

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการศึกษาผลกระทบของการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความเป็นมาของการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 2.2 นโยบาย และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 2.3 แนวทางดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 ขวัญ กำลังใจ
- 2.5 พฤติกรรมเด็ก
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวความคิดที่จะดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา ได้พัฒนามาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้ความเห็นชอบโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตชนบทยากจน 38 จังหวัด ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 และตามที่คณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2530 ให้นำผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มาประกอบการพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีความเห็นว่า การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ จะยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชน ให้สูงขึ้นถึงระดับที่กำหนดไว้บนพื้นฐานของการคงไว้ซึ่งสิทธิ

และเสรีภาพของประชาชนในการที่จะตัดสินใจส่ง หรือ ไม่ส่งบุตรหลานของตน เข้ารับการศึกษา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียน รับผิดชอบดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534) และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2532 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ และอนุมัติให้ดำเนินการตามรูปแบบวิธีการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้กรมสามัญศึกษารับผิดชอบดำเนินการ ทั้งนี้ ให้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 27 ตุลาคม 2532 คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการตามโครงการ ขยายโอกาสทางการศึกษา ในส่วนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ และต่อมา คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการ ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการขยายการศึกษาภาคบังคับ ค่อยไปอีก 3 ปี โดยประกาศในท้องที่ที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป โดยให้มีการแก้ไขแผนการศึกษา แห่งชาติและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ในส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้อนุมัติให้ดำเนินการตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ภายใต้โครงการว่า "โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ" โดยทดลองเปิดสอนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดละ 3 โรงเรียน ทั้งนี้ ยังไม่มีการบังคับ ให้นักเรียนเข้าเรียน และให้ใช้งบประมาณตามปกติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน การจัดให้จัดในพื้นที่ชนบทที่มีความพร้อม มีอัตราการเรียนต่อ ค่า และให้มีการณรงค์ให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ผลจากการ ประเมินการดำเนินงานตามโครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาของคณะกรรมการฯ เห็น ว่า โครงการดังกล่าวสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างกว้างขวาง ในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี ดร.ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ ดำรงตำแหน่งอยู่ ในขณะนั้น จึงให้ยกเลิกโครงการนำร่อง แล้วเปลี่ยนเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้อนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 เพื่อช่วยให้เยาวชนผู้ด้อยโอกาสที่บ้านเรือนอยู่ท้องถิ่นชนบทห่างไกลทั่วทุกภาคของประเทศไทย ได้มีโอกาสเข้าเรียนได้มากขึ้น

2.2 นโยบาย และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากนโยบายของรัฐบาลซึ่งนำโดย ฯพณฯ อานันท์ ปันยารชุน ที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2534 ความว่า "เร่งขยายโอกาสและบริการทางการศึกษา

ในและนอกระบบให้กว้างขวางและทั่วถึง เมื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ" คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534) ซึ่งมีการที่สำคัญดังนี้

1) เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ) ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ส่วนภูมิภาคในลักษณะของการกระจายอย่างทั่วถึง โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) ให้เปิดการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอยู่แล้ว และมีห้องเรียนเพียงพอ โดยไม่ต้องจัดสร้างอาคารเรียนชั้นใหม่ และไม่มีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ของกรมสามัญศึกษา ตั้งอยู่ในท้องที่นั้น

(2) ให้จัดการเรียนการสอนได้ในโรงเรียนที่มีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ

(3) ให้เปิดการเรียนการสอนได้ โดยไม่ต้องเก็บค่าเล่าเรียน แต่ให้ตั้งงบประมาณอุดหนุนนักเรียนเป็นรายหัว ให้ครอบคลุมค่าเล่าเรียนที่ไม่เก็บ และค่าหนังสือที่ให้มีเรียน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างระหว่างนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2) สำหรับงบประมาณดำเนินการตามข้อ (1) ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานงบประมาณรับไปพิจารณาในรายละเอียดร่วมกัน

3) ให้กระทรวงศึกษาธิการ

(1) รับข้อสังเกตของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวนโยบายไปดำเนินการ

(2) เน้นการดำเนินการในพื้นที่ชนบทยากจน และในพื้นที่ที่มีประชากรประกอบอาชีพหัตถกรรมบริการพิเศษเป็นอันดับแรก

(3) ดำเนินการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ควบคุมมาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำงบประมาณมาใช้ในพื้นที่ชนบทยากจนได้มากยิ่งขึ้น

ในรัฐบาลของ ฯพณฯ ชวน หลีกภัย ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 ความว่า (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536)

นโยบายสังคม

การศึกษา "รัฐบาลมีความเชื่อว่า การลงทุนทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นต่อ

เอกราชอธิปไตย และความมั่นคงของประเทศ การเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่านั้น ที่จะส่งผลให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน รัฐบาลจะเร่งลงทุนทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็ก เยาวชนและประชาชน เป็นลำดับแรก เพื่อให้ได้รับการเรียนรู้อย่างถูกต้องและต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจะเร่งดำเนินการดังนี้

ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยกำหนดมาตรการและวิธีการที่เหมาะสม มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ระหว่างการศึกษา ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้บกพร่องทางร่างกาย และจิตใจ และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งประเทศ"

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการดำเนินการเกี่ยวกับขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มดำเนินการสมบูรณ์อย่างจริงจัง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นมา และเมื่อรวมการดำเนินการ ครั้งแรกจากปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2537 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ประมาณ 4,000 โรงเรียน

2.3 แนวทางดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน การจัดการ และการบริหารโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เสนอเป็นแนวทาง ดังนี้

2.3.1 นโยบายการดำเนินงาน

นโยบายการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในความรับผิดชอบของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ดังนี้

- 1) เร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้กระจายไปสู่ประชาชน ในส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเมือง และชนบทห่างไกล
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน เห็นความสำคัญของการ ศึกษาต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคมส่วนรวม
- 3) เร่งพัฒนาการจัดกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนกระบวนการ

นิเทศติดตามผล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านอาชีพให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3.2 วัตถุประสงค์

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อยกระดับความรู้พื้นฐานให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนสูงขึ้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) เพื่อปูพื้นฐานการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี
- 3) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ และมีโอกาสพัฒนาทักษะในวิชาชีพที่ตนมีความถนัด และสนใจสำหรับการดำรงชีวิต

2.3.3 หลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นไปตามนโยบายบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่จะเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไว้ดังนี้

- 1) เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่เมื่อเปิดการสอนแล้วจะ ไม่เป็นผลกระทบกระเทือนต่อโรงเรียนทุกสังกัดที่เปิดการสอนระดับมัธยมศึกษาอยู่แล้ว
- 2) เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีอัตราการเรียนต่อ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำ อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาภูมิประเทศไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทาง และประชาชนมีฐานะทางด้านเศรษฐกิจยากจน
- 3) โรงเรียนอยู่ในสภาพที่มีความเหมาะสมและความพร้อมพอที่จะดำเนินการได้
- 4) มีผลสำเร็จด้านการสอนกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพระดับประถมศึกษา และมีช่องทางสามารถสนับสนุนให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนได้
- 5) ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู มีความสนใจและสนับสนุนที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างต่อเนื่อง

- 6) ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในท้องถิ่น มีความสนใจ ยินดีให้การสนับสนุน
- 7) พิจารณาเปิดโรงเรียนให้อยู่ในลักษณะของการกระจายอย่างทั่วถึง รวมจำนวนโรงเรียนที่เปิดประมาณ 1/4 ของจำนวนกลุ่มโรงเรียน

2.3.4 การจัดการและบริหารโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการจัดการและบริหารโครงการ ซึ่งเป็นบทบาทและภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดแต่ละระดับไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

1) โรงเรียนในโครงการ

- (1) รับนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน จากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- (2) ดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - ก. เตรียมความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์ประกอบ การเรียนการสอน
 - ข. ประสานงานกับอำเภอ จังหวัด ในการจัดอัตรากำลังครูให้เพียงพอ
 - ค. สำรวจความต้องการความสนใจของนักเรียน และผู้ปกครองเพื่อประโยชน์ในการจัดวิชาเรียนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น
 - ง. สำรวจและประสานความร่วมมือกับผู้ชำนาญการในท้องถิ่น แหล่งวิทยากร สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน
- (3) วางแผนการสอนและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน ร่วมกับอำเภอ จังหวัด และโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
- (4) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) โดยประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างใกล้ชิด
- (5) ประสานการดำเนินงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

เรียนการสอน การพัฒนาทักษะด้านอาชีพและความตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

(6) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ

(7) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(8) รายงานความก้าวหน้าและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบ

2.4 ขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ เป็นเรื่องที่สำคัญที่บุคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ จะต้องมีและจะต้องสร้างให้มีในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ดังต่อไปนี้

2.4.1 ความหมาย

2.4.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

2.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

2.4.4 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

2.4.5 ประโยชน์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4.6 ลักษณะที่แสดงว่าคนในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจ

2.4.1 ความหมาย

คำว่า ขวัญกำลังใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลายอย่าง คือ

ประยูร พรหมพันธ์ (2515) ได้สรุปแนวคิดของ Chiseli & Brown ซึ่งเป็น นักจิตวิทยา ได้ให้คำนิยามของขวัญไว้ว่า หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม หรือ สมาชิกของกลุ่มจะทำงานได้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือ ให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ กลุ่มนั้นได้วางไว้ และในทางการบริหาร Leonard D. White ก็ได้กล่าวว่า เป็นดัชนีของ สภาวะการทำงานที่มีความราบรื่น และวิถีทางในทางบวกเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์การให้มี ประสิทธิภาพสูง "ขวัญในการปฏิบัติงาน" สะท้อนใจให้เราเห็นสภาวะทางจิตวิทยา และ

ทางสังคม สภาพแห่งจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งหญิงชายที่ได้แสวงหาวิถีการพัฒนา และ
 ประยุต์พลังทั้งหมดที่เขามีอยู่ด้วยความสมัครใจ เพื่อที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่เขามีหน้าที่เกี่ยวข้อง
 ให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดด้วยความรู้สึกสำนึกด้วยตัวของเขาเอง และมีความพอใจที่จะปฏิบัติต่อ
 ภารกิจเช่นนั้นด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ

ภิญโญ สาธร (2516) กล่าวว่า "ขวัญ" หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ได้โดย
 สมัครใจ และมีความสุขกับงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คน
 ในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละ
 บุคคล หรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูล
 ชิงกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวมที่พร้อมที่
 จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญในการทำงาน
 หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจ
 กันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้ ก็
 โดยที่มุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะ หรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4.2 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในหลักการ และทฤษฎี
 ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ เพื่อบริหารคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักการ
 และทฤษฎีที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการ
 ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์เป็นผู้เสนอไว้ บางทีจะเรียกว่า ทฤษฎีลำดับ
 ความต้องการ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ สรุปสาระสำคัญดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนั้นเมื่ออยู่เสมอไม่สิ้นสุด แต่ความต้องการ
 จะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง และความต้องการใดที่ได้รับการสนองตอบ
 แล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นจะเข้ามาแทนที่

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการ

ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดอันดับได้ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการสนองตอบแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

4) ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปหาระดับสูงแบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้ได้รับการสนองเลย Maslow ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

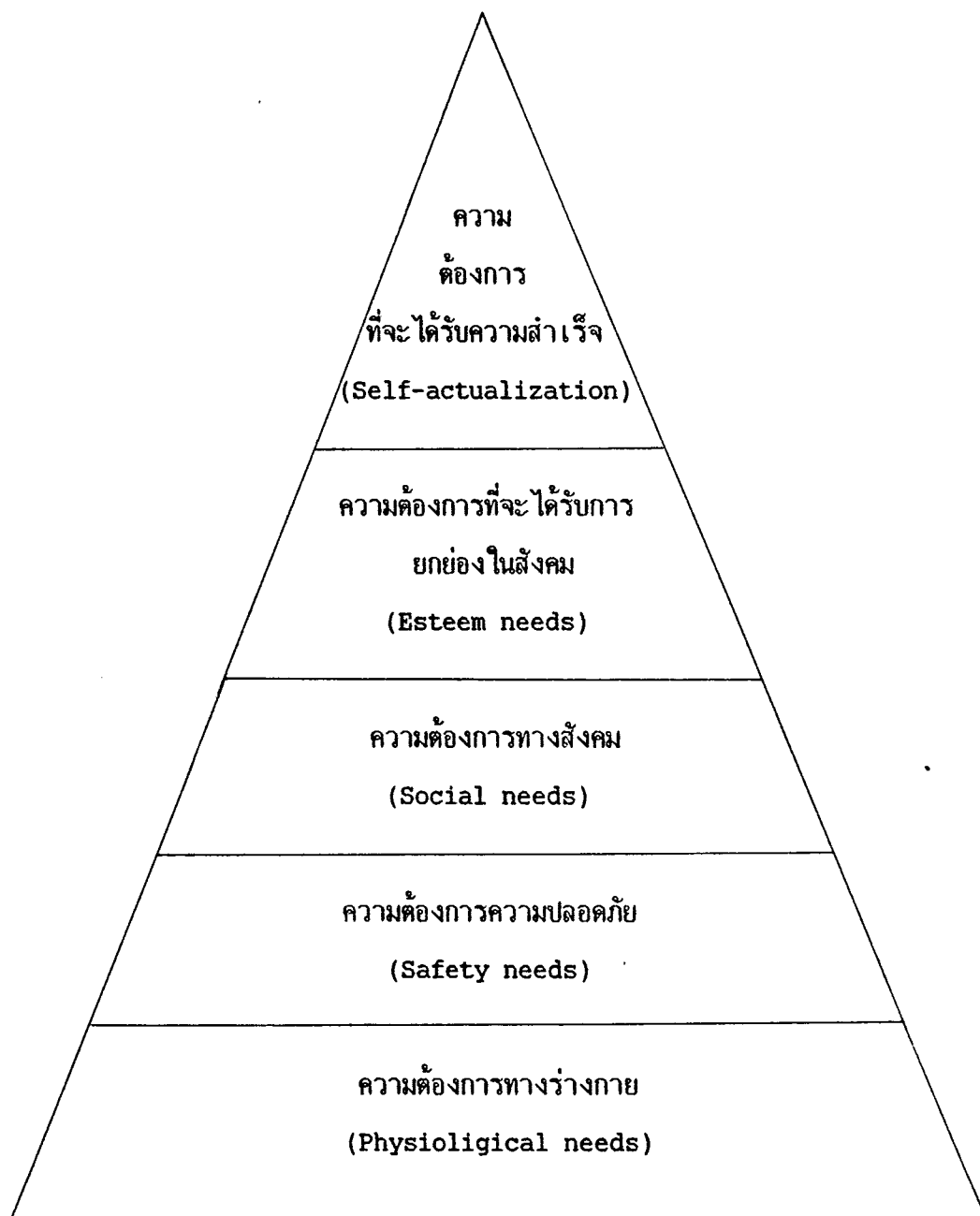
(2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่บังเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า ความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางด้านการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือร่วมงาน

(4) ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม (Esteem needs) ความต้องการในสังคมนั้นรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่

ทำให้ฐานะของคนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกอย่างทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา เพราะถ้าบุคคลได้รับความสำเร็จในลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา ก็จะเกิดความมานะ และมองเห็นว่าความต้องการในลำดับถัด ๆ ไป เป็นสิ่งท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถ เป็นต้น



แผนภูมิที่ 1 การแบ่งระดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

จากทฤษฎีความต้องการของบุคคลตามที่กล่าวมานี้ หากพิจารณากับบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ก็จะพิจารณาได้ว่า บุคคลทุกคนในหน่วยงานจะมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้ ก็ย่อมจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี แต่ถ้าหน่วยงานมีอาจจัดให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเท่าที่ควรแล้ว การที่จะจูงใจก็จะกระทำได้ยาก ดังนั้น ในทางปฏิบัติเพื่อที่จะให้

สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และเป็นการจูงใจในการทำงานของบุคคล หน่วยงานอาจจะดำเนินการโดย

- 1) การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการพื้นฐานในการยังชีพ อันเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในลำดับแรก
- 2) การให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานที่ไม่มีการกลั่นแกล้งให้ออกจากงานโดยง่ายนั้น จะเป็นการตอบสนองความต้องการในด้านความมั่นคงอันเป็นความต้องการลำดับที่สอง
- 3) นอกจากนั้นหน่วยงานควรจะต้องมีระบบการส่งเสริม ที่จะให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับสูงขึ้นอีก คือความต้องการในด้านสังคม เช่น การให้การยอมรับทุกคนในหน่วยงาน โดยถือว่าเป็นสมาชิกสำคัญของหน่วยงาน การส่งเสริมให้บุคคลยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นต้น การตอบสนองความต้องการในการการยกย่องในสังคม เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่สำคัญ การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การให้รางวัล ในฐานะผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น การตอบสนองความต้องการในด้านความสำคัญในชีวิต เช่น การส่งเสริมความริเริ่มใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นความต้องการของบุคคลที่ ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในชีวิต การยกย่องเกียรติคุณในความสำเร็จตามความปรารถนาของแต่ละคน เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ชงไชย คีทองกลาง, 2530)

ได้ทำการศึกษาและวิจัยแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์และจำแนกปัจจัยในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาคคนให้ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป (Maintenance Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- (1) นโยบายและการบริหารงาน(Policy and administration)
- (2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- (3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relation)
- (4) เงินเดือน (Salary)
- (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

2) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Motivating

factors) หรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- (2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ความก้าวหน้า (Advancement)
- (4) ลักษณะของงาน (The work itself)
- (5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Douglas McGregor

McGregor ได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) ตามปกติแล้วบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีก หรืออู้งาน
- 2) เพราะนิสัยคนไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม ณะแนว และมีบทลงโทษไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ
- 3) คนทั่ว ๆ ไปชอบมีผู้นำ มีความประสงค์จะไม่อยากรับผิดชอบ แทบไม่มีความทะเยอทะยาน และต้องการความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ส่วนทฤษฎี Y McGregor ให้ข้อสันนิษฐานว่า จะเพิ่มพูนแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ ที่สามารถเพิ่มความต้องการทั้งส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎี Y มีดังต่อไปนี้

- 1) การใช้พลังงานกายและสมองในการทำงาน เป็นธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่น และการพักผ่อน
- 2) การควบคุมภายนอกและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 3) การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นผลลบ
- 4) สภาพของจำนวนคนทั่ว ๆ ไป เรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
- 5) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การจะต้องเปิดเผยกว้างขวาง ไม่คับแคบ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
- 6) ภายใต้สภาพของเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

จุดประสงค์สำคัญของทฤษฎี คือ สามัญสำนึกที่มีต่อการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของคน โดยการปฏิบัติคนที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายขององค์การ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ได้นั้นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในที่กระตุ้น โดยต้องการความนับถือจากสังคม และการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน แต่ถ้าพิจารณาจากทฤษฎีทั้งสองนี้แล้ว จะพบว่านิสัยของคนมีลักษณะชอบบังคับอยู่บ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่นั่นอนเสมอไป เพราะบางคนอาจไม่ต้องการเสรีภาพ หรือความเป็นอิสระจากการควบคุม แต่กฎเกณฑ์หรือทฤษฎีนั้น จะต้องวัดและศึกษากันเป็นเรื่อง ๆ เพราะไม่มีทฤษฎีของใครจะใช้ได้ถึง 100% เต็ม

แรงจูงใจของ McGragor แบ่งออกเป็นระดับ คือ ทฤษฎี Y เป็นความต้องการระดับสูง เช่น

- 1) พอใจต่อค่ายกย่องนับถือ
- 2) ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต
- 3) มีความรับผิดชอบ
- 4) มีความคิดคำนึงและความคิดสร้างสรรค์
- 5) นำคน และควบคุมตนเองได้ (มีสติ)

ทฤษฎี X คือความต้องการระดับต่ำ คือ

- 1) ต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด
- 2) ชอบการแนะนำ
- 3) ต้องการการคาดโทษ ถ้าไม่ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Straus และ Sayles (อ้างถึง ชงไชย ศีทองกลาง, 2530)

Straus และ Sayles ได้กล่าวถึง ความต้องการที่จำเป็น (Needs) ของมนุษย์ไว้ 3 ประการ และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงาน มีความกระตือรือร้น เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพราะความต้องการของเขาสัมฤทธิ์ผล ทำให้เขามีขวัญดี ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ ความต้องการเหล่านี้ คือ

- 1) ความต้องการทางกายและความมั่นคง (Physical and security needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับความพอใจทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ความต้องการในหลักประกันที่ว่า ปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้ ตนจะได้รับตอบสนองตลอดไป สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวคือ รายได้ ความมั่นคงในการงาน และความก้าวหน้าในการงาน

2) ความต้องการทางสังคม (Social needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ย่อมต้องพึ่งพาอาศัยการช่วยเหลือหรือการยอมรับนับถือของคนอื่น สิ่งตอบสนองความต้องการทางสังคมของคนได้ ก็คือ การมีเพื่อนฝูง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความรู้สึกว่าตนได้เป็นเจ้าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Self of belonging) เป็นต้น

3) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Egoistic needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการจะทำอะไรด้วยตนเอง และต้องการความสำเร็จในการกระทำของตน มนุษย์จะได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นตัวของตัวเอง จะต้องอาศัยความสำเร็จในการทำงาน ดังสมการ

High morale $\longrightarrow$ High productivity

แต่ผลจากการวิจัยในปัจจุบันได้ยืนยันให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าวข้างต้น ไม่เป็นความจริงเสมอไป กล่าวคือ ขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีผลต่อปริมาณ และคุณภาพของผลผลิตที่ผู้ปฏิบัติงานได้ผลิตออกมา ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานยอมรับหรือไม่ยอมรับจุดประสงค์ (Goal) ของหน่วยงาน ดังสมการ

High morale $\begin{cases} \longrightarrow \text{Accepted management goal} \longrightarrow \text{High productivity} \\ \longrightarrow \text{Rejected management Goal} \longrightarrow \text{Low productivity} \end{cases}$

2.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ถ้าเราทราบสภาพขวัญกำลังใจ หรือสภาพการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ถ้าต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงระดับขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เราจะต้องทราบถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบที่จะเป็นตัวส่งผลให้ขวัญของบุคคล หรือของกลุ่มดีขึ้นหรือสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีมากมายหลายอย่าง โดยมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้มาก ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

Brech (อ้างถึงใน ชิต นาสัก, 2528) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญว่า ขวัญเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ หรือทำแต่เนิ่นๆตามแต่เวลาจะอำนวย ทั้งหมดนี้เป็นท่าทีที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และน้ำใจทั่วไปของงานที่ทำ ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน คือ

- 1) ความรู้สึกมั่นคงในงาน
- 2) ค่าจ้างดี เพียงพอสำหรับครอบครัว ในระดับที่มีเหตุผล
- 3) มีโอกาสก้าวหน้า
- 4) ได้รับความยุติธรรม
- 5) สภาพภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
- 6) ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ

และความร่วมมืออันดี

- 7) การมีภาวะผู้นำดี
- 8) การหาทางให้งานเดิน
- 9) ความภาคภูมิใจในงานผลิตและบริษัท
- 10) การมีโครงการให้การแนะนำที่ดี
- 11) การปรึกษาหารือร่วมกัน

Ovard (อ้างถึงใน ชิต นาสัก, 2528) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่า มี 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1) ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรม และการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ การบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์อันเป็นวิธีการจัดงานแผนใหม่ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจและการเอาใจใส่พิเศษ

Wiles (อ้างถึงใน สานิต สมมิตร, 2529) ได้กล่าวไว้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์และจิตใจของคนที่มีต่องาน ปัจจัยสำคัญที่ผู้ทำโดยทางการ จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมี 8 ประการ คือ

- 1) ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก
- 2) ความพึงพอใจในสภาพงาน
- 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 4) การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- 5) ความรู้สึกในความสำเร็จ
- 6) ความสำคัญในตัวเอง

7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

8) การนับถือตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะทัศนคติที่ดีย่อมทำให้เกิดกำลังใจที่ดี ทัศนคติถือเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ที่ควรจะได้รับ การเสริมสร้างให้ดีขึ้นแก่บุคคล แก่หน่วยงานทุกหน่วย ในองค์กร

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กร เพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าเอียงของข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญ ในการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์กรได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้น เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนทำงานจะรู้สึกพอใจในงานที่ตนทำมากยิ่งขึ้น

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถจะอยู่โดยลำพังคนเดียวได้ คนจึงต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์นี้ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาควรหาทางจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ

พนัส หันนาคินทร์ (2513) มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างและรักษาขวัญของคณะครูให้สูงไว้เสมอ โดยยึดหลักสำคัญ 2 ประการ คือ

1) การจัดให้คณะครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง คือ จดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือให้ครูบรรลุถึงความสำเร็จ การได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การช่วยแก้ปัญหา ครอบครัวยุติและปัญหาเรื่องในที่ทำงาน

2) การแสดงความสามารถในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่น ในความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานที่ไม่ผิดพลาดบ่อย ๆ จนได้รับคำตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

เคนพงษ์ พลละคร (2511) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ขวัญกำลังใจของคนคึกซ์ ซึ่งสรุปได้คือ

1) การเสียสละร่วมกัน คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรจะปฏิบัติต่อคนงานเท่าเทียมกัน คือ ได้เท่ากันเสียเท่ากัน จะทำให้ขวัญของคนงานคึกซ์

2) ความรู้สึกมีส่วนร่วม คือ ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่มตลอดเวลา จะทำให้ขวัญของเขาคึกซ์

3) ความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ สปริตของกลุ่มจะคึกและคงที่ ถ้าหากความพยายามของเขาได้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย

4) ความอดทนและความมีอิสระ คือ คนงานมีความอดทนในการทำงาน และมีเสรีภาพพอสมควรในการปฏิบัติงาน

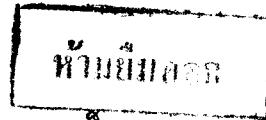
5) หัวหน้างานมีส่วนสำคัญในความเจริญก้าวหน้าขององค์กรมาก ดังนั้น การเลือกหัวหน้างานนั้น ผู้บริหารจึงต้องระวังให้มาก

ภิญโญ สาธร (2519) ผู้บริหารโรงเรียนจะละเลยเรื่องขวัญและกำลังใจของครูนี้ไม่ได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีก็เหมือนกับแม่ทัพที่ดี เวลาจะออกรบเรื่องขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพจะต้องใช้เทคนิคบางประการเพื่อทำให้ทหารมีขวัญและกำลังใจเสียก่อน จึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ขวัญและกำลังใจของครูเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528) ได้เสนอแนวคิดและเทคนิควิธีบางประการที่จะช่วยให้การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของครูไว้ ดังนี้

ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และแนวคิดในการทำงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งได้แก่ การพยายามส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นการช่วยเหลือครู ไม่ใช่การจับผิด และให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ช่วยอีกด้วย คือ

1) ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล



- 2) พิจารณาขัดแย้งอย่างมีเหตุผลเป็นธรรม
- 3) เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและทางใจของครู
- 4) รับทั้งผิดและชอบในการบริหาร
- 5) กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของคณะครู ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติตน

การปฏิบัติตน

- 6) ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ
- อุทัย ธรรมเดโช (2527) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้
- 1) สร้างเจตคติต่อการทำงานโดยการ

- (1) จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ดี หรือสร้างบรรยากาศที่ดี
- (2) มอบหมายงานให้เหมาะสม
- (3) ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับผลงานที่ทำไป จงหลีกเลี่ยงการให้ผลตอบแทน

ตามใจผู้บังคับบัญชา แต่จงให้ตามผลงาน

- (4) ให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ
- จงหลีกเลี่ยงประเภทคนทำงานแบบตาย แต่เมื่อจะได้รับผล กลับเป็นคนอื่นที่ไม่เข้ามาแทนที่

- 2) สร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี โดย

- (1) ให้ทุกคนยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- (2) มีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวกัน

- 3) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้กระทำด้วยความจริงใจ และเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 4) จัดบริการให้คำปรึกษาหารือ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปรับปรุงตัวเอง
- 5) เปิดโอกาสให้มีการระบายความคับข้องใจในการทำงานได้บ้างเพราะในหน่วยงาน

หนึ่ง ๆ จะต้องมีปัญหาเสมอ ไม่มีปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะมีปัญหาในเรื่องการมอบหมายงาน ปัญหาความไม่ยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสระบาย เพราะบรรยากาศและกฎระเบียบไม่เอื้ออำนวย แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ก็จะเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะลดความกดดันภายในหน่วยงานได้ ซึ่งเรื่องนี้อาจจะจัดได้โดยระบบการร้องทุกข์ เพราะวิธีนี้จะลดช่องว่างทางความคิด ปิดโอกาสเรื่องบัตรสนเท่ห์ได้ ข้อสำคัญจะต้องถือว่า การร้องทุกข์เป็นการให้ข้อมูล อย่าถือว่าเป็นการฟ้องร้องและอย่าถือว่าเป็นคนชอบฟ้อง ถ้าผู้บังคับบัญชาถือ ถึงจะมีระบบการร้องทุกข์ก็ไม่มีประโยชน์ เพราะจะไม่มีใครไปใช้และผู้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริง

- 6) ให้มีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 7) ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้เป็นทั้งเพื่อนและร่วมงานที่ดี
- 8) สนใจในเรื่องของสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสนใจ จะทำให้จิตใจของผู้บังคับบัญชาเป็นจิตใจที่สมบูรณ์แจ่มใส ทำได้โดย

- (1) ให้ความสนทนสนมพอสมควร
- (2) รักษาพยาบาล
- (3) ใ้ถามสารทุกข์ในโอกาสอันควร
- (4) ให้ความช่วยเหลือด้านส่วนตัวและครอบครัวตามโอกาสอันควร

ตามที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ พอสรุปได้ว่า ขวัญ คือสภาพของจิตซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงว่าขวัญดี ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความขยันขันแข็ง มุมนะไม่หยุดหย่อน ความร่าเริงในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีจิตใจหดหู่ต่อทั้งหมดหวังขาดความกระตือรือร้น ก็แสดงว่าขวัญต่ำ หรือไม่มีขวัญ อย่างไรก็ตาม การวินิจฉัยจะต้องนำระบบงานมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ เพราะความเสื่อมขององค์การนั้น ระบบงานมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยไม่น้อย เช่น ความบกพร่องในการจัดองค์การ ความหย่อนยานในการบังคับใช้ระเบียบวินัย เป็นต้น ฉะนั้น การสร้างเสริมและบำรุงรักษาขวัญจึงควรพิจารณาทั้งในแง่ตัวบุคคลและระบบงานควบคู่กันไปด้วย

2.4.4 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

Davis Keith (อ้างถึงใน ชงชัย ดิทองกลาง, 2530) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของขวัญคือ

- 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อันเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานนั้น
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะถ้าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ย่อมจะได้ผลงานมากกว่าที่ปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
- 3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
- 4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความ

ขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญที่ดี

- 5) สภาพการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ
- 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ

Tiffin และ McCormic (1965) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่

- 1) สภาพการทำงาน
- 2) การจัดการ
- 3) ค่าจ้าง
- 4) ชั่วโมงการทำงาน
- 5) เพื่อนร่วมงาน
- 6) ลักษณะงาน
- 7) การเลื่อนตำแหน่ง
- 8) การนิเทศงาน
- 9) การสื่อสารและการคมนาคม
- 10) การยอมรับนับถือ
- 11) ความมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนไว้หลายประการ ได้แก่

- 1) ความเข้าใจและพอใจในแนวนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน
- 2) การได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้และความ

สามารถ

- 3) การมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
- 4) การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 5) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 6) บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 7) บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร

สำหรับนักบริหารการศึกษาอีกท่านหนึ่งคือ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ

ที่จะช่วยให้ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจที่ทุกคนยอมรับหรือไม่
- 2) คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
- 3) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่ปฏิบัติงานอยู่หรือไม่
- 4) มีสิ่งตอบแทนให้กับคนที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด
- 5) มีการนิเทศงานกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็วและเพียงพอทั่วถึงเพียงใด
- 6) มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันดีเพียงใด
- 7) สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

ชิต นาสัก (2528) สุบิน จัทรคอน (2532) และทุนศักดิ์ ปิยมาตย์ (2532) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ มี 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Belongingness)
- 2) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility)
- 3) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (Success)
- 4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 5) ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction)
- 6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relations)

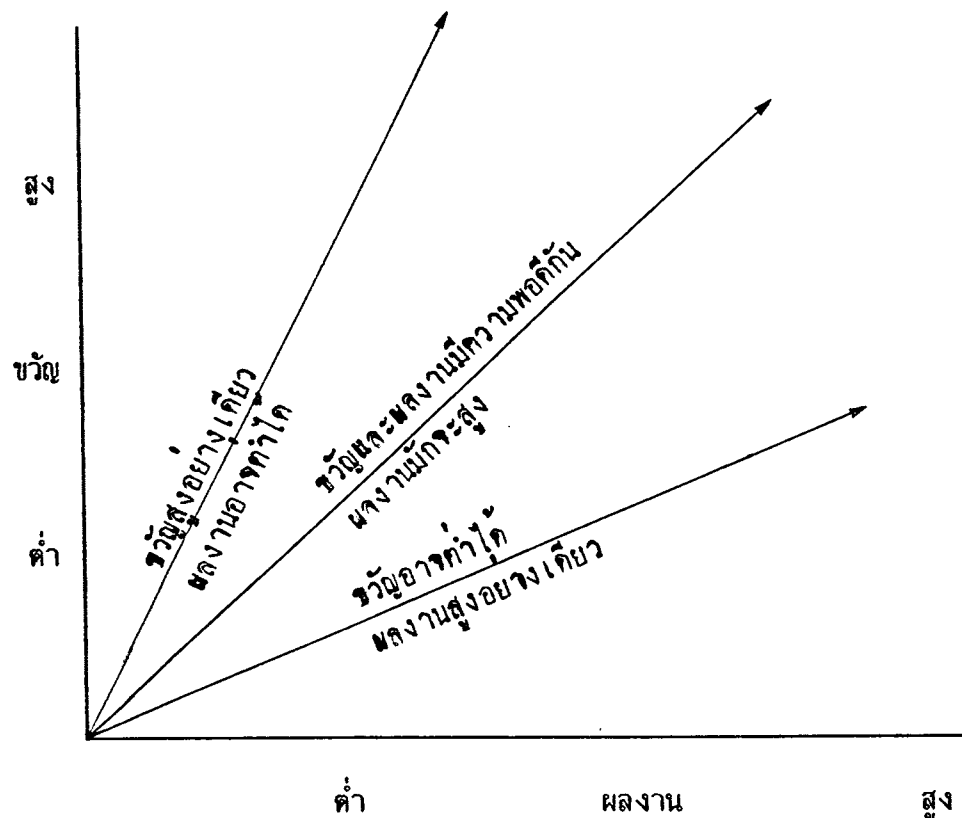
2.4.5 ประโยชน์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Davis (1967) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) มีความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของเจ้าหน้าที่ อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎและระเบียบวินัย
- 4) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาความสามารถให้แก่องค์การในยามที่ประสบภาวะคับขัน
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ
- 6) ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

7) ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

อย่างไรก็ตาม มักจะมีความเชื่อกันและมีความเชื่อมั่นว่า ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญในการทำงานดีและสูงแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะเป็นจริงไม่ได้ตลอดไป ดังรูปภาพที่ 2



แผนภูมิที่ 2 การเปรียบเทียบผลงานกับระดับขวัญกำลังใจ

2.4.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจ

ในแต่ละหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานย่อมมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน ลักษณะที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ดี ดังนี้

ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจดี

เสถียร เหลืองอ่วม (2523) กล่าวว่าขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีขึ้นถ้าเขามีความรู้สึกดังต่อไปนี้

- 1) ได้ทำงานที่เหมาะสมกับเขา

- 2) มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
- 3) มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 4) ได้ทำงานในสภาพและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
- 5) รู้สึกว่าเรามีโอกาสก้าวหน้า
- 6) มีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นพวก เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ

ในหน่วยงานนั้น

- 7) ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้า
- 8) ได้รับค่าตอบแทนสมเหตุสมผลเมื่อทำดี
- 9) ได้มีส่วนทราบถึงนโยบาย แผนงาน การเปลี่ยนแปลง และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ

ของหน่วยงานของเขา

- 10) ผู้บังคับบัญชาของเขารักษาระเบียบวินัยในหน่วยงานเป็นอย่างดี
- 11) ได้มีโอกาสระบายความเดือดร้อนและความกังวลหรือความกลุ้มใจของผู้บังคับบัญชา

เพราะความรู้สึกที่อัดเก็บไว้นานย่อมมีผลร้าย

- 12) ได้มีโอกาสเสนอแนะ เพื่อแก้ไขสภาพการณ์หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 13) ได้มีโอกาสแสดงข้อเสนอนั้นเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 14) ได้เห็นผู้บังคับบัญชาสนใจติดตามงานที่ได้รับมอบหมายให้แก่เขา

วัฒนา สุตสุวรรณ (2519) ได้ให้แนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ที่
สื่อแสดงให้เห็นว่า คนมีขวัญดี ได้แก่ส่วนประกอบดังนี้

- 1) บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสสว่างแจ้ง
- 2) งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นและถูกต้องเชื่อถือได้
- 3) สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของเขา
- 4) สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
- 5) สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความ

บริสุทธิ์ใจ

- 6) สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ เป็นกรณีพิเศษ ในยามฉุกเฉินรีบด่วน
- 7) สมาชิกในหน่วยงาน จะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความ

ยิ้มแย้มแจ่มใส

- 8) สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติคืออยู่ตามเดิมแม้จะมีสิ่งต่าง ๆ

ผิดพลาดไปเกิดขึ้น

2.4.7 ลักษณะที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจไม่ดี

เสถียร เหลืองอร่าม (2523) กล่าวว่าขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเลวลง ถ้าเขามีความรู้สึก ดังต่อไปนี้

- 1) เห็นคนทำผิดแล้วไม่ได้ตี หรือทำผิดแล้วได้รับโทษในหน่วยงานของเขา หรือในหน่วยงานอื่น ๆ ในสำนักงานของเขา
- 2) ถูกคู่เหมือนกระทำผิด แต่ไม่ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อกระทำดี
- 3) เห็นการไม่ถูกต้องเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในหน่วยงานของเขา เช่น การอิจจาริษา การโยนกลอง การคอยจับผิด ฯลฯ
- 4) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้เสรีภาพในการทำงานแก่เขาอย่างสมควร หากคอยจับผิด จู้จุกจิกจนเกินไป
- 5) ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งสัญญาที่ได้ให้ไว้
- 6) ผู้บังคับบัญชาสั่งงานไขว่ส่ายงานอยู่เป็นประจำ

2.5 พฤติกรรมเด็ก

เด็กแต่ละวัยนับตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึงวัยรุ่น แต่ละช่วงจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป เช่น วัยเด็ก วัยรุ่น ความแตกต่างจะมีตั้งแต่ในเรื่องของร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ดังนั้น แต่ละวัยของเด็ก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องรู้เพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงควบคุมพฤติกรรมของเด็กให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2.5.1 พฤติกรรมของเด็กในวัยประถมศึกษา (อายุ 6-12 ปี)

พัฒนาการทางร่างกาย

- 1) การเจริญเติบโตของร่างกายของเด็กวัยประถมศึกษา จะช้ากว่าเด็กวัยอนุบาล โดยทั่วไปเด็กจะมีรูปร่างสูงค่อนข้างจะหมอมลงกว่าวัยอนุบาล ตอนแรกราว ๆ อายุ 6-7 ปี ของวัยนี้ เด็กชายจะโตกว่าเด็กหญิง แต่ตอนหลังระหว่างอายุ 12-13 ปี เด็กหญิงจะโตกว่าเด็กชาย เพราะเด็กหญิงจะเข้าสู่วัยแรกรุ่น (Puberty) เร็วกว่าเด็กชายราว ๆ 2 ปี (Tanner,

1970)

2) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในที่สูงและน้ำหนัก จะเห็นได้ชัดในวัยนี้ ถ้าหากครูสอนนักเรียนที่มาจากฐานะ เศรษฐกิจและสังคมที่คล้ายคลึงกันมาก แต่มีนักเรียนที่ตัวเล็กผิดปกติ ครูควรจะสอบถามเรื่องอาหารที่เด็กได้รับประทาน และอาหารที่ถูกส่วนมีความสำคัญในการเจริญเติบโตของเด็กมาก จนสังเกตได้จากขนาดของเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะ เศรษฐกิจและสังคมต่ำ มักจะเล็กกว่าเด็กที่มาจากครอบครัว เศรษฐกิจและสังคมสูง

3) เด็กหญิงที่มีความเจริญเติบโตทางร่างกายเร็วกว่าเพื่อนวัยเดียวกัน มักจะมีปัญหาทางการปรับตัว จะรู้สึกว่าตนโตกว่าเพื่อน และมีการแยกตัวออกมาจากเพื่อน สำหรับเด็กชายที่มีความเจริญเติบโตเร็วกว่าเพื่อนร่วมวัยมีการปรับตัวได้ดี

4) พัฒนาการทางกล้ามเนื้อกระดูก และประสาทจะเพิ่มขึ้น เด็กชายมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อเร็วกว่าเด็กหญิง การใช้ทักษะของการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกล้ามเนื้อใหญ่ ๆ ใช้การได้ดี เวลาอายุประมาณ 7 ปี การใช้และบังคับกล้ามเนื้อต่าง ๆ ทั้งใหญ่และย่อยจะดีขึ้นมาก และสามารถที่จะประสานงานกันได้ดี ฉะนั้น เด็กวัยนี้จึงสนุกในการลองความสามารถในการกระโดดสูง กระโดดระยะทางไกล ๆ กระโดดเชือก เล่นเตะฟุตบอล โยนฟุตบอล และตีจักรยาน เด็กวัยนี้จะพยายามที่จะฝึกทักษะทางการเคลื่อนไหว เพื่อไม่ให้เพื่อนหน้าเพื่อน เด็กบางคนอาจจะทดลองฝึกหัดทักษะใหม่ ๆ โดยลืมหัดถึงอันตราย บางครั้งก็เจ็บตัวได้ มีอุบัติเหตุในการเล่น

5) การประสานระหว่างมือและตาของเด็กวัยนี้จะดีขึ้น เด็กสามารถที่จะอ่าน เขียน และวาดรูปได้ดีขึ้น กิจกรรมในโรงเรียนควรจะสนับสนุนให้เด็กได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวาดรูปและศิลปะต่าง ๆ เช่น การปั้นรูป การแกะสลัก

6) เด็กวัยนี้จะมีบางที่จะมีกิจกรรมอย่างไม่เห็นเหนื่อย และมักจะประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอยู่เสมอ เด็กวัยนี้มักจะใช้เวลาส่วนมากอยู่กับเพื่อน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

พัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา

วัยนี้เด็กชายมีความสามารถคิดเหตุผลเชิงตรรกได้ สามารถที่จะรับรู้สิ่งแวดล้อมได้ตามความเป็นจริง สามารถที่จะพิจารณาเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์หลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะในการจัดของเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ เด็กวัยประถมมีความเข้าใจเกี่ยวกับความคงตัวของสสาร มีความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงรูปร่างภายนอกของสสาร ไม่มีผลต่อสภาพเดิมต่อปริมาณน้ำหนัก และ

ปริมาตร ถ้าให้คินน้ำมันปั้นเป็นก้อนกลมเท่ากันสองก้อนแก่เด็ก และถามว่าเท่ากันไหม หลังจาก
ที่เด็กตอบว่าเท่ากันแล้ว เอาคินน้ำมันก้อนหนึ่งมาปั้นเป็นรูปยาวเหมือนไส้กรอกหรือตัวด้วง แล้ว
ถามว่ายังคงมีปริมาณเท่ากับคินน้ำมันก้อนกลมหรือไม่ เด็กวัยนี้จะสามารถตอบได้ว่าเท่า เพราะ
คินน้ำมันรูปยาวมาจากคินน้ำมันก้อนกลม ซึ่งมีปริมาณเท่ากัน ความคงตัวของปริมาตรเป็นความ
คงตัวที่ค่อนข้างจะยาก ฉะนั้น เด็กเล็กบางคนอาจจะไม่เข้าใจ แต่โดยเฉลี่ยแม่เด็กอายุราว ๆ
7-8 ขวบ จะมีความเข้าใจความคงตัวของปริมาตร นอกจากนี้ เด็กจะสามารถเปรียบเทียบ
สิ่งของว่ามากกว่า ใหญ่กว่า ยาวกว่า เข้มกว่า ถ้าหากมีของจริงตั้งให้เด็ก เด็กจะสามารถจัด
ลำดับได้

พัฒนาการทางด้านภาษาและการใช้ลักษณะเจริญก้าวหน้ามาก เด็กจะเริ่มเข้าใจกฎเกณฑ์
ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และเข้าใจความหมายของบทเรียน ทั้งทางคณิตศาสตร์ ภาษา และการ
อ่าน มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสามารถอธิบายได้ เด็กวัยนี้มักจะสนใจคำโคลง
หรือกลอนที่สอดคล้องกัน หรือปัญหาต่าง ๆ ที่จะต้องแก้ด้วยความคิด เหตุผล ถ้าแก้ได้ก็จะมีความ
ภูมิใจ

สำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎเกณฑ์ของวัยนี้ (6-10 ขวบ)
เด็กจะนับถือกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดไปกับเด็กโตหรือผู้ใหญ่บอก แต่เมื่อโตขึ้น เด็กจะเห็นว่า
กฎเกณฑ์เป็นข้อตกลงระหว่างคนสองคนขึ้นไป เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ เด็กวัยนี้จะพิจารณา
ความตั้งใจของผู้กระทำผิด ในการตัดสินความผิด

ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเกี่ยวกับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา เป็นสิ่งที่ควรระวังจะ
ตระหนักและควรคำนึงถึงความสามารถเฉพาะของเด็ก และพยายามส่งเสริมให้เด็กแต่ละคน
พัฒนาตามศักยภาพของตน นักเรียนบางคนอาจจะมีความสามารถทางเชาวน์ปัญญาแตกต่างกัน
บางคนอาจจะเก่งทางคณิตศาสตร์ บางคนอาจจะเก่งทางภาษา

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่จะนำมาอธิบายบุคลิกภาพของเด็กในวัยประถมศึกษา ที่มี
อายุราว ๆ 6-12 ปี คือ ทฤษฎีของฟรอยด์ และอีริคสัน ฟรอยด์เรียกวัยประถมศึกษาว่า ขั้นแฝง
(Latency) ซึ่งหมายความว่า เป็นวัยที่เก็บกดความต้องการทางเพศ หรืออาจจะอธิบายว่าเป็น
ระยะที่ความต้องการทางเพศสงบลง เด็กในวัยนี้มักจะรวมกลุ่มกับเพื่อนเพศเดียวกัน เด็กชาย
จะเล่นกับเด็กชาย และเด็กหญิงจะเล่นกับเด็กหญิง เด็กวัยนี้จะมีมโนธรรม รู้จักว่าอะไรผิด
อะไรถูก โดยใช้มาตรฐานจริยธรรมของผู้ใหญ่เป็นเกณฑ์

เด็กวัยนี้จะไม่อยู่เฉย มีความคล่องที่จะประกอบกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ต้องการมีสมรรถภาพที่จะทำอะไรได้สำเร็จ ฉะนั้น ผู้ใหญ่ทั้งบิดา มารดา และครู จะต้องหาทางที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กวัยนี้ได้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้ช่วยสร้างอัตมโนทัศน์ที่ดี มีความภูมิใจว่าตนเป็นผู้มีสมรรถภาพ ถ้าเด็กวัยนี้ประสบความสำเร็จแล้วจะมีมโนทัศน์ที่ไม่ดี การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้เด็กวัยนี้ได้ทดลองทักษะต่าง ๆ และมีโอกาสที่จะพบความสำเร็จตามความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่ครูควรจะทำ

พัฒนาการทางอารมณ์และสังคม

แม้ว่าเด็กวัยประถมศึกษาจะเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ แต่ผู้ใหญ่ควรคำนึงความแตกต่างกันมาก เด็กบางคนยังมีความกลัวสัตว์ เช่น งู แม้ว่าจะเป็นงูที่ไม่มีพิษ กลัวความมืด กลัวที่สูง กลัวฟ้าผ่า ฟ้าร้อง แต่สิ่งที่เด็กวัยนี้กลัวที่สุดก็คือ กลัวว่าจะถูกล้อ เพราะแตกต่างกับเพื่อน นอกจากความกลัว เด็กวัยนี้มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียน กลัวว่าจะสอบไม่ได้ จะถูกทำโทษ หรือกลัวว่าเพื่อนจะไม่ชอบ ถ้าเด็กมีความวิตกกังวลมาก อาจจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะซึม ไม่ตั้งใจเรียน นอนหลับในห้องเรียน บางคนอาจแสดงออกโดยการไม่อยู่นิ่ง มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย หรือแสดงพฤติกรรมที่ทำความแปลกใจให้แก่คนอื่น เด็กวัยนี้ เวลาที่มีอารมณ์โกรธ อาจจะมีการต่อสู้กันทางร่างกาย หรืออาจจะดื้อวาทา โดยการล้อ หรือตั้งสมญา พุดจา ถากถาง ขู่ หรือบางครั้งอาจจะไม่พูดกับคนที่ทำให้โกรธ การแสดงออกอารมณ์โกรธจะแตกต่างกันในหมู่เด็กหญิงและเด็กชาย เด็กหญิงอาจจะร้องไห้เวลาโกรธ การช่วยเด็กที่แสดงความโกรธโดยการทำร้ายผู้อื่น ควรจะใช้การอธิบายให้เด็กเข้าใจว่า พฤติกรรมที่แสดงไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมและควรจะหาตัวอย่างแบบเพื่อนร่วมวัยที่ไม่มีพฤติกรรมที่เด็กจะเรียนแบบได้ นอกจากนี้ ครูควรพยายามให้แรงเสริมเวลาเด็กสามารถระงับความโกรธได้ การลงโทษเด็ก โดยเฉพาะการตีหรือการลงโทษให้เจ็บกาย จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเวลาโกรธมากขึ้น

นอกจากอารมณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว เด็กวัยนี้เป็นวัยที่เต็มไปด้วยความวุ่นวายบีบคั้น เด็กจะสนุกในการเล่น จากการที่ประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ทั้งทางด้านการเรียน และในการเล่นเกมส์ต่าง ๆ ข้อสำคัญที่สุด เด็กจะต้องประสบความสำเร็จ รู้ว่าตนมีสมรรถภาพ

สำหรับพัฒนาการด้านสังคม เด็กวัยนี้มีสังคมพิเศษเฉพาะของเด็ก เด็กมักจะรวมกลุ่มตามเพศ การเล่นเกมส์ต่าง ๆ ก็มักจะแบ่งตามเพศ เพื่อนจะมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมของเด็กวัยนี้ เด็กที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ๆ ในวัยนี้จะไม่

ปัญหาในการปรับตัวเวลาที่เป็นผู้ใหญ่ สำหรับเด็กที่มีปัญหาควรจะได้รับ的帮助เหลือจากครู การใช้สังคมดี จะช่วยครูให้ทราบว่าใครเป็นคนที่เพื่อนรักหรือชอบมากและใครบ้างที่เพื่อนไม่ชอบ เด็กที่ถูกทุกคนไม่ยอมรับเป็นเพื่อน มักจะมีปัญหาด้านความประพฤติ ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไข การช่วยเหลือของครูจึงจำเป็นมาก

เด็กวัยประถมศึกษาเป็นวัยที่เริ่มจะใช้เวลาส่วนมากอยู่กับเพื่อน และเริ่มเรียนรู้ที่จะให้ความร่วมมือ รู้จักให้และรับ เด็กจะใช้เวลากับเพื่อนร่วมวัยมากขึ้น เพื่อนร่วมวัยเป็น Socialization agent ที่สำคัญ เด็กจะเรียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ จากเพื่อน เพื่อนเป็นผู้ที่ให้แรงเสริม ขณะเดียวกันจะเป็นผู้ประเมินพฤติกรรม ให้คำติชม ฉะนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงสำคัญมาก เด็กบางคนอาจจะมีปัญหาไม่มีเพื่อน ครูควรพยายามหาทางช่วย โดยพยายามหาสาเหตุว่าอะไรเป็นเหตุที่ทำให้เพื่อนไม่ยอมรับและพยายามหาทางแก้ไข

จากการวิจัยพบว่า วัยเด็กประถมศึกษาเป็นวัยที่มีความสุข ความพึงพอใจเกี่ยวกับวัยของตน ตรงข้ามกับเด็กวัยรุ่นซึ่งไม่มีความสุขพึงพอใจในวัยของตน วัยรุ่นบางคนอยากจะกลับไปอยู่ในวัยเด็กประถม เพราะเป็นวัยที่มีความสุข บางคนอยากเป็นผู้ใหญ่เร็วขึ้น และเมื่อถามผู้ใหญ่ว่าวัยไหนเป็นวัยที่มีความสุขที่สุด ส่วนมากจะบ่งว่าวัยเด็กประถมศึกษา ผู้ใหญ่บางคนยังสามารถเล่าเหตุการณ์และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในวัยนั้นได้อย่างดี ฉะนั้น จึงไม่เป็นการยากที่ครูจะช่วยเด็กวัยนี้ให้มีความสุข

2.5.2 เด็กวัยมัธยมศึกษาหรือวัยรุ่น (12-18 ปี)

พัฒนาการทางร่างกาย

พัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยนี้เป็นไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้เด็กวัยรุ่นเองตระหนักในการเปลี่ยนแปลง และมีความวิตกกังวล ฉะนั้น ทั้งผู้ปกครองและครูควรเตรียมเด็กให้เข้าสู่วัยรุ่นอย่างราบรื่น โดยการอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ความแนะนำ ในการปฏิบัติตนเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร อุดมไนท์สน์ของเด็กขึ้นอยู่กับความรู้สึกตัวตัวเองว่าเป็นคนสวยหรือไม่สวย มีรูปร่างดีหรือไม่ดี พัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยนี้มิดังต่อไปนี้

1) วัยรุ่น จะเริ่มค้นมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย มีการเปลี่ยนแปลงทางความสูงและน้ำหนักอย่างรวดเร็วมาก (Growth spurt) การเปลี่ยนแปลงนี้จะมี ความแตกต่างระหว่างเพศ เด็กหญิงจะเริ่มเมื่ออายุระหว่าง 8.5-10.5 ปี หรืออายุเฉลี่ยประมาณ 11 ปี ซึ่งเร็ว

กว่าเด็กชายประมาณ 2 ปี การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างรวดเร็วของเด็กชาย จะเริ่มราว ๆ อายุ 10-16 ปี หรืออายุเฉลี่ยประมาณ 13 ปี

2) การเปลี่ยนแปลงของอวัยวะสืบพันธุ์จะเริ่มในวัยแรกรุ่น (Puberty) เนื่องจากฮอร์โมนเกี่ยวกับการเจริญเติบโตที่ต่อมพิทูอิทารี (Pituitary gland) หรือต่อมใต้สมองได้สร้างขึ้น เด็กหญิงจะมีการเปลี่ยนแปลงของรังไข่ และมีการตกไข่ (Ovulation) และการเพิ่มฮอร์โมนที่เรียกว่าเอสโตรเจน (Estrogens) ในสายเลือด สำหรับเด็กชายจะมีการเพิ่มขนาดของอวัยวะสืบพันธุ์ และการสร้างเซลล์สืบพันธุ์และเพิ่มฮอร์โมนของผู้ชายที่เรียกว่าแอนโดรเจน (Androgens)

3) การเปลี่ยนแปลงทุติยภูมิทางเพศ (Secondary sex characteristics) จะปรากฏเป็นระยะการแตกเนื้อหนุ่มสาว เด็กหญิงจะเพิ่มขนาดของหน้าอก สะโพก มีรูปร่างอวบขึ้น และมีเอว เด็กชายจะมีไหล่กว้างขึ้น มีกล้ามเนื้อที่แข็งแรง การเปลี่ยนของเสียงจะได้ยินได้ชัดในเด็กชาย คือ เสียงห้าวและแบร่ง นอกจากนี้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผิวหนัง โดยเฉพาะหน้า เด็กหญิงวัยรุ่นบางคนจะมีสิวเต็มหน้า ดังมีคำกล่าวว่า มี "สิวลสาว" เด็กชายบางคนก็จะมีสิวลเหมือนกัน ทั้งชายและหญิง จะมีขนขึ้นตามร่างกาย แขน ขา หน้า และรอบอวัยวะสืบพันธุ์ เป็นต้น

4) อัตราการเจริญเติบโตของส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอาจจะเกิดขึ้นไม่พร้อมกันหรือเวลาเดียวกัน ตัวอย่างเช่น เด็กบางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงขนาดของเท้าทั้งยาวและใหญ่ขึ้น แต่ส่วนอื่นของร่างกายยังไม่เปลี่ยนแปลง บางคนจะรู้สึกว้า แขน ขา ยาวขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ไหล่ยังคงเดิม เด็กวัยรุ่นมักจะมีคามวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และมักจะรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า ร่างกายของตนกำลังเปลี่ยนแปลง และคิดว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรเกี่ยวกับรูปร่างของตน เด็กวัยรุ่นบางคนไม่มีความพอใจเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะของตน อยากเตี้ยลง หรืออยากสูงขึ้น

5) เด็กหญิงจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสุดยอคราว ๆ 12 ปี ส่วนเด็กชายจะมีระยะสุดยอของการเจริญเติบโตราว ๆ 14 ปี หลังจากนั้นการเจริญเติบโตจะเริ่มช้าลง แต่ทั้งชายหญิงจะยังคงเจริญเติบโตต่อไป ทั้งทางด้านความสูงและน้ำหนัก เด็กชายส่วนมากจะหยุดการเจริญเติบโตราว ๆ อายุ 21 ปี แต่บางคนก็ยังคงเปลี่ยนแปลง โตได้ไม่หยุดจนถึงอายุ 25 ปี สำหรับเด็กหญิงจะหยุดการเจริญเติบโตเมื่ออายุประมาณ 17 ปี แต่บางคนก็ยังคงจะเจริญเติบโตต่อไปจนถึงอายุ 21 ปี อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในการเจริญเติบโตทั้ง

อายุและเวลาที่มีมาก อัตราการเจริญเติบโตมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของเด็กในวัยนี้ เด็กหญิงที่มีร่างกายเจริญเติบโตช้าตอนวัยแรกเริ่ม จะไม่มีปัญหาในการปรับตัวกลับเป็นผลกำไร ส่วนเด็กชายถ้าร่างกายเจริญเติบโตช้า จะมีปัญหาในการปรับตัว และมักจะเข้ากับเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกันไม่ได้ มักจะรู้สึกว่าคนมีปัญหามาก และมีพฤติกรรมที่ต้องการเรียกร้องความสนใจจากผู้อื่น ส่วนเด็กชายที่มีความเจริญเติบโตเร็วกว่าเพื่อน ๆ จะเป็นผู้ที่ปรับตัวได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูง และมักจะเป็นผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีพฤติกรรมเป็นผู้ใหญ่ เด็กหญิงที่มีอัตราการเจริญเติบโตของร่างกายเร็วกว่าเพื่อน ๆ และอยู่ชั้นต่ำกว่า ป.6 จะเป็นผู้มีปัญหในการปรับตัว แต่ถ้าเด็กหญิงที่มีการเจริญเติบโตเร็วแต่เรียนชั้นสูง คือ ป.6 หรือ ม.1 เด็กจะไม่มีปัญหาในการปรับตัว ฉะนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเจริญเติบโตและบุคลิกภาพของเด็กหญิง จะต้องพิจารณาถึงระดับการศึกษาควบคู่ไปด้วย

พัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา

เนื่องจากเด็กวัยนี้สามารถที่จะคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมได้ เด็กวัยนี้จึงมีความสนใจในปรัชญาชีวิตศาสนา สามารถที่จะใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ สามารถคิดเหตุผลได้ทั้งอนุมานและอุปมาน และจะมีหลักการ เหตุผลของตนเองเกี่ยวกับความยุติธรรม ความเสมอภาค และมนุษยธรรม การสอนเด็กวัยนี้ควรจะทำให้เด็กรู้จักคิด เป็นต้นว่า การแก้ปัญหาโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ การสอน ความคิดรวบยอดอาจจะเริ่มจากความคิดรวบยอดที่มีความหมายกว้าง และบอกคุณลักษณะที่สำคัญที่เน้นหลักทั่ว ๆ ไป

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ

เด็กวัยนี้เป็นวัยที่สนใจในตนเอง อยากรู้ว่าตนคือใคร ซึ่งเป็นคำถามที่ตอบได้ยาก เด็กวัยนี้จะต้องมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและยอมรับ และจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ถ้าเด็กวัยนี้สามารถจะตอบคำถามว่าตนคือใครได้ ก็จะไม่มีปัญหาในการปรับตัว จะมีความคิดเป็นของตนเอง และไม่ตามอย่างเพื่อนในทางที่ผิด นอกจากนี้ จะมีจุดประสงค์ของชีวิตที่แน่นอนเกี่ยวกับอาชีพ อีริคสัน เรียกวัยนี้ว่า Identity vs role confusion เด็กที่ไม่รู้จักว่าตนคือใคร จะเผชิญกับปัญหาที่อีริคสันเรียกว่า Identity crisis เด็กจะรู้สึกสับสนในบทบาทของตนในสังคม มีปัญหาในการปรับตัวกับเพื่อนร่วมวัย ทั้งเพศชายและหญิง เพราะจะมีทัศนคติต่อตนเองในทางลบ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เด็กวัยนี้มีปัญหาในการเรียน ไม่มีจุดประสงค์ของชีวิต อีริคสันกล่าวว่า สังคมปัจจุบันมีความไม่เอียงที่จะส่งเสริมให้เด็กวัยนี้มีปัญหาที่จะค้นพบว่า ตนคือใคร

เพราะมีบทบาทต่าง ๆ ในสังคมที่เด็กวัยรุ่นจะสำรวจไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีการผูกมัดตนเองว่า บทบาทที่ตนควรเลือกคืออะไร ในวัฒนธรรมบางแห่ง หรือสังคมโบราณมักจะมีการช่วยเด็กวัยรุ่น เลือกบทบาทที่จะเป็นผู้ใหญ่โดยมีพิธีกรรมเป็นพิเศษ

ในปัจจุบันนี้ ผู้ใหญ่ เช่น ครู และผู้ปกครอง มีส่วนช่วยเด็กวัยรุ่นได้มาก โดยพยายาม ไม่ตั้งความคาดหวังว่า วัยรุ่นจะมีพฤติกรรมที่ผิดแปลก หรือไม่ยอมอยู่ในบังคับของผู้ใหญ่ ศาสตราจารย์บันคูรา ได้ตั้งข้อสังเกตว่า

"ถ้าสังคมประทับตราเยาวชนวัยรุ่นว่า "Teenages" และตั้งความคาดหวังว่า เด็กวัยรุ่น จะต้องเป็นผู้ที่ซบเซาทำอะไรผิดกฎเกณฑ์ และมีพฤติกรรมที่แปลก ๆ ไม่สม่ำเสมอ ก็อาจจะ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เด็กวัยรุ่นมีการแสดงออก หรือมีพฤติกรรมเป็นไปตามคาดหวังที่ผู้ใหญ่ได้ตั้งไว้"

ผู้ใหญ่ควรจะพยายามใช้เหตุผล และเป็นที่ปรึกษาของเด็กวัยรุ่น เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับ ฟังเหตุผล ไม่บังคับเด็กวัยรุ่นเกินไป ข้อสำคัญที่สุด จะต้องพยายามเปลี่ยนทัศนคติทางลบที่มี ต่อเยาวชนวัยรุ่น และเป็นตัวแทนที่ดี ทั้งทางด้านความประพฤติ มาตรฐานจริยธรรม และค่านิยม เป็นต้นว่า ถ้าผู้ใหญ่ไม่ต้องการให้วัยรุ่นดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ ผู้ใหญ่ก็ต้องทำตนเป็นตัวอย่าง และเนื่องจากพัฒนาการทางเขาวงกตของวัยรุ่นได้ถึงขั้นสูงสุด สามารถที่จะคิด ให้เหตุผลได้ เหมือนผู้ใหญ่ การให้เด็กวัยรุ่นได้อ่านชีวประวัติของบุคคลตัวอย่างทั้งในประวัติศาสตร์และปัจจุบัน ก็จะเป็นการให้เด็กวัยรุ่นได้มีการพิจารณาถึงค่านิยมอุดมคติ และปรัชญาของชีวิต โดยทั่วไป ข้อสำคัญที่สุดที่ผู้ใหญ่ทั้งครูและผู้ปกครอง ควรจะเป็นผู้ที่วัยรุ่นสามารถปรึกษาปัญหาได้

พัฒนาการทางอารมณ์และสังคม

อารมณ์ของวัยรุ่น ค่อนข้างจะรุนแรงและเปลี่ยนแปลงง่าย ความตึงเครียดของอารมณ์ เด็กวัยรุ่น บางครั้งจะเนื่องมาจากการปรับตัวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ความไม่ชอบ หรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการทางอารมณ์ของวัยรุ่น มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางร่างกาย ถ้าเด็กวัยรุ่นมีวุฒิภาวะเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายเร็ว ก็จะพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมให้เร็วขึ้นด้วย เนื่องจากวัยรุ่นเป็นวัยที่ค่อนข้างจะเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง เหมือนวัยอนุบาล แต่แตกต่างกันโดยที่วัยอนุบาลไม่ได้คำนึงว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร ส่วนวัยรุ่น มักจะเป็นห่วงว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร โดยเฉพาะเพื่อนร่วมวัย เด็กวัยรุ่นที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัว มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต คือ มักจะรู้สึกซึมเศร้า (Depression) วัยรุ่นหญิง จะมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกซึมเศร้ามากกว่าวัยรุ่นชาย ความรู้สึกซึมเศร้าอาจจะ เป็นเหตุให้ เด็กวัยรุ่นมีปัญหาทางด้านความประพฤติ เช่น ทดลองยาเสพติด และถ้ารุนแรงก็อาจจะถึงกับ

พยายามฆ่าตัวเอง

เพื่อนร่วมวัยมีความสำคัญต่อวัยรุ่นมาก วัยรุ่นมักจะคบเพื่อนที่มีความสนใจและค่านิยมร่วมกัน การคบเพื่อนของวัยรุ่นหญิงมักจะจริงจัง และมีเพื่อนสนิทที่ปรับตัวทุกข์สุขกันได้ ส่วนวัยรุ่นชายอาจจะจะเป็นเพื่อนที่ร่วมสนุก แต่มักจะไม่สนิทเหมือนวัยรุ่นหญิง นอกจากเด็กวัยรุ่นชายและหญิงจะมีเพื่อนเพศเดียวกันแล้ว เด็กวัยรุ่นเริ่มสนใจที่จะมีเพื่อนต่างเพศ การคบเพื่อนต่างเพศอาจมีหลายระดับ เป็นต้นว่า เป็นเพื่อนกันแบบคบเพื่อนเพศเดียวกัน หรืออาจจะชอบกันแบบคู่รัก มีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจะจริงจัง

เด็กวัยรุ่นทั้งหญิงและชายมีความต้องการที่จะทำอะไรทุกอย่างเหมือนเพื่อนร่วมวัย ตั้งแต่การแต่งตัว ความประพฤติ การใช้ภาษา รวมทั้งความเชื่อและค่านิยม การคบเพื่อนวัยนี้จึงมีความสำคัญมาก ผู้ปกครองควรพยายามที่จะให้คำแนะนำโดยชี้แจงให้เด็กวัยนี้คิดว่า การคบเพื่อนที่ดีมีความสำคัญอย่างไร พร้อมทั้งอธิบายอันตรายของการคบเพื่อนไม่ดี ทางโรงเรียนก็ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กวัยนี้ได้ทำงานร่วมกัน แรกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้บทบาทที่จะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนอม ลุนทา (2533) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นพบว่าในการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนปฏิบัติงานตามมาตรการอยู่ในระดับ "มาก" และมีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 3 ด้าน คือ การบรรจุครูให้นักเรียนเข้าเรียนมากขึ้น การยกเว้นการเก็บเงินบำรุงการศึกษา และการจัดหนังสือให้นักเรียนยืมเรียน และโรงเรียนปฏิบัติงานตามมาตรการอยู่ในระดับ "น้อย" และมีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย" 4 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตรแบบกึ่งระบบโรงเรียน การยกเว้นการแต่งเครื่องแบบนักเรียน การสร้างที่พักของนักเรียนในโรงเรียน และการส่งเสริมให้นักเรียนช่วยตนเองและครอบครัว ในด้านความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยส่วนรวมแล้วชุมชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในทุกด้าน อยู่ในระดับ "มาก" และระดับ "มากที่สุด"

การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลปรากฏว่า นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทุกด้าน ยกเว้นการหมั่นศึกษาหาความรู้ เป็นพฤติกรรมที่ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ

คูลิต ปรีพูล (2534) ได้ศึกษาการติดตามการดำเนินงานโครงการนำร่อง ขยายเขต การศึกษาภาคบังคับในเขตการศึกษา 10 พบว่า โรงเรียนนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มาก่อน และส่วนมากไม่รู้ล่วงหน้าว่า จะได้เปิดระดับมัธยมศึกษา สาเหตุที่ถูกคัดเลือกให้เข้าโครงการเพราะ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้มาแทนส่วนมากเป็นการไปให้กำลังใจ และแนะนำการดำเนินการเท่านั้น ไม่ได้มีเทศการ จัดการเรียนการสอนมากนัก โรงเรียนเปิดสอนหลักสูตรด้านอาชีพได้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น แต่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และแหล่งประกอบการในชุมชนสนับสนุน กิจกรรมที่นักเรียน ได้ปฏิบัติมาก คือ การปฏิบัติงานด้านอาชีพ การร่วมกลุ่มการทำงาน แต่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การศึกษาค้นคว้า และสรุปการประเมินผลในระดับ "น้อย" ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยประมาณ 2.57

ทองอ่อน ปัดถาวโร (2534) ได้ศึกษาติดตามการดำเนินงานโครงการนำร่องขยาย การศึกษาภาคบังคับ ในเขตการศึกษา 9 พบว่า สภาพพื้นที่ของโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนใน โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีสภาพอยู่ในระหว่างกำลัง พัฒนาทุกหมู่บ้านและมีระบบสาธารณสุขปลอดภัย ส่วนใหญ่จะเป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกัน ตนเอง จำนวนครูวิทยากรสำนักงาน ครูวิทยากรสอนและห้องสมุด มีตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ ความมีในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สภาพปัญหาการใช้หลักสูตรโรงเรียนนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ มีการเตรียมความ พร้อมในการใช้หลักสูตรได้ในระดับมาก ปัญหาการใช้หลักสูตรที่พบมาก ได้แก่ สื่ออุปกรณ์การสอน ขาดแคลนครู ครูมีภาระการสอนมาก ทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา แหล่งประกอบการ ด้านวิชาชีพขาดแคลน ความคิดเห็นต่อการขยายการศึกษาภาคบังคับ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เห็นว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดอยู่เดิม 6 ปี ไม่เพียงพอ ควรขยาย เพิ่มขึ้นอีก 3 ปี ด้วยการไม่บังคับให้ครอบคลุมพื้นที่ของประเทศพร้อมกัน

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2535) ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และความ ต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน มีดังนี้

1) ด้านอาคาร สถานที่ และบุคลากร ขณะนี้โรงเรียนประถมใช้อาคารเรียนร่วมกัน ระหว่างนักเรียนระดับมัธยมศึกษา และระดับประถมศึกษา ซึ่งยังพอมีสถานที่จัดการเรียนการสอน ได้ แต่ในอนาคตเมื่อขยายชั้นเรียนเพิ่มจะมีปัญหา

2) ด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับการดูแลติดตามเป็นระยะ ๆ และได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็นของโรงเรียน

3) ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ มีปัญหาสรุปได้ดังนี้

(1) ผู้บริหารและครูขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเรียนการสอนตามหลักสูตร

(2) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแนะแนว ฯลฯ

(3) ครูขาดทักษะในการจัดทำ/พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะการจัดทำแผนการสอน และคู่มือครู

(4) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

(5) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติตามระเบียบการวัดผล

(6) การจัดทาระบบข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ ยังดำเนินการได้ไม่ดี

(7) ครูมีเจตคติไม่ดีต่อการสอน

(8) ครูขาดประสบการณ์ในการจัดทำจุดประสงค์การเรียนรู้

(9) การจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพ ยังไม่ครบวงจร

4) ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน คือ นักเรียนส่วนมากมีฐานะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้ขาดความพร้อมมาก สำหรับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลายปีแล้วกลับมาเข้าใหม่ บางครั้งเกิดปัญหาเรื่องการปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้

5) ปัญหาอื่น ๆ ขาดการติดตามดูแลจากกรมเจ้าสังกัด รูปแบบการดำเนินการยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาต่อเท่าที่ควร และการเปิด-ปิดภาคเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา กับมัธยมศึกษาไม่พร้อมกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในเชิงปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจของครู

ณรงค์ พร้อมโกมล (2535) ได้ศึกษาติดตามการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 10 พบว่า โรงเรียนที่เปิดสอนเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และบุคลากร โดยจังหวัดและอำเภอส่งครูมาช่วยราชการ ครูได้สอนตามความถนัด ประชาชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านแรงงาน งบประมาณได้รับช้าไม่ทันตามเวลา วัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมและเพียงพอ

ด้านการเรียนการสอนได้เปิดสอนตามความต้องการของท้องถิ่น แต่มีปัญหการสอนวิชาชีพของแหล่งประกอบการและครูมีภาระมากเกินไป นักเรียนทำงานที่บ้านมาก ทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่อง ครูขาดทักษะในการสอนบางวิชา การแบ่งงานไม่ได้สัดส่วนตามจำนวนนักเรียน ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า ควรขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น โดยให้ประกาศบังคับทั่วไป และใช้หลักสูตรทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ

วิระพันธ์ แสนศรีมหาชัย (2536) ได้ศึกษาการศึกษาการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1) โรงเรียนได้มีประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า 1-3 เดือน โดยวิธีการประชุมชี้แจงกับชาวบ้านอย่างเป็นทางการ ชุมชนให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน ศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนจัดหาและ การใช้สื่อการสอนด้านหลักสูตรจากกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา และการนิเทศติดตามผลจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนใหญ่โรงเรียนมีห้องเรียนครบ

2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อโครงการมากที่สุด มีความสนใจเรียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับ "มาก" และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับพอใจ

3) โรงเรียนแก้ปัญหาโดยการกำหนดความสำคัญก่อนหลังในการใช้งบประมาณ ใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ของระดับประถมศึกษา หรือขอยืมจากโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง คัดเลือกครูที่มีความสามารถพิเศษ หรือคัดเลือกครูที่เรียนจบวิชาเอกใกล้เคียง หรือครูที่จบวิชาเอกที่ต้องการมาช่วยสอน จัดอบรมครูผู้สอน จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า หรือดูงานที่โรงเรียนอื่น

4) บุคคลที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับการดำเนินการ ของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ "มากที่สุด" โดยเชื่อว่าโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโครงการนี้เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน อยู่ในระดับ "มาก"

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นด้านการศึกษาสภาพการดำเนินงานทั่ว ๆ ไป ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีความพร้อมเพียงพอที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารงาน เช่น ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ ตลอดจนสิ่งเกี่ยวข้องอื่น ๆ จากงานวิจัยสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ของการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ยังมีปัญหาด้านบุคลากร และอาคารสถานที่ที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน และ

เป็นการเพิ่มภาระความรับผิดชอบของครู

สำหรับสภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพใกล้เคียงกัน เช่น ผู้ปกครองมีฐานะทางด้านการเศรษฐกิจไม่ค่อยดี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและรับจ้าง การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนจะเป็นด้านแรงงานมากกว่าด้านอื่น

จากเอกสารแนวคิดหลักการของการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน เห็นได้ว่า เป็นการยกระดับการศึกษาของประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้อย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าบางแห่งบางท้องถิ่นจะยังมีปัญหาอยู่บ้าง แต่ผลที่ได้รับจะส่งผลดีมากกว่าผลเสีย ซึ่งในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์นั้นผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ต่างได้พยายามเร่งรัดหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้สมบูรณ์ต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งที่ทุกคนควรให้ความสำคัญและความร่วมมือสนับสนุน โครงการให้ปรากฏผลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานทัดเทียมกับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมอื่นได้ในโอกาสต่อไป จึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบจากการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป