นเกม หรือทำกิจกรรมอื่นเพื่อเบนความรู้สึกที่จะให้ช่วยผ่อนคลายจิตใจ หรืออาจจะเป็นกิจกรรมอะไรก็ได้ที่อาจจะคลี่คลายให้ดีขึ้นได้ดีกว่านี้

บุคคลที่ไม่สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น อารมณ์ย่อมรบกวนการทำงานของความคิด และมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อทางลบ เพราะเป็นพฤติกรรมที่ใช้อารมณ์นำหน้าเป็นการหมกมุ่นใช้อารมณ์เชิงลบเมื่อรู้สึกว่าการณ์ต่างๆ รอบๆ ตัวไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง ดังนั้นการจัดการอารมณ์จึงเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยกำหนดการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จในอนาคต ช่วยให้บุคคลตระหนัก และจัดการปฏิกิริยาทางอารมณ์ของตนเองด้วยการมองข้ามอารมณ์และความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น ให้เกียรติ และเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล รู้จักสิ่งที่ตนเป็นและเสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวก เพราะการบำบัดสมองที่มีพลังมากที่สุด คือ มุมมองในแง่บวก (Tom O'Bryan, 2018) บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะพยายามพัฒนา เรียนรู้ที่จะเข้าใจกระบวนการทางอารมณ์และความรู้สึก ปรับสมดุลอารมณ์ รวมถึงตอบสนองอารมณ์ในทางที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง



การมีทักษะอารมณ์ที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อน บางครั้งอาจจะมากกว่าการมีสติปัญญาที่ดี ดังนั้นในการจัดการอารมณ์จึงเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องมีความตั้งใจมั่นด้วยตนเองว่า

จะปรับเปลี่ยนการแสดงออกของอารมณ์ของตนเองในทางที่ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพราะการฝึกฝนตนเองหากบุคคลเกิดความตื่นรู้ด้านอารมณ์ก็จะส่งผลให้อารมณ์ดังกล่าวลดความรุนแรงลง ดังเช่น

เมื่อรู้ว่า “ฉันกำลังโกรธ” จะลดความโกรธลงได้

เมื่อรู้ว่า “ฉันกำลังหงุดหงิด” ก็จะลดความหงุดหงิดลงได้

ทำให้สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้ดีขึ้น การฝึกให้มีสติ รู้เท่าทัน คิดในทางที่ถูก คิดบวก ในขณะที่เดียวกันหมั่นสังเกต ทวนสอบ “จิตใจและอารมณ์” ตนเองและการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองว่าได้ “หลุด” แสดงอารมณ์ได้ตอบไปตามอำเภอใจ หรือเป็นทาสของอารมณ์บ่อยเพียงใด แล้วพิจารณาว่าผลกระทบที่ตามมาว่าเป็นอย่างไร จะเกิดผลอย่างไรกับตัวเราเองและบุคคลอื่น เช่น หากรู้ว่าการแสดงออกบางอารมณ์ของตนเองมีปัญหา ก็ควรหันมาใช้ปัญญาแก้ไข ด้วยการปรับจิตใจ เพราะจิตใจเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชีวิต สภาวะจิตที่ต่างกัน ย่อมเกิดปัญญาต่างกัน และเพราะปัญญาต่างกัน ความคิดเห็น ค่านิยม ความคิด คำพูด การกระทำที่ต่างกัน เราจึงเห็นได้ว่าต้นเหตุที่ลึกสุดของความสำเร็จและความล้มเหลวจึงอยู่ที่อารมณ์และจิตใจนั่นเอง

“ปรับสมอง เปลี่ยนความคิด
ชีวิตเปลี่ยน...ความสุขเกิดได้ง่าย”

ทำไมต้องจัดการอารมณ์

อารมณ์ คือภาษาของการสื่อสาร เป็นข้อมูลสำคัญที่ทุกคนแสดงออกมาให้รู้สึกทั้งอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบได้ เช่น ความโกรธ ความกลัว ความเศร้า ความตื่นเต้น ความรัก และความสุข อารมณ์เป็นสื่อให้เราเข้าใจผู้อื่น ช่วยประสานและสื่อสาร จากคำกล่าวของ Maya Angelou ที่ว่า “ฉันได้เรียนรู้ว่าผู้คนจะลืมสิ่งที่ใครพูด ผู้คนจะลืมสิ่งที่ใครทำ แต่ผู้คนจะไม่มีวันลืมว่าใครทำให้พวกเขาารู้สึกอย่างไร” (I've learned that people will forget who said, people will forget whom did, but people will never forget who made them feel) คำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ของมนุษย์ และทุกๆ สิ่งส่งผลต่ออารมณ์ที่ทิ้งร่องรอยไว้ในสมอง เรียกสิ่งนี้ว่า ความจำทางอารมณ์ (Emotional Memory) มนุษย์มีความทรงจำมากมายที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับแต่ละช่วงเวลา สิ่งของ บุคคล และเหตุการณ์ต่างๆ สิ่งที่คุณคนรู้สึก และคิด คือความจำที่คงอยู่ บุคคลจึงไม่สามารถแยกความจำและอารมณ์ออกจากกันได้

ยิ่งได้ประสบการณ์ทางอารมณ์มากเท่าไร

บุคคลก็จะยิ่งจดจำได้มากขึ้นเท่านั้น

ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งกับอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบ กล่าวได้ว่า ในชีวิตจริงยิ่งบุคคลมีความจำทางอารมณ์ต่อสิ่งใดมากเพียงใด ก็ยิ่งเสริมความจำสิ่งนั้นได้มากขึ้นเท่านั้น จึงยิ่งช่วยให้สามารถเข้าถึง เข้าใจได้ง่าย (บททวนบทที่ 6)



ภาพที่ 35 ความคิดเชิงลบและเชิงบวกที่มีต่อจิตใจ

Amen (2002) ได้ศึกษา การเยียวยาจิตใจ โดยการนำเสนอภาพถ่ายของสมองที่กำลังคิดถึงความรู้สึกด้านลบเปรียบเทียบกับสมองที่กำลังคิดถึงความรู้สึกด้านบวก พบว่า สมองมีการทำงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน

Emoto (2004) ได้ทดลอง สาสน์จากวารี (Message from Water) โดยเขาได้เก็บตัวอย่างน้ำจากพื้นที่และบริเวณต่างๆ พบว่า จิตของมนุษย์และสภาพแวดล้อมรอบตัว เช่น ข้อความ คำพูด ดนตรีชนิดต่างๆ และความคิดของมนุษย์นั้นมีผลต่อการก่อตัวของผลึกน้ำ จิตใจของมนุษย์มีอิทธิพลต่อร่างกายตัวเองและสามารถมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และคนที่อยู่รอบข้างด้วย ถ้าเราคิดในสิ่งที่ดีและทำความดีผู้ที่อยู่รอบข้างจะรู้สึกด้วยเช่นกัน และจะทำให้เราใช้ชีวิตอยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข



ภาพที่ 36 ผนังน้ำจากการทดลองสาสน์จากวารี

ในหลายๆ ครั้งที่การแสดงพฤติกรรมหลายๆ ครั้งของคุณอาจมีทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก หากอารมณ์ที่บุคคลแสดงออกไปเป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ที่ไม่ได้รับการยอมรับ ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ การแสดงความรู้สึกเหล่านั้นอาจเป็นผลให้ขาดความน่าเชื่อถือ การได้เห็นรูปแบบพฤติกรรมจากบุคคลต้นแบบ เช่น บุคคลสำคัญ ที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงจะช่วยให้คุณได้เรียนรู้การพัฒนาคุณภาพของอารมณ์ แต่สำหรับบางคนที่เติบโตจากครอบครัวที่ไม่ค่อยมีการสื่อสารพูดถึงความรู้สึก เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่สิ่งนี้อาจนำไปสู่ความยากลำบากในการทำความเข้าใจวิธีการจัดการอารมณ์ตนเอง ไม่ว่าจะได้เรียนรู้อะไรหรือไม่ก็ตาม เหตุนี้สิ่งสำคัญคือ การที่บุคคลต้องเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รวมถึงวิธีที่อารมณ์แสดงออกมาให้สังเกตเห็น

ดังนั้นหากบุคคลได้วิเคราะห์ จำแนก ใคร่ครวญ และได้เรียนรู้ว่าควรแสดงอารมณ์ใดให้เหมาะสมในเวลาใด และกับใคร รวมถึงมีการคิดและวิธีการเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยกระดับการแสดงความรู้สึกและอารมณ์ของตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางอารมณ์ ตลอดจนมีทักษะ(Social Skill) ที่ได้รับการยอมรับทางสังคมและวัฒนธรรม ย่อมเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างแท้จริง การจัดการอารมณ์สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในบริบทกับบุคคล กับกลุ่ม กับสถาบันและสังคม ดังนั้นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลได้เรียนรู้การแสดงอารมณ์จึงส่งผลกระทบต่อในหลายๆ ระดับ เหตุนี้การเรียนรู้ และระบบการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องสร้างคนรุ่นใหม่ให้เป็นคนที่คิดได้ คิดเป็น และแก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถใช้ทักษะทางอารมณ์เป็นเครื่องมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำด้านดีของอารมณ์มาใช้ให้ได้คุณประโยชน์กับตนเองและสังคม

อิทธิพลของอารมณ์

คำกล่าวที่ของ Unknown (2021) ที่ว่า We might be the masters of our own thought still we are the slaves of our own emotion แปลได้ว่า เราอาจเป็นนายของความคิดของเราเอง แต่เรายังคงเป็นทาสของอารมณ์ของเรา ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะอารมณ์ไม่ใช่ลักษณะองค์ประกอบเดียว และสารสื่อประสาทไม่ได้ก่อให้เกิดอารมณ์โดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ อารมณ์จึงมีอิทธิพลต่อบุคคล ดังนี้

ด้านการศึกษา

- ความรู้ผลกระทบของอารมณ์ส่งผลต่อความจำ และการเรียนรู้ (Chai, Tyng, Hafeez, Amin, Mohamad, Saad, and Aamir, Malik, 2017)

- กระบวนการรับรู้ของมนุษย์ได้รับผลกระทบจากอารมณ์ รวมถึงความสนใจ

(Vuilleumier, 2005)

- องค์ประกอบความสนใจ และแรงจูงใจของอารมณ์เชื่อมโยงให้การเรียนรู้และมีความจำเพิ่มมากขึ้น (Pekrun, 1992; Seli et al., 2016)

ด้านการคิดและตัดสินใจ

- อารมณ์ (เช่น ความเศร้า) และความเห็นอกเห็นใจ (เช่น การเอาใจใส่ในลักษณะพิเศษ) เป็นแรงจูงใจสำคัญส่งผลต่อการตัดสินใจช่วยเหลือทางสังคม (Weilong Xiao, Xue Lin, and Huaibin Jiang, 2021) ในขณะที่อารมณ์เชิงลบเพิ่มการตัดสินใจช่วยเหลือสังคม (Panfile & Laible, 2012; Van Doorn et al., 2014)

- การกำกับ ควบคุมอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ Complex Problem-Solving Performance

- สุนทรีย์แห่งชีวิตทำให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเอง และช่วยในการจัดการกับอารมณ์โกรธ เมื่อต้องพบเจอกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามารถดูแลจิตใจและควบคุมตนเองได้ดี (Sandor & Monika, 2011)

- การบำบัดสมองที่มีพลังที่สุด คือ มุมมองในแง่บวก ยิ่งเราใจดีกับตัวเองเท่าไร เรายิ่งมีความสุขดีเท่านั้น (Tom O'Bryan, 2018)

ด้านการศึกษา

- นักกีฬาสามารถสัมผัสกับอารมณ์ได้มากมายในระหว่างการเล่นกีฬา บางครั้งอารมณ์ในทางบวก ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ความสุขช่วยให้นักกีฬามีความมั่นใจมากขึ้น อย่างไรก็ตามบางครั้งอารมณ์ที่เป็นลบ ก็อาจเป็นอันตรายต่อคนใกล้ชิดได้เช่นกัน

- เซาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีกิจกรรมทางกายและสมรรถภาพทางกายทุกด้าน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความเครียด (แทมมารีน ทองทับ, 2565)

ด้านสุขภาพ

- ชีวิตที่มีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้สุขภาพจิตดีชีวิราบรื่น ประสบความสำเร็จ
- เจตคติเชิงลบ ความรู้สึกสิ้นหวัง และความสิ้นหวังสามารถสร้างความเครียดเรื้อรัง
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ทางลบ ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความทุกข์ (Khantzian, 1997).

- การมีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกจะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพดี มีการซ่อมแซมและรักษาสภาพของร่างกายได้อย่างรวดเร็ว โดยอารมณ์เชิงบวกที่กระจุกกระจายไม่ต่อเนื่องส่งผลให้เซลล์ไซโตไคน์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบภูมิคุ้มกันของร่างกายที่ตอบสนองต่อภาวะอักเสบให้มีระดับต่ำลง (Stellar et al, 2015)

- ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่รับรู้สภาพปัญหาในที่ทำงาน เป็นสถานะไม่สมดุลอันเป็นผลจากการทำงานในแต่ละวัน สัปดาห์ เดือน และปี ส่งผลต่อร่างกาย และจิตใจทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านลบ (วันทนา เนาว์วัน และอารมณ์ เอี่ยมประเสริฐ, 2565)

นอกจากผลของอารมณ์ที่สะท้อนให้เห็นในแต่ละมิติข้างต้นแล้ว การแสดงอารมณ์ของบุคคลหนึ่งยังมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และ/หรือพฤติกรรมต่ออีกบุคคลหนึ่งด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในประเด็นอื่นๆ เช่นพบว่า อารมณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการรับรู้ของมนุษย์ รวมถึงความใส่ใจ ความจำ การเรียนรู้ การใช้เหตุผล และการแก้ปัญหา ในที่นี้ผู้เขียนประมวลแต่ละประเด็น ดังนี้

1) ความใส่ใจ (Attention) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกให้ใส่ใจในลักษณะการจูงใจ การกระทำและพฤติกรรม พบว่า ความใส่ใจมีการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากการใส่ใจที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคลจะพุ่งเป้าไปที่ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (Vuilleumier, 2005) จุฑามาศ แหนจอน (2559) พบว่า การเพ่งความสนใจมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางอารมณ์ และความผาสุกของนิสิตระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ความจำ (Memory) ผลกระทบของอารมณ์ยังมีต่อความจำ และความหมายของแผนสำหรับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา Chai M. Tyng et al (2017) พบว่าอารมณ์ช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้ารหัสและช่วยดึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผลกระทบของอารมณ์ต่อการเรียนรู้และความจำนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวเสมอไป ประสิทธิภาพของอารมณ์ช่วยเพิ่มหรือบั่นทอนการเรียนรู้และมีผลต่อความจำระยะยาว (LTM) แต่ก็ยังมีปัจจัยหลายประการ (Phelps, 2004; Um et al., 2012) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น และการเตรียมสมองให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ และจดจำทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ (Oudeyer et al., 2016)

3) การเรียนรู้ (Learning) อารมณ์เชิงบวกที่มาจากแรงจูงใจภายในเอื้อต่อการเรียนรู้ และช่วยสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการเรียนรู้ ความตั้งใจและระยะเวลา ในขณะที่การเรียนรู้เชิงลบ (ความสับสน) อำนวยการเรียนรู้เนื่องจากช่วยต่อการเพ่งความสนใจให้มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในการทดสอบ (D’Mello et al, 2014) และประสิทธิผลของอารมณ์ทางวิชาการของผู้เรียนส่งเสริมผลการเรียนรู้ (Jing Tan et al, 2021) ในขณะที่อันซอร์รี่ ช่างเหล็กและธัญญา พลานุกุลวงศ์ (2560) พบว่า ความวิตกกังวลและความมุ่งมั่นบวกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4) การใช้เหตุผล (Reasoning) เพราะเหตุผลทำให้มนุษย์ฉลาด และมีวิวัฒนาการมาได้ไกลกว่าสัตว์ที่ใช้สัญชาตญาณและความรู้สึก ไม่มีจิตสำนึกและศีลธรรม เราจึงสังเกตได้ว่าการดำรงชีวิตของเรามีการตัดสินใจหลายๆ อย่างที่บางครั้งใช้อารมณ์เป็นตัวตั้ง บางครั้งใช้เหตุผล และคงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเราได้เคยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล แต่หากได้สังเกตผลลัพธ์ที่ตามมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการใช้อารมณ์ตัดสินใจเป็นผลเสียต่อชีวิตมากกว่า เหตุนี้แล้วในการตัดสินใจใดๆ ก็ตามการมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ สามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การทำตามเหตุผล และการทำตามอารมณ์ (Fact or Feel) ซึ่งการทำไปตามเหตุผลนั้น คือการใช้ข้อมูล และสติปัญญาพิจารณาก่อนแล้วจึงค่อยทำตามเหตุผลที่วินิจฉัยได้ ส่วนการทำไปตามอารมณ์ ก็คือ การทำตามความรู้สึกที่กำลังเกิดอยู่ในขณะนั้น

คนที่มีความปัญญา และอารมณ์หนักแน่นจะทำตามเหตุผล
เพราะได้พิจารณาเห็นแล้วว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ
โดยไม่สนใจกับอารมณ์ของตัวเองว่าจะอยากทำ หรือไม่อยากทำ
แต่...คนที่มีความปัญญาน้อย มักจะทำอะไรไปตามความรู้สึก
โดยไม่สนใจเหตุผล หรือเรียกว่าทำตามอารมณ์

ทำอย่างไรเราจะสามารถฝึกฝนการตัดสินใจ เท่าทันการใช้เหตุผลให้มากกว่าอารมณ์ได้ ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนอบรมจิตใจ ที่จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จทั้งในบทบาทหน้าที่การงาน การดำรงชีวิต และการอยู่ในสังคม โดยพยายามใช้ความสงบสยบการเคลื่อนไหว เลือกลงสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้จิตใจสงบมากที่สุด หลีกเลี้ยงสิ่งที่จะนำพาจิตใจให้เร้าร้อน หรือฟุ้งซ่านวุ่นวาย ก็จะมีโอกาสให้ใช้เหตุผลได้มากกว่าใช้อารมณ์

5) การแก้ปัญหา (Problem-solving) เมื่อมนุษย์เผชิญกับความขัดแย้งจะแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจเป็นการตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ บุคคลที่ฉลาดแต่ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น มักทำให้สังคมต้องเผชิญกับปัญหา (Isen et al., 1987) ดังนั้นแนวทางหรือวิธีการกับปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาความขัดแย้งที่มักเกิดขึ้นได้ในทุกที่ทุกแห่งจึงเป็นเรื่องยากที่จะหาวิธีที่ถูกต้องแน่นอนใช้ได้กับทุกๆ สถานการณ์ การที่จะเลือกวิธีการใดๆ มาแก้ปัญหา ทุกคนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของปัญหาเป็นอย่างดีและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี จึงจะทำให้สามารถจัดการกับปัญหานั้นๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และละมุนละม่อม จากการศึกษา พบว่าการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสามารถลดปัญหาทางพฤติกรรมและอารมณ์เชิงลบของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Low, Smolkowski, & Cook, 2016) ดังนั้นทฤษฎีปัญญาสังคม และทฤษฎีพัฒนาการทางวัฒนธรรมเชิงสังคม จึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมที่สุดในการนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางพฤติกรรมและอารมณ์โดยตรง

6) ทักษะทางสังคม Oliver John (2022) กล่าวว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills Workshop) มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บุคคลที่มีทักษะทางสังคม จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สื่อสารได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา รู้จักฟัง และรู้จักโต้ตอบ รู้จักประเมินสถานการณ์ว่าตนควรปฏิบัติอย่างไร มีความสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำ รู้จักใฝ่มน้ำใจจิตใจคน สร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในกลุ่มได้ (กฤษณก ดวงชาทม, 2560) ผลกระทบทางสังคมของอารมณ์มักมีความคล้ายคลึงควบคู่กับการแสดงออกทางใบหน้า น้ำเสียง ร่างกาย ข้อความ และการใช้สัญลักษณ์ การศึกษาว่าอารมณ์มีผลต่ออิทธิพลทางสังคมเพียงใด Gerben & Stéphane (2022) ได้หาคำตอบนี้โดยเขาได้ศึกษา Social Effects of Emotions พบว่า การแสดงออกของอารมณ์มีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ และพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด การตัดสินใจเป็นกลุ่ม การบริการลูกค้า การเจรจา และความเป็นผู้นำ ปฏิกิริยาทางอารมณ์เป็นสื่อกลางส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลและศักยภาพการไกล่เกลี่ย และยังขึ้นอยู่กับคุณภาพการประมวลผลข้อมูล นวันธร ใจแคล้ว (2561) พบว่าอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการทำงานและ

วัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมี อิทธิพลร้อยละ 17.7 สิริลักษณ์ ไชยลังกา (มปป.) ได้ศึกษาความมั่นคงทางอารมณ์และ AQ ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล พบว่า สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนักศึกษามีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอารมณ์และ AQ โดยสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อนไม่มีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอารมณ์ นักศึกษาที่เรียนอยู่ในบรรยากาศการเรียนการสอน ระดับสูงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคระดับสูง ร้อยละ 95.6 และ นักศึกษาที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สูง และ AQ ระดับสูง

“บันได” การจัดการอารมณ์

อารมณ์เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งที่ปรารถนาและไม่ปรารถนา หากเป็น อารมณ์ทางบวกช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และใช้ความพยายามเชิงสร้างสรรค์ มากขึ้น แต่อารมณ์ทางลบบุคคลที่ไม่ตระหนักรู้ถึงภัยของอารมณ์ย่อมจะกลายเป็นคนที่ปัญหา ทางอารมณ์ เพราะไม่สามารถจัดการ ควบคุมอารมณ์ได้ และอะไรที่ไม่สามารถควบคุมได้สิ่งนั้น ก็จะมาควบคุมเราและนำพาชีวิตให้ตกต่ำได้ในที่สุด ดังนั้นหากจัดการอารมณ์ได้ ทุกอย่างก็ไร้ ปัญหา เพราะเมื่อปราศจากอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เราก็จะมีสติมั่นคง หนักแน่น กระจ่างใส การคิด การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ก็จะดีเยี่ยม มีคุณภาพ

หลักการในการควบคุมตนเองทางอารมณ์

นักวิชาการหลายท่านต่างได้เสนอแนะ หลักการในการจัดการควบคุมตนเองทาง อารมณ์ ไว้ดังนี้ (Rotmir, 2024)

- **การรับรู้อารมณ์ของตน** สิ่งสำคัญคือต้องเรียนรู้ที่จะสังเกตและแยกแยะ ความรู้สึกของตนเอง เพราะการไม่เข้าใจว่าเรากำลังประสบกับอะไรอยู่ ก็จะไม่สามารถเลือก คำตอบที่เหมาะสมได้
- **การบรรยายประสบการณ์** การอธิบายอารมณ์ด้วยคำพูดที่จะช่วยให้เข้าใจ และยอมรับได้ดีขึ้น แม้แต่การเขียนไดอารี่ก็มีประโยชน์
- **การเปลี่ยนจุดสนใจของความสนใจ** การเปลี่ยนไปใช้ความคิดและกิจกรรม อื่นๆ จะช่วยให้หันเหความสนใจจากอารมณ์ที่เจ็บปวดมากเกินไป
- **เทคนิคการผ่อนคลาย** การผ่อนคลายร่างกายมักนำไปสู่การ “ปล่อยวาง” อารมณ์ด้านลบและบรรลุลักษณะสมดุลทางจิตใจ
- **กิจกรรมสร้างสรรค์** การมีเวลาทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ เช่น ฟังเพลงโปรด

การวาดภาพ การเต้นเป็นวิธีที่ดีในการแสดงความรู้สึกของคุณในรูปแบบที่สังคมยอมรับได้

สำหรับผู้เขียนเอง ขอเสนอแนะแนวทางหรือวิธีการ หยุด วาง และไหลอารมณ์ เพื่อเป็นบันไดสู่การจัดการอารมณ์

1.หยุด (Stop) เป็นบันไดขั้นแรก ขั้นที่ยากของบุคคลที่จะระงับ ยับยั้งอารมณ์ที่รุนแรงของตนเองในขณะที่ “น้ำกำลังเชี่ยว” บุคคลจึงต้องอดทน อดกลั้น มีเจตนาที่เข้มแข็ง ตั้งสติ กำกับ ควบคุมตนเองให้ได้ เมื่อไรก็ตามที่เกิดความรู้สึกตัวด้านอารมณ์ขึ้นจะส่งผลให้อารมณ์ดังกล่าวลดความรุนแรงลง ดังเช่น คนที่รู้ว่า “ฉันกำลังโกรธ” จะลดความโกรธลงได้ คนที่รู้ว่า “ฉันกำลังหงุดหงิด” จะลดความหงุดหงิดลงได้ ทำให้สามารถใช้เหตุผลสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะอารมณ์ที่เกิดขึ้นจะผลักดันให้เราเปิดอารมณ์ออกมา หากครั้งต่อไปเมื่อมีสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ใดๆ มากระตุ้นอารมณ์ที่รุนแรงแล้วๆ เราสามารถเบรคอารมณ์ ระงับตนเองให้นิ่ง หยุด รู้ตัวรู้เท่าทัน และเอาชนะอารมณ์ได้ เมื่อมีเวลาย้อนไปสังเกตดูการหยุด ณ ตรงนั้นขณะกำลังมีอารมณ์เกิดขึ้น แล้วคิดได้! ก็จะสามารถวิเคราะห์ ใคร่ครวญ ไตร่ตรองเหตุการณ์โดยใช้ วิจารณ์ญาณหาสาเหตุ ความคิด และความรู้สึกที่ปลุกเร้าให้พฤติกรรมนั้นรุนแรงขึ้น



2.วาง (Drop) เมื่อการเข้าสู่เหตุการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์ ทำให้บุคคลรู้สึกเครียด เหมือนอาจไม่สามารถควบคุมตนเองได้ แต่หากเราได้ผ่านส่วนที่ยากที่สุดข้างต้นได้แล้ว ก็ให้หากิจกรรมอะไรก็ได้ที่จะช่วยให้ได้สงบสติอารมณ์ หรือเบี่ยงเบนอารมณ์เดิมนั้นออกไป เช่น เปลี่ยนสถานที่ เช่น เดินออกจากเหตุการณ์ขณะนั้น การนับเลขในใจ เปลี่ยนอารมณ์ เปลี่ยนความคิด เช่น คิดทางบวก คิดในทางที่ถูก วิธีการเหล่านี้ช่วยโฟกัสความสนใจออกไปจากตนเอง ช่วยบรรเทาอารมณ์รุนแรงให้ลดลง ซึ่งในบทที่ 7 เราทราบแล้วว่าความคิดสัมพันธ์กับสมอง เมื่อคิดอย่างใดสมองก็จะตอบสนองไปตามนั้น เช่น เมื่อคิดถึงสุขภาพภายใต้ความเครียดและกดดัน อาการป่วยเจ็บจะรุนแรงที่สุด แต่หากเราผ่อนคลายหรือกำลังมีความสุข ความเจ็บปวดก็จะลดลง ดังนั้นการปล่อยวางความคิด สามารถกำกับจิตใจให้เป็นสุขได้

3.ไหล (Flow) ในที่นี้ คือ การเลือกตอบสนองโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองที่เหมาะสม ก่อนอื่นเราจะต้องระบุ Scan อารมณ์ที่ตนรู้สึกขณะนั้นให้ชัดเจน เพราะย่อมเป็นการดีที่จะ update-check-recheck อารมณ์ของตนขณะนั้น ในขั้นนี้เป็นการมองย้อนเข้าไปในตนเองเพื่อให้สามารถ Scan อารมณ์ว่ากำลังรู้สึกอะไร อย่างไร เช่น คิดถึงแหล่งที่เกิดอารมณ์ ค้นหาว่าทำไมถึงรู้สึกเช่นนั้น เมื่อได้คำตอบสำหรับคำถามทั้งสองนี้แล้ว เราก็จะตัดสินใจได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะ “ไปต่อ” หรือ “ชะลอไว้ก่อน” โดยคำนึงถึงเป้าหมาย ประโยชน์ และคุณค่าสูงสุดต่อตนเอง ในขั้นนี้จึงต้องอาศัยการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางอารมณ์ อารมณ์จึงสามารถขับเคลื่อนพฤติกรรมรูปแบบการคิด และความสามารถในการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของเราได้ อารมณ์ที่รุนแรง เช่น เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ โกรธ สิ้นหวัง ซึมเศร้า เกลียด ฯลฯ สามารถผลักดันให้เราแสดงอารมณ์เกินขีดจำกัด เกินความเหมาะสม หรือทำให้บุคคลไม่อาจจะยับยั้งตนเองได้ ส่งผลสู่พฤติกรรมทำร้าย และทำลายกันและกัน ขาดความระมัดระวังในการดำรงชีวิต ให้เกิดความบกพร่อง เป็นเหตุให้เกิดปัญหา และความขัดแย้งกันได้ง่าย เมื่อเป็นเช่นนี้การจัดการตนเองด้วยการรู้จักถ่ายเท ยับยั้งชั่งใจ ยับยั้ง และบริหารอารมณ์ ฝึกสติ หยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จึงเป็นงาน (Task) ที่สำคัญในทุกๆชีวิต ดังเช่นที่ Eskreis-Winkler et al (2014) ศึกษาการทำนายการคงอยู่ของความมุ่งมั่นบากบั่นกับบุคคล 4 บริษัทที่แตกต่างกัน คือ ทหารในกองทัพ พนักงานขายในบริษัท นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และกลุ่มผู้ชายที่แต่งงานแล้ว พบว่านายทหารที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นมากกว่ามีแนวโน้มที่จะผ่านช่วงการฝึกอันทรหดของกองทัพมากกว่า พนักงานขายที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นมากกว่ามีแนวโน้มที่จะรักษา งานได้ดีกว่านักเรียนที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นมากกว่ามีแนวโน้มที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสูงกว่า และผู้ชายที่มีความมุ่งมั่นบากบั่นมากกว่ามีแนวโน้มที่จะอดทน และรักษาความสัมพันธ์ในชีวิตแต่งงานได้ดีกว่า

**“It is not about managing
your emotions, it is about
managing your reaction to
your emotions.”**

การบริหารอารมณ์

ทุกวันนี้สังคมและองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญว่าคนเป็นทรัพยากรด้านการบริหารที่สำคัญที่สุด ในทุกๆวันเราได้รับสิ่งเร้ามากมายในทุกๆรูปแบบพลังงานที่ทำให้เกิดการตื่นตัว และเกิดพฤติกรรมทางอารมณ์ทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม หากไม่ระวังก็จะทำให้เกิดผลกระทบมากมายไปถึงการดำรงชีวิตในทุกๆด้าน เช่น ทำให้เกิดความเสียหาย ผิดพลาดในชีวิต และทรัพย์สิน ทำให้งานบกพร่อง ทำให้ปรับตัวเข้ากับสังคมไม่ได้ อารมณ์ที่เกิดขึ้นก็อาจจะมีหลายๆ อารมณ์ในเวลาเดียวกันจนแยกไม่ออกว่าเป็นอารมณ์อะไรบ้าง ดังนั้นเราจึงต้องคอยหมั่นสังเกต สำรวจและทำความเข้าใจกับอารมณ์ของตนเองเพื่อการแสดงออกของอารมณ์ที่เหมาะสม เราจะสังเกตเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความสำเร็จในชีวิต ส่วนใหญ่มักจะมีคุณสมบัติการบริหารควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างมั่นคง ดังนั้นเราจึงควรต้องบริหารอารมณ์ของตนให้เป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางอารมณ์ เพิ่มเสริมสร้างจิตวิญญาณ ใจ และกาย ให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์แบบองค์รวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสมบูรณ์ทางอารมณ์ หรือภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ ในส่วนต่อไป นี้ ผู้เขียนนำเสนอวิธีการดูแลและบริหารอารมณ์ เพื่อการเป็นบุคคลที่มีภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ ดังต่อไปนี้

1. เข้าใจธรรมชาติของความคิด โดยส่วนใหญ่อารมณ์ของเราเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อเจอกับเหตุการณ์ต่างๆ จากนั้นก็จะใช้กระบวนการทางปัญญาเพื่อประเมินว่าเหตุการณ์นั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบ และส่งผลกระทบต่อเราอย่างไร แล้วจึงแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดอารมณ์ ก็คือ ความคิด และกรอบความคิด ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของเราเอง เหตุนี้เราจึงต้อง “รู้ทัน” ความคิดของเรา ปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการตัดสินใจต่างๆ เช่น บางคนใช้วิธีการ “หยุดความคิด” เปลี่ยนมุมมองหรือทิศทางของความคิด หรืออาจเบี่ยงเบนแนวทางการคิด การหลอหลอมวิธีคิดและการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ก็สามารถกำกับใจให้มีความสุขและผ่านพ้นทุกข์ได้ เมื่อได้เปลี่ยนความคิดด้วยการนำเหตุผลต่างๆ มาประกอบในกระบวนการคิด ก็จะเปลี่ยนและพฤติกรรมที่ตามมา ก็จะเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน

**“แค่เปลี่ยนความคิด”
ชีวิตก็เปลี่ยน ?**

2. หมั่นวิเคราะห์ตนเอง ด้วยการวิเคราะห์สำรวจอารมณ์ตนเองอยู่เนืองๆ เมื่อใดก็ตามที่มีคลื่น หรือการระเบิดของอารมณ์ เช่น โมโห โกรธ และเครียด เรามีกริยาอาการใส่คน

ใกล้ตัวอย่างไร ท่าที่ วาจา แสดงออกทางใบหน้าอย่างไร ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เหมือนกับการสแกนเหตุการณ์ หรือมองดูตนเองผ่านกระจกเมื่อได้มองเห็นปฏิกริยาต่างๆ ของตนเองภาพรวมชัดเจนแล้ว ก็จะได้รับรู้ได้ว่าความรู้สึกที่แสดงออกมานั้นไม่น่าดู และไม่เหมาะสม เพียงใด การสังเกตอาการต่างๆ ที่เปลี่ยนไปจะทำให้ได้เรียนรู้ว่าอารมณ์เป็นสิ่งที่ไม่ถาวร ก็จะควบคุมอารมณ์ให้หนึ่งสงบลงได้ การระบายอารมณ์ (ทั้งที่สร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์) แต่ละครึ่งที่มีอารมณ์ปะทุ มีความรุนแรงแตกต่างกันไป อาทิเช่น

1) สนใจ-ตื่นเต้น (Interest-Excitement) มีผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และพยายามในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น เช่น อยากเรียนสูงๆ อยากคิดค้นประดิษฐ์สิ่งต่างๆ

2) รื่นเริง (Joy) ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น มองบวก คิดสร้างสรรค์ มีพลังภายใน

3) ประหลาดใจ (Surprise) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายอย่างฉับพลัน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็เตรียม พร้อมรับมือกับทุกๆ สถานการณ์

4) เสียใจ-เจ็บปวด (Distress-Anguish) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องประสบกับความเจ็บปวด (ทั้งร่างกายหรือจิตใจ) พลัดพราก หรือเผชิญกับความล้มเหลวในชีวิต

5) โกรธ-เดือดดาล (Anger-Rage) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกขัดขวางหรือเผชิญกับอุปสรรคทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

6) รังเกียจ (Disgust) เกิดจากการไม่ชอบ หรือถูกกระทบกับที่ไม่พึงปรารถนา

7) ดูถูกเหยียดหยาม (Contempt-Scorn) เกิดจากการผสมกับอารมณ์โกรธ หรืออารมณ์รังเกียจ เช่น ดูถูกดูหมิ่น ดูถูกดูแคลน ดูถูกเหยียดหยัน เป็นอารมณ์ที่มีลักษณะนิ่งๆ เย็นชา เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

8) กลัว-สยองขวัญ (Fear-Terror) เกิดขึ้นขณะบุคคลกำลังเผชิญอยู่กับสิ่งที่ตนไม่สามารถจะเข้าใจได้ หรือมีความไม่แน่ใจต่ออันตรายที่กำลังจะมาถึง จึงหวาดหวั่น หวาดกลัว ความกลัวมักมาพร้อมกับความตื่นเต้น

9) อับอายขายหน้า (Shame Sin Shyness-Humiliation) เป็นอารมณ์ที่ส่งผลสะเทือนใจ ขณะบุคคลถูกลงโทษ เพราะไม่ประพฤติตามกฎเกณฑ์ของสังคม

10) รู้สึกผิด (Guilt) เกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับความวิตกกังวลและความอาย เป็นสำนึก-ผิดชอบชั่วดี บุคคลที่รู้สึกผิดมากอาจกลายเป็นคนที่เอาแต่โทษตัวเอง ชอบตำหนิตัวเอง

3. หลีกเลียงสถานการณ์ที่ถูกกระตุ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์โกรธที่มักเกิดขึ้นเมื่อรู้สึกว่า เป็นฝ่าย "ถูกกระทำ" เช่น ถูกตำหนิ ถูกกลั่นแกล้ง ขัดขวาง ถูกนิรโทษ ถูกใช้งานหนัก ถูก

เอารัดเอาเปรียบ ถูกโกง ถูกทำให้อับอาย ถูกทำให้เสียโอกาสต่างๆ เป็นต้น บุคคลยามเมื่อโกรธ มักจะขาดสติและหุนหันพลันแล่น เช่น ทำร้ายร่างกาย หรือลงมือฆ่าส่งผลให้ตนเองต้องเดือดร้อน ติดคุก หมุดอนาคต บางคนโกรธแล้วทำหน้าอ พุดจาไม่สุภาพ หยาบคาย ส่งผลต่อสัมพันธภาพ บางรายหากโกรธทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น หัวใจเต้นเร็วและแรงขึ้นส่งผลต่อสุขภาพ อาจถึงขั้นเส้นเลือดในสมองแตก เป็นอัมพฤกษ์ อัมพาต หรือหากรุนแรงมากอาจจะหัวใจวายได้ นอกจากนี้ยังทำให้กล้ามเนื้อหดเกร็งตัว หรือเกิดความเครียดสะสมส่งผลกระทบต่อใบหน้า ทำให้มีริ้วรอยเหี่ยวย่น เพราะอารมณ์โกรธที่เกิดขึ้นบ่อยๆ

4) ไม่ใช่อารมณ์เปลือง บุคคลที่หงุดหงิด โมโหง่ายกับเรื่องเล็กๆน้อยๆ มักมีจิตใจขุ่นมัว ฉุนเฉียว ขาดความอดทน ใช้อารมณ์เปลือง คนที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มักขาดความสุข อารมณ์ที่สะสมเหล่านี้แม้ดูว่าเล็กน้อยแต่เป็นสิ่งที่น่ากลัว และเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิต แนวทางแก้ไขอาจโดยการมองข้ามด้วยการฝึกตนเอง เช่น ให้คิดบวก คิดในแง่ดี สร้างความคิดแบบใหม่ หลีกเลี่ยงตัวกระตุ้นอารมณ์ที่จะมารบกวนจิตใจ หรือใช้เทคนิค/วิธีการอื่นๆ เช่น ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ดูหนัง ฟังเพลง ร้องเพลง เล่นดนตรี อ่านหนังสือ ท่องเที่ยว เล่นกับลูก เล่นกับสัตว์เลี้ยง ปลูกต้นไม้ ไปเสริมสวย นวดตัวนวดหน้า พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง ทำบุญทำทาน สวดมนต์ไหว้พระ ทำสมาธิ เป็นต้น

5) การมองโลกในแง่ดี ถือเป็นทักษะชีวิต หลายคนคงเคยได้ยินคำที่ว่า *You are, what you think* “เราคิดแบบไหน ก็ย่อมเผชิญสิ่งตามมาเช่นนั้น” เสมือนกฎแรงดึงดูด ดังนั้นความคิดและเจตคติของเราจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนชีวิต หรืออีกนัย คือเป็นสิ่งที่ชี้ชะตาชีวิต หรือเป็นเข็มทิศชีวิตนั่นเอง โดยเบื้องต้นแล้วความคิดเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและสุขภาพจิตที่สืบเนื่องต่อกันเป็นลูกโซ่ หมั่นลองฝึกมองสิ่งดีๆ ให้เป็น “ของขวัญ” เพราะการคิดถึงสิ่งดีๆ ในชีวิตให้เป็นของขวัญจะช่วยให้เราหลีกเลี่ยงและมองข้ามสิ่งไม่ดีออกไปแล้วเพลิดเพลินกับสิ่งดีๆ ที่ตนได้รับ ดังนั้นการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นคนมองโลกในแง่ดีได้ ก็จะทำให้มีชีวิตที่มีความสุขมากยิ่งขึ้น และมีสุขภาพดีกว่าคนที่คิดในแง่ลบ ผู้เขียนนำเสนอกฎทองให้มองโลกในแง่ดี ไว้ดังนี้

- ไม่ยึดติดกับอดีตที่ผิดพลาด แต่ชีวิตต้องเดินหน้าต่อไป เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายเล็กๆ แล้วทำให้สำเร็จ

- รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยต่อตนเองและผู้อื่น เพราะการมีอารมณ์ขุ่นมัว ผูกใจเจ็บ โกรธ เคียดแค้น ไม่ยอมให้อภัย ชีวิตย่อมมีแต่ความทุกข์

- เข้าใกล้บุคคลต้นแบบ (Idol) ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เป็นคนคิดบวกมากขึ้น
- พยายามอยู่ใกล้คนที่มองโลกในแง่ดี โดยการห่างไกล Toxic People การอยู่ในสังคมที่มีคนมีพลังบวก จะทำให้ได้ซึมซับพลังงานที่ดีเหล่านั้นนำทางให้เป็นคนที่มีอนาคตด้านที่ดีไปด้วย
- หลีกเลี่ยงการเสพข่าวด้านลบ เพราะการรับรู้ข่าวสารร้ายๆ ใดๆ ไม่มีประโยชน์ แต่ผลทำให้สมองจดจำ เป็นอุปสรรคต่อการมองโลกในแง่ดี
- ฝึกฝนการมองโลกในแง่ดีอย่างต่อเนื่อง อาจจะต้องคำถามว่า หากเกิดเหตุการณ์แย่ๆ กับเรา เราจะฝึกคิดแก้ไขสถานการณ์นั้นให้เป็นบวกได้อย่างไร พยายามมองมากกว่าหนึ่งมุม



6) การใช้เทคนิคเงียบ (Silent Talk) บุคคลที่ต้องการลดความสับสน วุ่นวายของจิตใจให้ได้ผล จำเป็นต้องอาศัยเวลาและความเงียบช่วย ในบริบทนี้การใช้เทคนิคเงียบมี 2 เป้าหมาย

ประเด็นแรกคือ การเปิดโอกาสให้ตนเองได้ก้าวเข้าไปภายในใจตนเองเพื่อสัมผัสกับอารมณ์ในส่วนลึกของตน ซึ่งบุคคลต้องพร้อมที่จะเผชิญกับอารมณ์นั้นด้วยใจสงบนิ่ง เปิดใจกว้างด้วยการทบทวนเรื่องราวต่างๆ ที่ผ่านมา ใช้การคุยกับตนเอง สังเกตความรู้สึกของตนเอง ถาม-ตอบตนเอง จนได้ความกระจ่างชัด (ไม่ใช่จมอยู่กับความเครียด หรือเศร้า หมกมุ่น) หลังจากที่ได้มีเวลาอยู่กับตนเองแล้ว ความอ่อนแอในจิตใจก็จะหายไป เป็นความมั่นใจในตนเอง

ประเด็นที่สอง คือ การ Detox ตนเองด้วยความเงียบ โดยเลือกสถานที่ที่สงบเงียบ มีความเป็นส่วนตัว และควรแจ้งผู้ใกล้ชิดว่าไม่ควรรบกวน เลือกเวลาที่เหมาะสม เช่น หลังตื่นนอน ขณะพักกลางวัน ก่อนเข้านอน ฯลฯ หากที่นั้น หรือนอนในท่าที่สบาย เลือกเก้าอี้ที่มีพนักพิงศีรษะ หลับตา เพื่อตัดสิ่งรบกวนออกจากความคิดและจิตใจ ตั้งมั่นในภาวะที่รู้ตัวว่าหายใจเข้า-หายใจออก หายใจเข้าออกอย่างช้าๆ ลึกๆ ทำใจให้เป็นสมาธิ เพราะสมาธิช่วยจัดสมดุลจิตใจ โดยนึกถึงสิ่งที่เป็นกลาง เช่น ต้นไม้ ทะเล ท้องฟ้า หรือท้องคาถาบทสั้นๆ หรือสวดมนต์ ฝึกครั้งละ 5-10 นาทีและทุกวัน



อารมณ์เพื่อความสำเร็จของชีวิต

ต่อไปนี้เป็นอารมณ์ต่างๆ ผู้เขียนอยากให้ทุกคนลองวิเคราะห์ตนเองว่ามีอารมณ์ใดที่ตนเองใช้บ่อยครั้งในชีวิตประจำวัน

หวั่นใจ รำคาญ โกรธ ว้าวุ่น สนุก ฟังพอใจ เบื่อ
 เสียใจ ประหลาดใจ ดีใจ เจ็บปวด หวาดผวา ใจเย็นหงุดหงิด
 สดชื่น หดหู่ ไม่ปลอดภัย ขบขัน เซ็ง ประหม่า โดดเดี่ยว
 สงบ ผิดหวัง หมัดอาลักษณ์ หลอน ยินดี ตื่นเต้น ละอายใจ
 เหงา ขยะแขยง รำเริง กลัว เครียด สิ้นหวัง สับสน
 กังวล ทุกข์ใจ เศร้า มีความสุขซึมเศร้า เบิกบาน เสียขวัญ
 ขมขื่น ท้อเหี่ยว เคือง พอใจ ร้อนใจ สงสาร ประหม่า

ในทางจิตวิทยาทุกอารมณ์ที่เกิดขึ้นล้วนมีประโยชน์ต่อมนุษย์ ไม่มีอารมณ์ไหนที่แย่ที่สุด หรือดีที่สุด เพราะทุกอารมณ์ทำให้รู้ว่าเราควรจะทำหรือไม่ทำอะไรไหน แล้วจะเดินหน้าจัดการกับมันต่อไปอย่างไรที่จะให้ตนเองมีชีวิตที่สมดุล ราบรื่น มีความก้าวหน้า ความสำเร็จของมนุษย์มีหลายด้าน เช่น ด้านการงาน การดำรงชีวิต การอยู่ในสังคม แต่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ คือ การมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี มีพลังงานด้านบวก สัมพันธภาพ อิสระในการสร้างสรรค์ และความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ด้วยเพราะอารมณ์ คือ “สิ่งหนึ่ง” ในตัวเราที่จับต้องไม่ได้แต่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการดำรงชีวิตในสังคม การบริหารชีวิตด้วยอารมณ์ ความสมหวัง สัมพันธภาพที่ดี และคุณภาพอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาอย่างดี จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ชีวิตที่สมบูรณ์จึงต้องใช้ทักษะในการบริหาร ความคิด ข้อมูลข่าวสารและการบริหารอารมณ์ ดังนั้นสมองทั้งสองซีกจึงต้องทำงานให้สมดุลกัน

เราจะประสบความสำเร็จด้วยอารมณ์ได้อย่างไร

เราจะประสบความสำเร็จด้วยอารมณ์ได้อย่างไร

Psychology Today (2024) ได้ตอบคำถามว่าคุณจะประสบความสำเร็จด้วย
อารมณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถต่อไปนี้ ...

- ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ หรือการบุคคลคนนั้นสามารถเข้าใจถึงอารมณ์ของ
ตนเองและผู้อื่นได้
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตน เช่น การแก้ปัญหาในที่ทำงานในสภาวะ
ที่ต้องเผชิญแรงกดดันสูง
- ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตน เช่น มีความใจเย็นและสามารถ
ควบคุมสติได้ในเวลาที่อารมณ์เสีย

ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของ EQ ด้านการรับรู้ตนเองนั่นเอง

ชีวิตเหมือนผืนผ้าใบ และเป้าหมายชีวิตของทุกคนคล้ายกับการใส่สายเส้นที่เป็น
เอกลักษณ์เฉพาะตัว ผู้เขียนเชื่อว่าเป้าหมายชีวิตสูงสุดของทุกคนคือ การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
และประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการอยู่ในสังคม ในการดำรงชีวิต และ
ความสำเร็จในอาชีพ การมีเป้าหมายช่วยให้เรารู้สึกว่าเรามีทิศทางที่ต้องปฏิบัติ ทำให้เรามี
เหตุผลที่จะทำบางสิ่งที่สำคัญและทำให้เรามีความสุข แน่ใจว่าความสำเร็จเหล่านั้นเกิดจาก
คุณภาพความคิด และคุณภาพของอารมณ์ อารมณ์เป็นพลังของชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์
เชิงบวกที่ให้พลังสำคัญในทุกบริบท หลากๆ คนมีวิธีการที่แตกต่างกัน เช่น บางคนใช้การบำบัด
โยคะ Life Coach การทำสมาธิ การฝึกอบรม สัมมนา ปฏิบัติธรรม หรือใช้สื่อต่างๆ ช่วยเหลือ
ตนเองที่จะช่วยให้ตนเองเติบโต ให้ได้เข้าใจตนเองให้ดีขึ้น โดยความเชื่อส่วนตัวของผู้เขียน
พื้นฐานอารมณ์แต่ละบุคคลมีที่มาจากครอบครัวที่เราได้จากการเลี้ยงดู บ่มเพาะ ชัดเจนจาก
พ่อแม่ มีนิสัย ความประพฤติจากคนที่อยู่ใกล้ชิด โดยเฉพาะในวัยเด็ก ฯลฯ มีอิทธิพลในการ
กำหนดอารมณ์ พฤติกรรม และนิสัย เช่น พ่อแม่ที่มีอารมณ์ร้อน หงุดหงิด ขี้รำคาญ ไร้เหตุผล
ลูกอาจรับเอาความมีอารมณ์ พฤติกรรมและนิสัยนั้นๆ ไปด้วย คนชาติต่างๆจึงมีอารมณ์
พฤติกรรม และนิสัยของชาติแตกต่างกัน โดยพื้นฐานครอบครัวแล้วแต่ละครอบครัวจะให้การ
ดูแล เอาใจใส่สมาชิกภายในครอบครัวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะแต่ละคน และขึ้นอยู่กับ
ผู้ใหญ่ในครอบครัวที่จะตัดสินใจว่าจะใช้ “บท” ไหนและ “อย่างไร” นอกจากนี้ในส่วนแต่ละ
บุคคลก็ยังมีวิธีที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพของอารมณ์ หรือ
ทักษะทางอารมณ์ให้สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของสังคมได้เพียงใดเช่นกัน ดังนั้นการ

เดินทางสู่ความสำเร็จของอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของชีวิต เรียกได้ว่า ความสำเร็จของอารมณ์ คือความสำเร็จของชีวิต

Willpower and grit aren't the best route to persevering at our goals and achieving success; the key is emotion. (กำลังใจและความเพียรไม่ใช่หนทางที่

ดีที่สุดในการมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย และบรรลุความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือ **อารมณ์**)

(DAVID DESTENO, 2018)

ในการดำรงชีวิตทุกคนต่างปรารถนากำลังใจมาก-มากขึ้น หากเราสามารถควบคุมตนเองได้ มีความอดทน มีแรงจูงใจที่เข้มแข็ง สิ่งนี้จะช่วยให้เรามีความพากเพียรมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ก็มักมีปัญหา กับสถานการณ์ และสิ่งต่างๆ ที่มากระทบ เช่น จิตใจที่มุ่งทำงาน พลังใจเพียงอย่างเดียวไม่อาจสามารถรับประกันได้ว่าบุคคลจะมีความสุขและพอใจ หรือต่อต้านอุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ความล้มเหลวอาจเกิดขึ้นเมื่อเรามีความต้องการที่ต่ำกว่าหรือเกินกว่าขอบเขต ตัวอย่างเช่น ลองนึกถึงความตั้งใจที่จะลดน้ำหนัก แต่ต้องเลื่อนเพราะนัดหมายไปเที่ยวกับเพื่อน การได้รับมอบหมายทำงานสำคัญแต่ได้รับเชิญทานอาหารมื้ออร่อยๆ เหล่านี้เป็นกรณีที่จิตใจต้องอดใจ เข้มแข็ง ประจัญใจให้มีอารมณ์รื่นรมย์สงบ เคยจึงจะผ่านพ้นเข้าสู่ศึกความรู้สึกรู้สึกนี้ได้

ทว่าปัญหา คือเมื่อเราต้องเผชิญกับทางเลือกระหว่างความสุขในปัจจุบันกับรางวัลในอนาคต บุคคลทั่วไปมักจะเลือกอย่างแรก นั่นเป็นเพราะการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ยากนั้นมีค่าใช้จ่ายสูงในแง่ของทรัพยากร เช่น ความรู้ความเข้าใจ และประเมินทางปัญญา ยิ่งหากต้องต่อสู้กับสิ่งล่อใจมากเท่าไร ก็ยิ่งพร้อมที่จะยอมแพ้ต่อสิ่งล่อใจมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งหากเราไม่แน่ใจว่าความพยายามในปัจจุบันจะได้ผลอย่างไร เราก็จะตัดสินใจได้แค่ลงเท่านั้น การทุ่มเทเสียสละในปัจจุบันหากสามารถรับประกันผลตอบแทนได้ในอนาคต ในความเป็นจริงอาจจะไม่มี จึงดูเหมือนว่าการเติบโตทางอารมณ์ในสภาพแวดล้อมที่ไม่อำนวยเป็นเรื่องที่ยากลำบาก

David Desteno (2018) ได้เสนอแนะวิธีการ 3 ประการเพื่อปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อสร้างความสำเร็จของอารมณ์จากหนังสือ Emotional Success ของเขา ประกอบด้วย ความกตัญญู (Gratitude) ความเมตตา (Compassion) และความภาคภูมิใจ (Pride) ไว้ ดังนี้

1) **ความกตัญญู** (Gratitude) Oxford Dictionary (2022) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกชื่นชม ยินดี เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเต็มใจ เสียสละ พอใจ รู้คุณ (หรือผลตอบรับเชิงบวกที่คล้ายคลึงกัน) เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เช่น ในการทดลองได้มีการให้ผู้เข้าร่วมบางคนแสดงความรู้สึกขอบคุณที่มีนักแสดงมาช่วยพวกเขาแก้ปัญหาหนึ่งที่ได้วางแผนไว้ในห้องแล็บ หลังจากออกจากแล็บแล้ว ผู้เข้าร่วมจะถูกขอให้ช่วยเหลือบุคคลอื่นในโครงการการแก้ปัญหาที่ยาก พบว่า ผู้ที่เคยรู้สึกกตัญญูมีจิตอาสาที่จะช่วย และอดทนกับปัญหาได้นานขึ้นแม้จะไม่เป็นที่สนใจ หรือไม่ได้รับคำตอบแทนก็ตาม ความกตัญญูยังนำไปสู่ความขยันพากเพียรในบริบทอื่น ๆ ได้เช่นกัน Alice Isen (2018 อ้างอิงจาก David Desteno, 2018) พบว่า แพทย์ที่ถูกกระตุ้นให้รู้สึกขอบคุณมักจะเต็มใจที่จะใช้เวลาที่จำเป็นในการอ่านแฟ้มผู้ป่วยอย่างตั้งใจ นำไปสู่การวินิจฉัยที่แม่นยำยิ่งขึ้น และในการทดลองอื่นๆ สะท้อนให้เห็นว่าความกตัญญูช่วยให้ผู้คนมีความมุ่งมั่นต่ออนาคตมากขึ้น และควบคุมตนเองได้มากขึ้น แตกต่างกับบุคคลที่มีจิตใจความกตัญญูอยู่ในจิตใจอยู่แล้วซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามมากนัก และรักการช่วยเหลือ

เราสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความกตัญญูได้อย่างไร

เราสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความกตัญญูได้อย่างไร

อาจฝึกฝนตนเองจากการเริ่มต้นเขียนบันทึกแสดงความขอบคุณ โดยตรึกคิดและบันทึกจดต่อบางสิ่งบางการกระทำที่ได้รับ หรือตนเองที่รู้สึกจะขอบคุณผู้อื่น 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์ ค่อยๆ ไตร่ตรองถึงสิ่งเล็กน้อยที่ละเอียดอ่อน และทำให้บ่อยครั้งมากขึ้นๆ รวมทั้งหากได้รับความช่วยเหลือเล็กๆน้อยๆ เช่นกัน เป้าหมายของการเขียนบันทึก คือ การระลึกไว้ให้จดจำเหตุการณ์ดีๆ จากประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือสิ่งของในชีวิต ก็จะได้เพลิดเพลินไปกับสิ่งนั้นที่จะช่วยสร้างให้เกิดความรื่นรมณ์ อารมณ์ที่ดี

กรณีที่หากมีปัญหาในการแสดงความขอบคุณ ก็อาจหาผู้ให้คำปรึกษา หรือคนช่วยแก้ปัญหา หรือคนช่วยยามคับขันให้ลูกที่และถูกเวลา เหล่านี้ก็สามารถนำไปสู่ความรู้สึกขอบคุณได้

2) **ความเมตตา** (Compassion) แม้ว่าความกตัญญูจะเกิดจากการที่ได้ตระหนักว่า ได้มีผู้มอบสิ่งที่มีคุณค่าแก่เรา แต่ความเมตตา คือการที่บุคคลให้ความเอาใจใส่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ ที่น่าสนใจ คือความเมตตาเป็นด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ช่วยให้บุคคลเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสามารถนำไปสู่ตัวตนในอนาคตได้ เช่น ในการทดลองนักวิจัยใช้ซอฟต์แวร์สร้างแบบจำลองใบหน้าเพื่อสร้างใบหน้าของ

ผู้เข้าร่วมรุ่นเยาว์ในเวอร์ชันเก่า จากนั้นจึงสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตของตน ในขณะที่พวกเขากำลังดูไบหน้าปัจจุบันของตนในเวอร์ชันเก่า ภายหลังจากการสัมภาษณ์พวกเขาถูกถามว่าพวกเขาจะตอบอย่างไรหากได้รับเงิน 1,000 ดอลลาร์ ผู้ที่มองเห็นตัวตนในอนาคตตัดสินใจออมเงินมากเป็นสองเท่าเพื่อเข้ากองทุนสะสมเพื่อการเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่ไม่ได้มองเห็นอนาคต ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความเมตตาต่อตนเองในอนาคตสามารถช่วยให้บุคคลตัดสินใจเลือกเรื่องยากๆ อย่างฉลาดได้

ความเห็นอกเห็นใจตนเอง (Self-compassion) และความเมตตา (Compassion) ที่มุ่งเป้าต่อตนเอง พบว่า สามารถสร้างแรงบันดาลใจเช่นกัน โดยที่ความเห็นอกเห็นใจในตนเอง และความเมตตา ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทพยายามมากขึ้น เมื่อบุคคลต้องแก้ไขปัญหา ตัดสินใจหาทางเลือก และเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับจุดด้อยของตน

เราจะส่งเสริมความเมตตาให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

เราจะส่งเสริมความเมตตาให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่าพื้นฐานอารมณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคลมาจากครอบครัวต้นกำเนิดที่เราได้รับจากการเลี้ยงดู การบ่มเพาะ ชัดเกล้า ดังนั้น “มโน” เช่นนี้จึงขึ้นอยู่กับความละเอียดอ่อนในบึงใจของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามพบว่าการทำสมาธิ (Meditation) [ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติต่างๆ ที่มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างจิตใจและร่างกาย เพื่อให้จิตใจสงบและเพิ่มความเป็นอยู่โดยรวม (Breedvelt, Amanvermez, Harrer, 2018)] เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่สามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจและความเมตตาต่อตนเอง การฝึกสมาธิระยะยาวนำไปสู่ความเห็นอกเห็นใจมากขึ้น พบว่า การฝึกสมาธิ และเจริญสติ มีประโยชน์ต่อสุขภาพหลายประการ และอาจช่วยให้คุณปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนได้ จากการศึกษา พบว่า การทำสมาธิหรือการเจริญสติช่วยให้คุณจัดการกับความวิตกกังวล ความเครียด ความซึมเศร้า ความเจ็บปวด (Hirshberg, et al, 2021) Jessica Berman (2021) ชี้ว่าการทำสมาธิ 10 นาทีต่อวันเป็นประจำทุกวัน ช่วยให้คนจิตใจสงบมากขึ้น ไม่วอกแวกและทำงานได้ดีมากขึ้น ในการทดลองมีผู้เข้าร่วมการวิจัย 82 คน และทั้งหมดเป็นโรควิตกกังวล พวกเขาถูกสั่งให้ทำงานบนหน้าจคอมพิวเตอร์ที่ต้องใช้ความตั้งใจและจดจ่อในงานสูง และจะถูกสั่งให้หยุดทำงานเป็นช่วงๆ เพื่อวัดความสามารถในการจดจ่อ จากนั้นครึ่งหนึ่งของอาสาสมัครจะถูกสั่งให้ฟังเทปเสียงคนอ่านหนังสือให้ฟัง ส่วนอาสาสมัครอีกครั้งให้ทำสมาธิเพื่อฝึกความสงบนิ่งทางจิตใจ โดยนับลมหายใจเข้าออกนาน

ประมาณ 10 นาที พบว่า คนที่เป็นโรควิตกกังวลสามารถลดสภาพจิตใจที่วอกแวก และเพิ่มความสามารถในการจดจ่ออยู่กับงานที่ทำได้ดีขึ้นด้วยการนั่งสมาธิ

3) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความภาคภูมิใจ คือความรู้สึกของบุคคลเมื่อได้บรรลุเป้าหมายและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือการที่บุคคลได้กระทำสิ่งดีๆ และได้รับในสิ่งดีๆ ตอบแทนกลับมาในทางจิตใจ เช่น คำชม คำยินดี การยกย่องชมเชย รางวัล ตำแหน่ง และการเงิน ซึ่งเป็นสัญญาณให้ผู้อื่นเห็นว่าเป็นคนที่มีความสามารถและเชื่อถือได้ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจอย่างแท้จริงมักจะบรรลุเป้าหมาย และมีการควบคุมตนเองมากขึ้น ผู้ที่รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองจะเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ยากลำบากมากขึ้น รวมถึงงานที่ต้องใช้ความพยายามต่างๆ ตรงข้ามกับบุคคลขาดความภาคภูมิใจจะตัดสินใจยากแม้เป็นเรื่องที่เล็กน้อย จะเห็นคุณค่าในตนเองค่อยๆ ถดถอยลง ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ประสบกับความภาคภูมิใจจะลดการให้คุณค่าของรางวัลลง

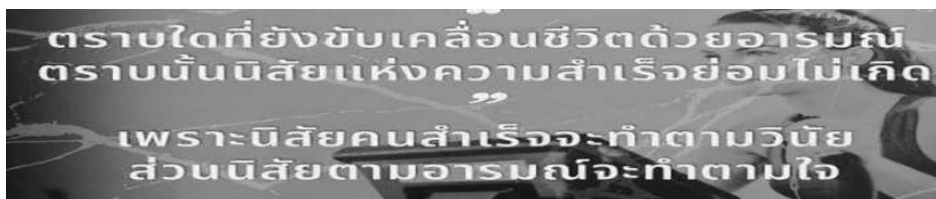
เราจะส่งเสริมความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

เราจะส่งเสริมความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

ดังนั้นการเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง จะเพิ่มความมั่นใจและเป็นก้าวแรกสู่ความสุขและชีวิตที่ดีขึ้น แนวทางส่งเสริมความภาคภูมิใจสามารถดำเนินได้โดยสร้างความเข้มแข็งในตนเองที่จะช่วยให้ไปถึงเป้าหมายในชีวิต เช่น หากความภาคภูมิใจในตนเองให้เจอ ฟังเสียงในใจหรือความคิดที่มีต่อตนเอง ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มความภูมิใจในตนเอง เช่น เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ในขณะเดียวกันเรียนรู้ความผิดพลาดของตน ตลอดถึงประสบการณ์จากความพยายามต่างๆ ของตนและของบุคคลอื่นที่มีความสำเร็จ ค่อยๆ เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้สมุดบันทึกกำหนดการตั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว มี Positive Self Talk หาที่ปรึกษาที่สร้างแรงบันดาลใจ มีไลฟ์สไตล์ที่ให้สิ่งดีๆ กับชีวิต เช่น มีงานอดิเรก ออกกำลังกาย มีเพื่อนชวนทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าคุณสมบัติความกตัญญู ความเมตตา และความภาคภูมิใจที่สามารถนำไปสู่ความสมบูรณ์ของชีวิตให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จแล้ว แต่เนื่องจากเป้าหมายต่างถูกสร้างขึ้นแตกต่างกัน สิ่งที่คุณคนหนึ่งมองว่าเป็นความสำเร็จอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการ เป้าหมาย และมูลเหตุจูงใจ ดังนั้นกุญแจสู่ความสำเร็จที่แท้จริงจึงอยู่ที่กลยุทธ์และวิธีการของแต่ละคนที่จะดำเนินสู่ความสำเร็จนั้นๆ

ความสำเร็จการบริหารจัดการอารมณ์ มีหลายทาง คือ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือการมีคุณภาพของอารมณ์ อันเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องปลูกฝังให้แก่เด็กและเยาวชน ผลในระยะยาวช่วยส่งเสริมให้คนเราประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลที่มีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาย่อมสามารถหาทางออกที่ดีที่สุดได้ ก็จะเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม



อารมณ์ขั้นเทพในศตวรรษที่ 21

ความท้าทายของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตอย่างลงตัว เหมาะสมกับบริบทของโลกยุคใหม่ที่หมุนเร็ว วุ่นวาย ซับซ้อนยิ่งกว่าเดิมเป็นการเปลี่ยนด้วยเพราะอิทธิพลของเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสารต่างๆ ที่ก้าวผ่านจากโลกปฎิวัติอุตสาหกรรมยุคเก่าไปสู่โลกดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

โลกหมุนแต่ใจเราไม่หมุน

แต่...เรามองโลกตามความเป็นจริง

แม้ว่าในโลกที่ผันผวนอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร (VUCA World) ที่เปลี่ยนแปลงทุกวัน และเกิดความปั่นป่วน ผันผวน วุ่นวายเพียงใดก็ตาม การได้ตระหนักตนเองเตรียมตน ได้มีการรับมือที่พร้อมผ่านการเข้าอกเข้าใจ และดูแลสุขภาพกายและใจทั้งตนเองและคนใกล้ชิด ก็ย่อมจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้ การที่บุคคลได้พัฒนา ฝึกฝนให้เป็นคนที่มีอารมณ์ขั้นเทพก็จะเสมือนมีวัคซีนใจ ซึ่งการพัฒนาตนเองไม่ใช่เรื่องยาก เพราะมนุษย์ล้วนมีสัญชาตญาณการเรียนรู้อยู่แล้วในตัวที่จะให้กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม เพราะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะช่วยทั้งตนเอง และหน่วยงาน องค์กรได้พัฒนาเติบโตไปพร้อมกัน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาไปพร้อมกันเกิดความกลมเกลียว และพัฒนาไปข้างหน้าในลักษณะเชิงรุก ดังนั้นแล้วผู้เขียนขอเสนอแนะการดำรงตนใน VUCA World มาสรุปเป็นทรรคนะในมิติอารมณ์ ดังนี้

รับมือ ความคลุมเครือ ด้วย วิสัยทัศน์

โดยการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม และสร้างสรรค์

รับมือ ความไม่แน่นอน ด้วย ความเข้าใจ

โดยการมีความตื่นรู้ เข้าอกเข้าใจ และปรับอารมณ์ตนเองได้ตามสถานการณ์

รับมือ ความซับซ้อน ด้วย ความชัดเจน

โดยมีความตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง แยกแยะอารมณ์ตนเองได้

รับมือ ความผันผวน ด้วย ความคล่องตัว

โดยการใคร่ครวญ กำกับ ควบคุมติดตามอารมณ์ตนเอง



ความสำเร็จของชีวิตทุกคนในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่ทักษะทางคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ หรือการใช้ภาษา แต่ทักษะสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการใช้ อารมณ์ สอดคล้องกับที่องค์กร World Economic Forum (WEF) ได้วิจัยออกมาว่าแก่นสำคัญของทักษะที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 คือทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional Skill หรือ SEL) หรือทักษะที่เป็น Soft skills ในที่นี้ Oliver John ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา มหาวิทยาลัย California Berkeley ได้กล่าวว่า

“โรงเรียนไม่มีหลักสูตรที่สอนให้เราเข้าอกเข้าใจคนอื่น ไม่ได้สอนให้เรากล้าแสดงออก หรือกระทั่งการจัดการเวลา ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้สำคัญต่อการใช้ชีวิตว่าเราจะใช้ชีวิตได้อย่าง ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน

เรามีวิชาคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ แต่เราไม่สอนเรื่องที่มี ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ต่างๆ ของเรา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบทางสังคม และองค์ประกอบ ทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เรามี”

ทักษะทางอารมณ์และสังคมสำคัญต่อชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไร จุดนี้เองที่ ผู้เขียนเน้นสาระสำคัญให้ตอบโจทย์ด้านการดูแลและแก้ไขพัฒนาอารมณ์ เพราะอารมณ์คือเข็ม ทิศที่จะนำทางเราไปในทิศทางต่างๆ ดังนั้นอารมณ์ขั้นเทพ หรือ Soft Skills จะเป็นเสมือน เครื่องนำทางเราไปสู่การกระทำที่ถูกต้อง และติดตัวไปตลอดชีวิตของคุณ อาจเรียกได้ว่าเป็น ความได้เปรียบของคุณคนที่ต้องมีเพื่อความแตกต่างในยุคดิจิทัล ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสไปสู่ ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

ยิ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมแล้วนั้น อารมณ์ขั้นเทพจึงจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้พัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงเป็นทักษะที่เข้ามาช่วยส่งเสริมและผลักดันความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิต หากได้ยกระดับการพัฒนาตนเอง เพราะไม่มีคำว่าสายเกินไปที่เราจะเปลี่ยนแปลงตนเองจากการเริ่มต้นเพื่อสิ่งที่ดีกว่า เหล่านี้มาจากเราเองที่ต้องลงมือด้วยตัวเองเท่านั้นที่จะสร้างจุดยืนที่แตกต่าง และจะเป็นจุดแข็งให้กับตัวเรามากยิ่งขึ้น ให้สามารถปรับตัวทำงานกับคนอื่นได้ สามารถเลื่อนไหล และส่งมอบคุณภาพชีวิตแก่ตนเองที่มีคุณค่าได้ดียิ่งขึ้น

สรุป

อารมณ์ของเรามีอยู่ตลอดเวลา เป็นผลสืบเนื่องจากการการเผชิญหน้ากับสิ่งเร้าต่างๆ ประเด็นความสำคัญของอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 เราไม่สามารถพูดเกินจริงได้เลยว่ามีเหตุผลสำคัญ เพราะหากใครก็ตามไม่สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม การพลิกผันทางอารมณ์ย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เหตุนี้การให้ความสนใจในบริบทการบริหารอารมณ์ให้ได้ผล ทำไมต้องการจัดการอารมณ์ อิทธิพลของอารมณ์ “สู้บันได” การจัดการอารมณ์ การบริหารอารมณ์ อารมณ์เพื่อความสำเร็จของชีวิต และอารมณ์ขั้นเทพในศตวรรษที่ 21 ผลักดันความสนใจของผู้เขียนที่เพิ่มขึ้นนี้ การแสดงอารมณ์ของมนุษย์มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะ “อยู่ภายใต้การสังเกต” ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ของสังคมได้ เช่น มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ปรับตัวได้ดี มองโลกในแง่บวก และลักษณะ “เหนือระดับการสังเกต” ที่อาจแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ทั้งเชิงลบหรือเชิงบวก นอกเหนือความคาดหวังของสังคมและคนใกล้ชิด นอกจากนี้อำนาจแห่ง VUCA world ก็มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ดำเนินไปในลักษณะเป็นความเสี่ยงในทุกๆด้านตราบเท่าที่บุคคลขาดการแยกแยะอารมณ์ออกจากเหตุผล ขาดการใคร่ครวญ ขาดการเข้าใจ ที่จะปรับตัว เรียนรู้ ว่าควรแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์อย่างไร ในเวลาใด และในสถานการณ์ใด เพื่อวางตำแหน่งตนเองให้เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นนำสู่การบริหารอารมณ์ให้ได้ผล จึงย่อมเกิดประโยชน์ทั้งความสำเร็จในการเรียน การทำงาน การอยู่ในสังคม การมีชีวิตครอบครัวของบุคคล รวมทั้งการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ จิตรแข็ง. (2561). แรงจูงใจของผู้หญิงวัยทำงานที่มีต่อการเลือกใช้รถจักรยานยนต์ขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร.
- กฤติยา อินตะยศ วิชญา เอื้อวิชญาแพทย์ สมศักดิ์ เทียมเก่า ภาวดี เอื้อวิชญาแพทย์. (2563). การกระตุ้นด้วย ไฟฟ้ากระแสตรงผ่านกะโหลกกับการพัฒนาทางอารมณ์. *วารสารประสาทวิทยาแห่งประเทศไทย*, 36(3), 1-6.
- กานดา คำมาก และภัทรารวรรณ สุนทราศี. (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. *รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*
- กิริติ บุญเจือ. (2520). *ปรัชญาศิลปะ* ในสุนทรียภาพ. กรมการฝึกหัดครู. 1-11. คาร์ลสัน นีลอาร์. (2012). *สรีรวิทยาของพฤติกรรม* (ฉบับที่ 11) Pearson Education.
- คริสตอฟเฟอร์ สเวนสัน. (2565). ลิซ่า แบล็กpink Lisa BLACKPINK สร้างประวัติศาสตร์กับการชนะรางวัล MTV VMAs 2022 สาขา Best K-Pop Video. <https://thestandard.co/lisa-blackpink-mtv-vm-as-2022/>
- เครือข่ายพุทธิกา. (2555). ศิลปะบำบัด ศิลปะเยียวยาใจ. *จดหมายข่าวอาทิตย์อัสดง*, (มกราคม-มีนาคม) 4, 11
- จาร์ริก ศรีอรุณ และวไลภรณ์ สุทธา. (2558). แรงจูงใจต่ออาชีพเซฟ ของนักศึกษาโรงเรียนการเรือนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. *Jr. of Humanities and Social Sciences University of Phayao*, 3(2),
- จุฑามาศ แหนจอน. (2559). อิทธิพลของการเฟื่องความสนใจที่มีต่อสมรรถนะทางอารมณ์และความผาสุกของนิสิตปริญญาตรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(2), 208-222.

- จุฑาทิพย์ ประทุมทอง อริยา คูหา และอาพีพี ลาเต๊ะ. (2565). ผลของกิจกรรมบำบัด แนวผสมผสาน ที่มีต่อพฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กกปฐมวัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การศึกษานรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 12(2), 59-73.
- ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่
- ฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง. (2564). พลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *Journal of Health and Nursing Research*, 37(1), 240-251.
- ชัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2563). ปัจจัยเชิงพุทธในการบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด. *Journal of Graduate Saket Review*, 5(1), 12-19.
- ดลฤดี ไชยศิริ ทรงศักดิ์ สองสนธิ และประวิทย์ สิมมาพัน. (2563). การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดเกมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนผดุงนารี. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. ครั้งที่ 21 27 มีนาคม 2563 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- โตมร ศุขปรีชา. (2552) Stay Tune, *The Yamaha Music Magazine*. หน้า 28-29
- สิงหาคม-ตุลาคม ณรุทธ์ สุทธจิตต์. (2545). *สารคดีตรีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนรี ดิษฐาน. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าประเภทผลิตภัณฑ์เสริมอาหารผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แพมมารีน ทองทับ. (2565). ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา การมีกิจกรรมทางกาย สมรรถภาพทางกาย และความเครียดในวัยรุ่นที่มีภาวะน้ำหนักเกินและอ้วน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ธีระพร สิริวัฒน์. (2559). *การศึกษาพฤติกรรมการใช้ไลน์แอปพลิเคชัน (Line Application) เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารการปฏิบัติงานในองค์กร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2561). *หัวข้อคัดสรรของพฤติกรรมการช่วยเหลือและพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม*. ราชบัณฑิตยสถาน สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง.
- นวันธร ใจแคล้ว. (2561). *การศึกษาปัจจัยด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการทำงาน และวัฒนธรรม การทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีของพนักงาน Generation Y*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิพิธิตา ชำนาญกุล. (2561). *การเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม*. ปริญญานิพนธ์หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แบงค์ พงษ์ชยัน. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความคาดหวัง และการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญนาค บุญโพธิ์ จารุวรรณ ธาดาเดช ปิยธิดา ตรีเดช ประรณนา สถิติภาวี. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(6), 1156-1166.
- บุญยัง หมั่นดี. (2531). *มนุษย์กับการรับรู้ศิลปะ*. *ครูปริทัศน์*, 13, 71-75.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2562). *การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2),

- ปณชัย อารีเพิ่มพร. (2560). *เมื่อดวงตาถูกใช้ช่วยแทนการสื่อสาร*. รู้จัก SenzE นวัตกรรมช่วยเหลือผู้ป่วยทุพพลภาพและสื่อสารลำบาก. <https://thestandard.co/senze-eyetrackingsystem/>
- ปรีวีร์ คีรี. (2561). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการของผู้ใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในเขตสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปวิธ สิริเกียรติกุล สุเมษย์ หนกหลัง และกัลป์พฤกษ์ พลศร. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจในการเลิกบุหรี่ของวัยรุ่นในสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วม*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และศูนย์วิจัยและจัดการความรู้เพื่อการควบคุมยาสูบ (ศจย.) พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). *สมาธิ: ฐานสู่สุขภาพจิตและปัญญาหยั่งรู้*. สยาม, หน้า 9.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2552). *จัดระเบียบชีวิต เพื่อชีวิตที่ดีกว่า*. อนิเมทกรุ๊ป.
- พีชานิกา เพชรสังข์ อัมพร ม้าคะนอง และดวงเดือน พันธมนาวิน. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. *Journal of Education Naresuan University*, 23(2), 424-439.
- พัชรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ อัมพร ศรีประเสริฐสุข พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และ ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. *วารสารร่วมพฤษภา มหาวิทยาลัยเกริก*, 34(3), 34-54.
- ภูมिवรพล กุณฑา. (2563). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- มธุรส มีเกษ และชาตรี ปรีดาอนันท์สุข. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A. *การนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ พ.ศ.2564*, NPSC 4 เมษายน 2564, หน้า 205-2021.
- มานพ พลอยระย้า. (มปป, มปท). *การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน*. <http://osm.ldd.go.th/knowledgePDF/PDF/KN1>
- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 12-17.
- ยี่งรัก บุญดำ. (2563). *ความเครียดและภาวะปวดกล้ามเนื้อ*. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ราชบัณฑิตยสถาน. (2510). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2549*. (พิมพ์ครั้งที่ 9) ศูนย์กลางทหารราบ.
- ลุดวิก อาร์เจ, เวลซ์ เอ็มจี. (2019). ประเด็นขัดแย้งอื่น ๆ ของดาร์วิน และรากฐานทางทฤษฎีของการเชื่อมโยงทางอารมณ์. *แนวหน้าไซโคล*, 10, 683.
- วารุณี ทองดี. (2559). *อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิเชียร ชาบุตรบุญทริก. (2535). *พุทธศาสตร์*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนวุฒิ ช่างชนะ. (2563). ดนตรีบำบัด: ความสุขสงบอันเป็นสมาธิสู่จินตนาการที่เปิดกว้าง. *วารสารดนตรีบ้านสมเด็จฯ*, 2(1), 119-134.

- ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. ศูนย์วิชาการเพื่อการพัฒนาเด็กและวัยรุ่น. (2555). *ศิลปะบำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการบำบัด*.
<https://www.thaihealth.or.th/>
- สรารุช เย็นเอง. (2561). การปรับพฤติกรรมผู้เรียนด้านความรับผิดชอบ โดยใช้เทคนิคการเสริมแรงทางบวกและการชี้แนะ. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร*, 2(1), 11-25.
- สาธิต เชื้ออยู่นาน ยุทธนา ไชยจุล สุนทร คล้ายอ่า และณัฐภูมิ อรินทร์. (2560). *การศึกษาความหมายและลักษณะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ*.
<https://www.semanticscholar.org/author>
- สีปาง ดิเรกคุณ. (มปป). *ดนตรีเพื่อเสริมจินตนาการ*. มปป มปท.
- สิริย์ลักษณ์ ไชยลังกา. (มปป). ความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา, *วารสารการพยาบาลการสาธารณสุขและการศึกษา*, 30-39
- สุดารัตน์ อีธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช. (2563). *การศึกษาความคาดหวังที่ได้รับและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษาของนักศึกษาใหม่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2563*.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3611>
- สุภาพรรณ ศรีสุข. (2563). *แรงจูงใจสำคัญอย่างไรต่อการเรียนรู้*.
www.truepllookpanya.com/knowledge/content/86227

- อดิสรณ์ อ้นสงคราม. (2558). ผลกระทบจากการใช้สื่อโซเชียลมีเดียของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิญา หิรัญญะเวช. (2561). *อิทธิพลของอารมณ์ขันทางลบ การละเลยคุณธรรม และการรับรู้ความนิรนามต่อพฤติกรรมการช่มเหล่งรังแกทางเฟซบุ๊ก*.
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/63018>
- อรทิพ นิมกาญจน์นนท์. (2564). *รู้จักศิลปะบำบัด (Art Therapy) ที่ไม่ใช่แค่เรื่องวาดรูป*.
<https://www.theoasiscare.com/post/art-therapy>
- อริยา คูหา, ฮานานมุฮิบปะตุตดีน นอจี, สรินฎา ปุติ, ปรีนาภา ชูรัตน์ และฐปรัตน์ รัชภักษานุสิทธิ์.(2564). ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก การคิดเชิงอนาคต ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(2), 273-287.
- อรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. *Burapha Journal of Business Management*, 7(1), 83-99.
- อาทิตย์ สุริฝ้าย. (2558). *การปฏิบัติการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับเทคนิคการเรียนการสอนแบบผสมผสานผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีเฟซบุ๊ก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนันต์ เสมรสสุวรรณ. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักเรียนที่ประสบความสำเร็จของนักเรียนโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.
- เอกพล เสี่ยงพงษ์, 2560) การพัฒนาอารมณ์โดยดนตรี . *วารสารดนตรีและการแสดง*, 3 (1), 22-33.

- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359-373.
- Ayat, Ali. (2018). Reflection on Richard Lazarus' Emotion and Adaptation. *The British Journal of Psychiatry*, 209(5), pp. 399.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). A Social Cognitive Perspective on Positive Psychology. *Revista de Psicologia Social*. 2(6), 7-20.
- Breedvelt, J.F, Amanvermez, Y, Harrer, M, et al. (2019). The effects of meditation, yoga, and mindfulness on depression, anxiety, and stress in tertiary education students: a meta-analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 193.
- Bocchio, M, McHugh, ST, Bannerman, D.M, Sharp, T, & Capogna, M. (2016). Serotonin, amygdala and fear: Assembling the puzzle. *Front Neural Circuits*. 10, 24.
- Boucsein, W., Fowles, D, Grimnes, S., Ben-Shakhar, G., Roth, T., Dawson, M. & Fillion, D. (2012). Publication recommendations for electrodermal measurements. *Psychophysiology*, 49(8), 1017–1034.
- Bowmer, A, Mason, K, Knight, J. & Welch, G. (2018). Investigating the Impact of a Musical Intervention on Preschool Children's Executive Function. *Front. Psychol.* 9:2389. BrainFit Thailand. (2023) *Motivation สำคัญอย่างไร*. www.brainfit.co.th/th/blog-th/
- Brunstein, J.C, & Heckhausen, H. (2018). *Achievement motivation*. In *Motivation and Action* Springer

- Carol S. Dweck. (1986). *Self-theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Psychology Press.
- Chai, M. Tyng, Hafeez, U., Mohamad N., Saad, and Aamir, S. Malik. (2017). The Influences of Emotion on Learning and Memory. *Front Psychol.* 8, 1454. 2021 Nov; 143: 409–415.
- Charlotte Lapham (na.) Does listening to classical music make you cleverer? <https://www.pinterest.jp/pin/385620786826690718/>
- David Desteno. (2018). *Emotional Success: The Power of Gratitude, Compassion, and Pride*. Houghton Mifflin Harcourt.
- De Castella, K., & Byrne, D. (2015). My intelligence may be more malleable than yours: The revised implicit theories of intelligence (self-theory) scale is a better predictor of Achievement, motivation, and student disengagement. *European Journal of Psychology of Education*, 30(3), 245–267.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior [Electronic version]. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- D’Mello S., Lehman B., Pekrun R., Graesser A. (2014). Confusion can be beneficial for learning. *Learn. Instr.* 29 153–170.
- Durand, V. M., & Crimmins, D. B. (1988). Identifying the variables maintaining self-injurious behavior. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 18 (1), 99–117.
- Dweck, C. S., & Elliott, E. S. (1983). Achievement Motivation. In P. H. Mussen (Gen. Ed.), & E. M. Hetherington (Ed.), *Handbook of Child Psychology* 4, 643-691

- Ekman, P. (1999). *Basic emotions. Handbook of Cognition and Emotion*. Wiley and Sons Inc.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E., Beal, S., & Duckworth, A. (2014). The Grit Effect: Predicting Retention in the Military, the Workplace, School, and Marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 1-12.
- Gaulin, Steven J. C. and Donald H. McBurney. (2003). *Evolutionary Psychology*. Prentice Hall.
- Gerben A. Van Kleef, Stéphane Côté (2022). The Social Effects of Emotions. *Annual Review of Psychology*. 73, 629-658.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). *Situational Motivation Scale (SIMS)* [Database record]. APA PsycTests.
- Haggbloom, S. J., R. Warnick, J. E. Warnick, et al. 2002. The 100 most eminent psychologists of the 20th century. *Review of General Psychology* 6.2: 139–152.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World.
- Hirshberg MJ, Goldberg SB, Rosenkranz M, et al. (2020). Prevalence of harm in mindfulness-based stress reduction. *Psychological Medicine*. August 18,
- Irina Yugay. (2020). *How Science discover the Sila Method*. <https://blog.mindvalley.com/how-science-discovered-the-silva-method/>
- Janiee Wongsurawat. (2531). *วิเคราะห์ศิลปะ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Jaysi Tanguilan Corpuz, Glenda Sullano Pena, and Rowena Dela Bacongus, (2022). Achievement, affiliation, power and academic performance of business management students of a state university in Cavite, Philippines. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-14.
- Jennifer Anker, Naomi Bagdonas. (2023) *Humor Seriously*. Amezon.

- Jessica Berman. (2017). ผลวิจัยชิ้นใหม่วิจัยพบ "การนั่งสมาธิ" ช่วยบำบัดโรควิตกกังวลและลดความเครียดได้. <https://www.voathai.com/a/meditation-anxiety-ct/3870441.html>
- Jia Zheng Lim, James Mountstephens, & Jason Teo. (2020). Emotion Recognition Using Eye- Tracking: *Taxonomy, Review and Current Challenges Sensors* (Basel). 20(8): 2384.
- Jing Tan, Jie Mao , Yizhang Jiang and Ming Gao.(2021). The Influence of Academic Emotions on Learning Effects: A Systematic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 3-19.
- Joseph Eager. (2550). *ไวโอลินของไอน์สไตน์*. แปลโดย จิตรารภรณ์ ตันรัตน์กุล. มติชน.
- Kendra Cherry. (2024). Intrapersonal Intelligence: A Comprehensive Guide. How well do you yourself. *Cognitive Psychology*.<https://www.verywellmind.com/intrapersonal-intelligence-8610181>
- Khantzian E.J. (1997). The self-medication hypothesis of substance use disorders: a reconsideration and recent applications. *Harv. Rev. Psychiatr*, 4, 231–244.
- Lang, J., & Fries, S. (2006). A revised 10-item version of the Achievement Motives Scale: Psychometric properties in german-speaking samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(3), 216–224.
- Li, J., & Shieh, C. (2016). A Study on the Effects of Multiple Goal Orientation on Learning Motivation and Learning Behaviors. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education* 12(1), 161-172.
- Locke, A., & Latham, P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.

- Low, S., Smolkowski, K., & Cook, C. (2016). What constitutes high-quality implementation of SEL programs? A latent class analysis of second step® implementation. *Society for Prevention Research*, 17, 981-991.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Marcus Aurelius. (2006). *Meditation*. <http://en.wikipedia.org/wiki/Meditation>
- McClelland, D., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L., (1953). *The achievement Motive*. Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D., (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- McClelland, D., (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.
- Panfile T. M., Laible D. J. (2012). Attachment security and child's empathy: The mediating role of emotion regulation. *Merrill-Palmer Quarterly*, 58. <https://digitalcommons.wayne.edu/mpq/vol58/iss1/1/>
- Pekrun, R. (1992). The impact of emotions on learning and achievement: towards a theory of cognitive/motivational mediators. *Appl. Psychol.* 41 359- 376.
- Pelletier, G., Fortier, S., Vallerand, J., Tuson, M., et al. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17(1), 35-53.
- Peña-Sarrionandia, A., Mikolajczak, M., & Gross, J. (2015). Integrating emotion regulation and emotional intelligence traditions: a meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 6, 160.
- Phelps, A. (2004). Human emotion and memory: interactions of the amygdala and hippocampal complex. *Curr. Opin. Neurobiol.* 14 198-202.

- PISAThailand. (2022). *ข่าวผลการประเมิน PISA 2022*. สถาบันการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. Pollack, D. (2015, November 12). *Plutchik's Wheel of Emotions Cheat Sheet*. <https://www.cheatography.com/davidpol/cheat-sheets/plutchik-s-wheel-of-emotions/pdf/>
- Psychology Today. (2024). The Truth about Emotional Intelligence. <https://www.psychologytoday.com/us/articles/202403/the-truth-about-emotional-intelligence>
- Ratmir, Belov. (2024). อารมณ์: วิธีการทำงานและเหตุใดจึงจำเป็น. <https://pakhotin.org/th/psychology/emotions/>
- Sandor, C. & Monika, C. (2011). Study of Aggression Related to Coping, Self Appreciation, and Social Support among Adolescents. *Nordic Psychology*, 63(4), 35-55.
- Seli P., Wammes J. D., Risko E. F., Smilek D. (2016). On the relation between motivation and retention in educational contexts: the role of intentional and unintentional mind wandering. *Psychon. Bull. Rev.*, 23 1280–1287.
- Shen L., Wang, M., Shen, R. (2009). Affective e-learning: using Emotional data to improve learning in the pervasive learning environment. *Educ. Technol. Soc.* 12 176–189.
- Skinner, B. (1971). *Beyond freedom and dignity*. Knopf.
- Soares, J. (2014). *ข้อดีและข้อเสียที่น่าประหลาดใจของอารมณ์ไม่ดี*. <https://www.wellonward.com/th-thb/article/surprising-pros-and-cons-of-a-bad-mood>

- Stellar, J., Henderson, N., Anderson, C., Gordon, A., Mcneil, G., & Keltner, D., (2015). Positive affect and markers of inflammation: discrete positive emotions predict lower levels of inflammatory cytokines. *Emotion*, 15(2):129-33.
- Taylor, F., & McClelland, D., (1987). *Human Motivation*. Cambridge University.
- Thaweekoon T, Nintachan P, Sangon S. Factors predicting stress in graduate nursing students nursing. (2013). *Journal of the Ministry of Public Health*, 22(3),1-11. (In Thai).
- Tom O’ Bryan. (2018). You Can Fix Your Brain: One Hour per Week to the Best Memory, Productivity and Sleep You’ve Ever had. *American Psychological Association*, 15(2), 129-133.
- Um E., Plass J. L., Hayward E. O., & Homer B. D. (2012). Emotional design in multimedia learning. *J. Educ. Psychol.* 104, 485–498.
- Valentina Cardi, Gaia Albano, Claudio Gentili & Laura Sudulich. (2021). The impact of emotion regulation and mental health difficulties on health behaviours during COVID19. *J Psychiatr Res*, 143, 409-415.
- Van Doorn E. A., van Kleef G. A., & Van der Pligt J. (2015). How emotional expressions shape prosocial behavior: Interpersonal effects of anger and disappointment on compliance with requests. *Motivation and Emotion*, 39(1), 128–141.
- Van Kleef and Stéphane Côté. (2022). The Social Effects of Emotions. *Annual Review of psychology*. 73, 629-658.
- Vroom, H Victor. (1994). *Work and Motivation*. Wiley and Sons Inc.

- Vuilleumier, P. (2005). How brains beware: neural mechanisms of emotional attention. *Trends Cogn. Sci*, 9, 585–594.
- Waller, M., Parr, A., Smith P., Marcia C., Bard, A. (15 ธันวาคม 2549). ข้ามสายพันธุ์เปรียบเทียบใบหน้าสัตว์ฐานวิทยาและการเคลื่อนไหวในมนุษย์และลิงชิมแปนซีใช้การดำเนินการบนใบหน้า Coding System (FACS)" *วารสารพฤติกรรมอวัจนภาษา*, 31(1), 17.
- Weilong Xiao, Xue Lin, & Huaibin Jiang. (2021). *The Influence of Emotion and Empathy on Decisions to Help Others*. <https://doi.org/10.1177/21582440211014513>
- Watkins A. Benefits of Deep Breathing. Urban Balance. <https://urbanbalance.com/benefits-deep-breathing/>

ดรรชนีคำ

ก

การแก้ปัญหา	180
การขับเคลื่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	59
การคาดหวัง	72
การจูงใจ	3
การจูงใจแบบอิงเกณฑ์	4
การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์	4
การจัดการอารมณ์	173
การใช้เหตุผล	179
การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ	138
การตอบสนองของผิวหนังแบบกัลวานิก	135
การติดตามดวงตา	135
การเต้นของหัวใจ	130
การทำงานของกระเพาะและลำไส้	135
การทำสมาธิ	168
การบริหารอารมณ์	173 184
การบันทึกการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองของ กระแสไฟฟ้าที่ผิวหนัง	138
การประเมินแรงจูงใจ	103
การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	78

การเปลี่ยนแปลงของรูปร่างตา	131
การฝึกสมาธิ	171
การเรียนรู้	179
การรับรู้โอกาสความสำเร็จ	73
การวัดความตึงตัวของกล้ามเนื้อ	143
การวัดคลื่นสมอง	140
การวัดจังหวะการหายใจ	139
การเสริมแรงทางบวก	19
การเสริมแรงทางลบ	19
การสูบฉีดของเลือด	131
การหดตัวของกล้ามเนื้อ	133
การหายใจ	130
การ Upgrade แรงจูงใจตนเอง	99
กำเนิดของอารมณ์	114

ค

ความกตัญญู	190
ความคาดหวัง	26
ความจำ	179
ความจำเป็น	81
ความต้องการ	81

ดรรชนีคำ (ต่อ)

ความต้องการทางร่างกาย	35
ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย	35
ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	36
ความต้องการการนับถือยกย่อง	36
ความต้องการประจักษ์และเข้าใจตนเอง	38
ความต้องการการดำรงชีวิต	44
ความต้องการมีสัมพันธภาพ	44
ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต	45
ความต้องการมีศักยภาพ	46
ความต้องการมีความสัมพันธ์	47
ความต้องการอิสระกำหนดตนเอง	47
ความภาคภูมิใจ	192
ความเมตตา	191
ความรู้สึก	109
ความใส่ใจ	179
คลื่นเดลต้า	141
คลื่นแอลฟา	141
คลื่นเททต้า	141
คลื่นเบต้า	141
คลื่นแกมมา	142
คุณค่าหรือสิ่งตอบแทนที่ทำงานสำเร็จ	73
คุณของอารมณ์บวก	122
เครื่องจับเท็จ	137
เครื่องมือบันทึกอารมณ์	136

จ

จิตใจ 110

ด

ดนตรี 161

ดนตรีบำบัด 161

ดนตรีพัฒนาอารมณ์ 163

น

ทฤษฎีกลุ่มที่เน้นเนื้อหา 33

ทฤษฎีกลุ่มที่เน้นกระบวนการของการงูใจ
18

ทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner 18

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย 22

ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง 46

ทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจทาง
อารมณ์ 154

ทฤษฎีของอารมณ์ 144

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom 26

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ
Maslow 34

ทฤษฎีความเป็นธรรมของ Adams 30

ทฤษฎีแคนนอน-บาร์ด 147

ดรรชนีคำ (ต่อ)

ทฤษฎีเจมส์-ลางเง	146	ประเภทของอารมณ์	117
ทฤษฎีแซตเตอร์-ซิงเกอร์	150	ประโยชน์ของอารมณ์	120
ทฤษฎีแรงจูงใจ	18		
ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ	68	W	
ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิของ McClelland	68	พฤติกรรมกรช่วยเหลือ	91
ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิของ Atkinson	71	พฤติกรรมสังคมกั่มหน้า	88
ทฤษฎีวิวัฒนาการของอารมณ์	145	พฤติกรรมหิวแสง	83
ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg	39	S	
ทฤษฎีอารมณ์ตอบสนองทางใบหน้า	153	ธรรมชาติของแรงจูงใจ	11
ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer	43	ธรรมชาติของอารมณ์	110
ทักษะทางสังคม	181	U	
โทษของอารมณ์	121	มุมมองของแรงจูงใจ	9
โทษของอารมณ์ลบ	122	มุมมองทางการเรียนรู้	10
		มุมมองทางปัญญา	10
U		มุมมองทางร่างกาย	10
ปฏิกิริยาสะท้อน	82	มุมมองทางสังคม	10
ปฏิกิริยาของต่อมน้ำลาย	132	มุมมองผสมผสาน	10
ปัจจัยจูงใจ	39		
ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน	40	S	
เป้าหมาย	82	แรงขับ	82
เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ	24	แรงขับของบุคคล	72
ปรากฏการณ์บั้นทอนแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ	63	แรงจูงใจ	2 83

๓๕๕๕๕๕๕ (๓๕๕)

แรงจูงใจที่มุ่งสำเร็จ	73
แรงจูงใจทุติยภูมิ	13
แรงจูงใจทางจิตใจ	14
แรงจูงใจทางสังคม	14
แรงจูงใจทางบวก	14
แรงจูงใจทางลบ	15
แรงจูงใจทางสรีระ	14
แรงจูงใจในการทำงาน	9
แรงจูงใจในยุคไซเบอร์	83
แรงจูงใจปฐมภูมิ	13
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	50 69
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	69
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	69
แรงจูงใจภายใน	12 47
แรงจูงใจภายนอก	12 48
แรงจูงใจอิสระ	46
ระดับของแรงจูงใจ	11
ระบบประสาทซิมพาเทติก	127
ระบบประสาทพาราซิมพาเทติก	127
ระบบประสาทอัตโนมัติ	127
รางวัลภายนอก	27
รางวัลภายใน	27

๖

วิธีสร้างอารมณ์ขัน	160
วัฏจักรของแรงจูงใจ	5

๗

ศิลปะ	164
ศิลปะบำบัด	167

๘

สภาวะที่ล่อใจ	72
สมาธิ	168
สมาธิบำบัด	170
สรีรารมณ์	126
สิ่งล่อใจ	16 82
สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน	16
สิ่งล่อใจที่ไม่เป็นเงิน	16
สัญชาตญาณ	83

๙

หน้าที่ของอารมณ์	111
------------------	-----

อ

อาการขนลุก ขนชัน	133
อารมณ์	107 110
อารมณ์ขัน	158
อารมณ์ขันทางบวก	159
อารมณ์ขันทางลบ	159
อารมณ์ขันเทพในศตวรรษที่ 21	195
อารมณ์พึงประสงค์	116
อารมณ์เพื่อความสำเร็จของชีวิต	189
อารมณ์ไม่พึงประสงค์	117
อิทธิพลของอารมณ์	177
อุปกรณ์วัดความดันโลหิต	136

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร. อริยา คูหา

เกิด พฤศจิกายน 2506

ภูมิลำเนา จังหวัดภูเก็ต

EMAIL ariyakuha@gmail.com

ประวัติการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีภูเก็ต

มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย

ศึกษาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี

MA. (Educational Psychology) เกียรตินิยมอันดับสอง

Ph.D. (Educational Psychology)ทุน University Grants Commission, India

E-MAIL

ariyakuha@gmail.com

ประสบการณ์

- อดีตรองประธานสมาคมนักเรียนไทยมหาวิทยาลัย Panjab University, Chandigarh, India
- อดีตผู้แทนนักเรียนไทยในประเทศอินเดีย (โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนประจำ New Delhi)
- อดีตรองหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว ฝ่ายบริหารและบริการวิชาการแก่สังคม
- อดีตรองบรรณาธิการวารสาร “รูสมิแล”
- อดีตรองประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- อดีตผู้อำนวยการฝ่ายสวัสดิการ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) รุ่นที่ 37
- อดีตผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) รุ่นที่ 38
- ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) รุ่นที่ 41
- อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- อดีตรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
- อดีตหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว 2 สมัย
- อดีตกองบรรณาธิการวารสารสงขลานครินทร์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- อดีตผู้ทรงคุณวุฒิวารสารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



- อดีตผู้ทรงคุณวุฒิวารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
- อดีตประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
- ประธานคณะกรรมการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์แนะแนวประจำจังหวัดปัตตานี
- คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะและอัตลักษณ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คณะกรรมการพัฒนาระบบดูแลนักศึกษาด้านสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2565-2566

ผลงานทางวิชาการ

ประเภทเอกสารคำสอน/หนังสือ/ตำรา

- อริยา คูหา. (2547). *แรงจูงใจและอารมณ์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อริยา คูหา. (2559). *จิตวิทยาสังคม*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อริยา คูหา. (2560). *จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. นีโอพ้อยท์ (1995).
- อริยา คูหา และ สรินฎา ปุติ. (2563). บทนำพลังแห่งการกอด. ใน *ครูปฐมวัย : ประสบการณ์ [ครู] พัฒนาเด็กปฐมวัย*. ภาพพิมพ์.
- อริยา คูหา. (2565). *จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อริยา คูหา. (2567). *แรงจูงใจและอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การประยุกต์*. (ปรับปรุงครั้งที่ 2) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ประเภทบทความ

- อริยา คูหา. (2541). จิตวิทยายุคไฮเทค. *เสมาปกาสัย*, 11, 34-37.
- อริยา คูหา. (2542). อัจฉริยภาพทางอารมณ์. *รูสมิแล*, 21(1), 73-75.
- อริยา คูหา. (2543). คุณยาย 5 แผ่นดิน. *รูสมิแล*, 21(1), 60-65.
- อริยา คูหา. (2543). ศิลปินถิ่นใต้ : ชาเตอร์ แวเต็ง. *รูสมิแล*, 21(2), 70-75.
- อริยา คูหา. (2544). ความคิดสร้างสรรค์ : สำคัญและงานวิจัย. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 2(1), 39-52.
- อริยา คูหา. (2545). ความคิด : ศาสตร์ารุอันแหลมคมของมนุษย์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 14 (1), 40-51.
- อริยา คูหา. (2548). อารมณ์ : พลังแห่งชีวิตเพื่อการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 16(1), 94-102.
- อริยา คูหา. (2548). วัคซีนใจ : AQ ถึง ZQ. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 6(1), 59-66.

อริยา คูหา และปัทมกร ตะวันหะ. (2551). เวียดนาม ๒๕๕๑ : กล้ายไม้พันธุ์ใหม่แห่งคาบสมุทรมอินโดจีน. *รัฐมิแล*, 29(2), 8-15.

อริยา คูหา. (2552). กาย จิต : ความสมบูรณ์แห่งชีวิต. *รัฐมิแล*, 30(2), 47-49.

อริยา คูหา. (2554). จิตวิทยาทางบวก. *รัฐมิแล*, 32(3), 77-82.

อริยา คูหา. (2559). ความสุขทุกแง่มุม. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 27(2), 1-11.

อริยา คูหา สรินญา บุติ และ ฮานานมุฮิบบะตุตดิน นอจี.(2562). โลกที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่ผ่านสู่ Active Learning. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 30(2), 1-13.

ประเภทวิทยุ

ผู้จัดรายการวิทยุ รายการ “จิตสดใส ใจสะอาด” คลื่น 107.25 Mz มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หรือ www.psu10725.net ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2544- ปัจจุบัน (ประมาณ 505 ตอน)

ประเภทบทความวิจัย

มีผลงานบทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่า 70 เรื่อง เช่น วารสารวิทยุบริการ, วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วารสารนราธิวาสราชนครินทร์, วารสารอัล-ฮิกมะฮ. มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วารสารสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วารสารพุทธจิตวิทยา, วารสารสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย, วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์,วารสารทัศนมิติทางการศึกษา และการพัฒนาประเทศไทย, Journal of Social Science Panyapat, Warasan Phuettikammasat, Psychreg Journal of Psychology, International Journal of Social Science and Humanity

ผลงานวิจัยนำเสนอ (PROCEEDING)

Kuha A. (2012). Smoking Crisis in the Office Areas in Pattani, Thailand. Presented Presentation at the 24th Federation of Asian Pharmaceutical Associations Congress 2012. in Bali, Indonesia, September 13-16, 2012.

Kuha, A. (2013). Advisor's Roles and Responsibilities under the Vocational Education Commission in 3 Southern Border Provinces, Thailand. Presented Presentation at the 4th International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences (CHSS 2013), In Bandar Seri, Indonesia, September 13-16, 2012.

Ariya Kuha, Tongkumchum Phattrawan and Chalermrunroj Weeraphong. (2018). Quality of Happiness among Prince of Songlka University Students. Presented Presentation. at the

1st International Conference "Science, Technology and Innovation in Healthcare" (ICHST 2018) Suranaree University of Technology in Nakhon Ratchasima, Thailand. On the 3rd-4th December 2018.

Kuha A., & Keawkubthong Harris. (2018). Teacher Competency of Faculty of Education Students' Prince of Songkla University. Presented Presentation at the 1st International Conference on Psychology, Counseling, and Education (ICPCE 2018) in New Era University, Quezon City, Philippines 2nd-4th August 2018.

Sarinda Puti, Hananmuhibbatuddin Nochi, and Ariya Kuha. (2018). Reading: Power of changing. Presented Presentation at 1st International Conference on Psychology, Counselling, and Education (ICPCE 2018). New Era University. Philippines. On the 2nd to the 4th of August 2018.

Asrinda Sayo and Ariya Kuha. (2023). Teacher Spirituality and Attitude towards Teaching Profession of Undergraduate Students, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus. *Presented Presentation* at the 11st PSU Education Conference Upskilling and Upscaling for future innovating higher education quality. Prince of Songkla University, Songkla. 15-16 June 2023.

Nuriyah Masae and Ariya Kuha. (2023). Adjustment and Futuristic Thinking after Covid-19 Pandemic of Undergraduate Students, Faculty of Education, Prince of Songkla University, *Presented Presentation* at the 11st PSU Education Conference Upskilling and Upscaling for Future innovating higher education quality. Prince of Songkla University, Songkla. 15-16 June 2023. Begawan, Brunei Darussalam, September 28-29, 2013.

อารีนา ดาหะมิ อริยา คูหา และมัธิตี แวดราแม. (2566). การศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของเด็กกำพร้า สถาบันการศึกษาปอเนาะดารุลอิห์ซานเกะรอ. การนำเสนอทางวิชาการ The National and International Conference on Education 2023 (NICE) การประชุมวิชาการระดับชาติศึกษาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 10 และนานาชาติ ครั้งที่ 6. ในหัวข้อ "ความงอกงามทางการศึกษาที่ยั่งยืนและเสมอภาคสำหรับทุกคน: Cultivating Sustainable and Equitable Education for All" 7-9 มิถุนายน 2566

นาตียา หวันยะหวา อริยา คูหา และมัธิตี แวดราแม. (2566). การศึกษาทุนจิตวิทยาทางบวกของเด็กและเยาวชนหญิงสถานสงเคราะห์บ้านเอมิเรสต์. การนำเสนอทางวิชาการ The National and International Conference on Education 2023 (NICE) การประชุมวิชาการระดับชาติศึกษาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 10 และนานาชาติ ครั้งที่ 6. ในหัวข้อ "ความงอกงามทางการศึกษาที่ยั่งยืนและเสมอภาคสำหรับทุกคน: Cultivating Sustainable and Equitable Education for All" 7-9 มิถุนายน 2566.

นุชิตา สาแม อริยา คูหา และฐรัตน์ รักษ์ภานุสิทธิ์. (2566). ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. **การนำเสนอทางวิชาการ การประชุมผลงานวิจัยระดับชาติทางจิตวิทยา ครั้งที่ 8. The 8th Thailand National Conference on Psychology**, หน้า 656-670, 30 มิถุนายน 2566.

ชญานิน สลิมิน ปริณภา ชูรัตน์ และอริยา คูหา. (2566). การพัฒนาโปรแกรมการโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพการดูแลใจตนและทนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาพยาบาล. **การนำเสนอทางวิชาการ การประชุมผลงานวิจัย ระดับชาติทางจิตวิทยา ครั้งที่ 8. The 8th Thailand National Conference on Psychology**, หน้า 595-610, 30 มิถุนายน 2566.

อาพิฟา เจ๊ะมะ ปริณภา ชูรัตน์ อริยา คูหาและ ชูจิต ศรีเนียม. (2566). การศึกษาผลการพัฒนาความเชื่อมั่นในการให้การปรึกษาเพื่อตนและการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นระหว่างกลุ่มพัฒนาตนแบบออนไลน์กับออนไลน์ของนักเรียนเพื่อตนที่ปรึกษา (YC). **การประชุมวิชาการระดับชาติศึกษาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 10 และนานาชาติครั้งที่ 6 วันที่ 9-10 กันยายน 2566**

ประสบการณ์การสอน

- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยทักษิณ
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ประสบการณ์การศึกษาต่างประเทศ

ในบทบาทผู้บริหารและอาจารย์ได้มีโอกาสร่วมศึกษาดูงานในประเทศต่างๆ ณ ต่างประเทศ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ เซอร์เบีย อังกฤษ กัมพูชา เมียนมา เนปาล อินโดนีเซีย อินเดีย ตุรกี มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลี ฮองกง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สิงคโปร์ บูร์ไน

ประสบการณ์การทำวิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ด้วยสถาบันต่างๆ

ที่เลี้ยงและที่ปรึกษาการทำผลงานทางวิชาการให้แก่ครูและอาจารย์ในสามจังหวัดภาคใต้ วิทยากรให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ประธานคณะกรรมการประเมินการประกันคุณภาพ ระดับหลักสูตรมหาวิทยาลัยต่างๆ คณะกรรมการประเมินการประกันคุณภาพ ระดับหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจรับและประเมินผลงานวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิวารสารต่างๆ คณะกรรมการวิพากษ์หลักสูตร กองบรรณาธิการวารสารต่างๆ คณะกรรมการพิจารณาวิทยานิพนธ์ดีเด่น

รางวัลเกียรติยศ

- ปี พศ. 2523 ได้รับทุนการศึกษาเรียนดีสมาคมนักศึกษาเก่าโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย
- ปี พศ.2529 ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก University Grant Commission ณ ประเทศอินเดีย

- ปี พ.ศ.2552 ได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นประเภทครูที่ศิษย์รัก ชื่นชมและศรัทธาในวันเชิดชูครู สงขลานครินทร์
- ปี พ.ศ. 2562 รับรางวัลศิษย์เก่าดีเด่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านสร้างคุณประโยชน์แก่ สังคมและสถาบัน ประจำปี พ.ศ.2562
- ปี พ.ศ. 2563 รับแต่งตั้งเข้าสู่สมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระดับวิชาจารย์
- ปี พ.ศ. 2565 ได้รับการคัดเลือกการเป็นอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ ผู้มีผลงานดีเด่น สาขา การแต่งหนังสือ ประจำปี 2565

วิชาที่สอน	จิตวิทยาทั่วไป	วัฒนธรรมเพื่อการดำรงชีวิต
	จิตวิทยาพื้นฐาน	Life Style Enhancement
	จิตวิทยาการรู้คิด	จิตวิทยาสังคมในสภาพการเรียนการสอน
	ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา	สัมมนาจิตวิทยาการศึกษา
	จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต	การนำจิตวิทยาไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน
	แรงจูงใจและอารมณ์	สัมมนาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว
	ทฤษฎีการเรียนรู้	จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวสำหรับครู
	จิตวิทยาการรับรู้	หลักการเรียนรู้ในสภาพการเรียนการสอน
	จิตวิทยาสังคม	แรงจูงใจและอารมณ์ในสภาพการเรียนการสอน
	จิตวิทยาสำหรับครู	จิตวิทยาการรู้คิด
	จิตวิทยาการศึกษา	จิตวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์
	ปรัชญาจิตวิทยาเบื้องต้น	การปรับพฤติกรรม
	คิดเปลี่ยนชีวิต	