บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะทำการศึกษาถึงแรงจูงใจและการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของนักกีฬาเรือพายและผู้ที่ไม่ใช่นักกีฬา โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ
   1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   1.2 ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจ เรามักจะได้ยินคำอีกหลายคำที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (เบญจมาศ จรรยาวัฒนานนท์, 2544) ได้แก่

แรงขับ (Drive) หมายถึง ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นอันเนื่องมาจากความต้องการของร่างกาย ซึ่งจะจูงใจให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง หรือบำบัดความต้องการนั้น

ความต้องการ (Needs) เป็นความต้องการทางกาย จิตใจ และสังคมเมื่อเกิดการสภาพขาดแคลนหรือมีความไม่สมดุลย์ทางสรีระหรือจิตใจ

เป้าหมาย (Goals) คือ จุดหมายปลายทาง เป็นจุดสุดท้ายของวงจรแรงจูงใจ เป็นจุดที่แรงขับลดลงความต้องการบรรเทาลง การบรรลุเป้าหมายจึงมีความโน้มเอียงที่จะช่วยให้ภาวะสมดุลทางกายหรือทางใจกลับมีขึ้นมาใหม่

เครื่องล่อใจ (Incentive) คือ รางวัลหรือสิ่งล่อใจอันเป็นเป้าหมายที่กระตุ้นให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ปรารถนา หรือความต้องการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อรทัย ชื่นมนุษย์ (2519) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) คือ เงื่อนไข หรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม มี 3 ทิศทาง คือ

- เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่ง
- เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปยับยั้งพฤติกรรม
- เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปกำหนดแนวทางให้เกิดพฤติกรรม

และนักจิตวิทยาได้ให้ความหมาย แรงจูงใจต่าง ๆ กัน เช่น

Hilgard (1979) แรงจูงใจมีความหมายกว้างครอบคลุมภาวะและเงื่อนไขต่างๆ ของบุคคลที่ไปกระตุ้นอินทรีย์หรือเสริมพลัง ตลอดจนนำไปสู่พฤติกรรมที่มีเป้าหมายด้วยเมื่อใดมีแรงจูงใจขึ้นก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและการกระทำที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

Krech (อ้างในสถิต วงศ์สวรรค์, 2529) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ

ดังนั้นเราสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กำหนดทิศทางและระดับความตั้งใจที่จะกระทำในการเลือกและคงไว้ของพฤติกรรมมนุษย์ แรงจูงใจเป็นตัวกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะให้ถอยหนีหรือเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ต่างๆ และความตั้งใจที่จะประพฤติหรือพยายามที่จะบรรลุตามเป้าที่ตั้งใจไว้

อรทัย ชื่นมนุษย์ (2519) กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. **มีการกระตุ้น หรือการเร้า** (Energizing) แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันหรือเร่งเร้าให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมหรือตอบสนอง เช่น การแข่งขัน เร้าให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจกระตุ้น ให้อินทรีย์มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม การแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจที่มีความเข้มข้นมากๆ จะมีชีวิตชีวามากกว่า แรงจูงใจที่มีความเข้มข้นน้อย

2. **มีการชี้แนวทาง หรือทิศทาง** (Directing) แรงจูงใจ จะเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลแก่เด็กประพฤติดี “รางวัล” เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้เด็กๆ รู้ว่าควรจะประพฤติอย่างไรจึงจะได้รางวัล

สถิต วงศ์สวรรค์ (2529) กล่าวว่า ขบวนการของการเกิดแรงจูงใจและพลังของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมา มักจะเป็นไปโดยมีจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับมนุษย์โดยมากจะมีสาเหตุมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการคนเรามักจะมีแรงจูงใจเพื่อให้มีพฤติกรรมอันจะนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจจะมีจุดเริ่มต้นจากทางสรีระอันเป็น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความต้องการทางร่างกายหรือขบวนการทางอินทรีย์อันมีมาแต่กำเนิด ต่อมาก็เกิดแรงจูงใจทางสังคม อันได้มาจากการเรียนรู้ จากการอบรมเลี้ยงดู จากสภาพแวดล้อม หรือจากค่านิยมวัฒนธรรมในสังคมที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดจนจากการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แรงจูงใจของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบด้วยความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางสรีระร่างกายทางอารมณ์หรือทางสังคมก็ตาม ก็จะเกิดแรงขับขึ้นภายในร่างกายและจิตใจของบุคคล ร่างกายจะต้องมีปฏิกิริยาเพื่อช่วยให้ความต้องการนั้น ๆ บรรลุจุดหมาย

พลังของแรงจูงใจ (Motive Strength)

ความต้องการ หรือแรงจูงใจ เป็นต้นเหตุของการเกิดพฤติกรรม โดยทั่วไปคนเรามีความต้องการมากมายหลายอย่าง พร้อมที่จะกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเรียกว่า aroused motive แรงจูงใจหรือความต้องการอันไหนมีพลังมากที่สุดในขณะนั้น จะทำให้เกิดกิจกรรมแสดงพฤติกรรมออก ส่วนความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำ หรือมีพลังน้อย หรืออยู่ในระดับธรรม ซึ่งแฝงอยู่แต่ยังไม่ทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเรียกว่า motivational disposition (สุชา จันทร์เอม, 2535) จนกว่าความต้องการที่มีแรงจูงใจเข้มข้นกว่าได้รับสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการที่มีพลังแห่งแรงจูงใจ ลำดับต่อมาจึงจะได้รับการตอบสนองเป็นลำดับต่อไป แต่สำหรับการศึกษาขบวนการเกิดแรงจูงใจ และพลังของแรงจูงใจในการออกกำลังกายนั้น เพื่อที่จะเข้าใจว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ภายใน ซึ่งทำให้เกิดแรงขับอันก่อให้เกิดหรือยับยั้งการออกกำลังกายเพื่อไปสู่การลดปัญหาหรือการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ทั้งทางร่างก จิตใจ และสังคมจากการออกกำลังกาย ทั้งนี้การมีพฤติกรรมการออกกำลังกายที่แตกต่างกันย่อมแสดงถึงความแตกต่างของพลังของแรงจูงใจ หรือขึ้นอยู่กับระดับความต้องการหรือความคาดหวังจากการออกกำลังกาย ซึ่งจะกระตุ้นหรือผลักดันหรือยับยั้งพฤติกรรมสู่เป้าหมาย

ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจตามหลักการแสดงออกของพฤติกรรมได้เป็น 2 ประเภท คือ (Taylor & Luthan, 1959. อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย, 2542)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ต้องการทำเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง หรืออาศัยเครื่องล่อจากภายนอกเป็นพฤติกรรมเพื่อการเสาะแสวงหาตนเองและยึดรางวัลภายในตนเองเป็นหลัก

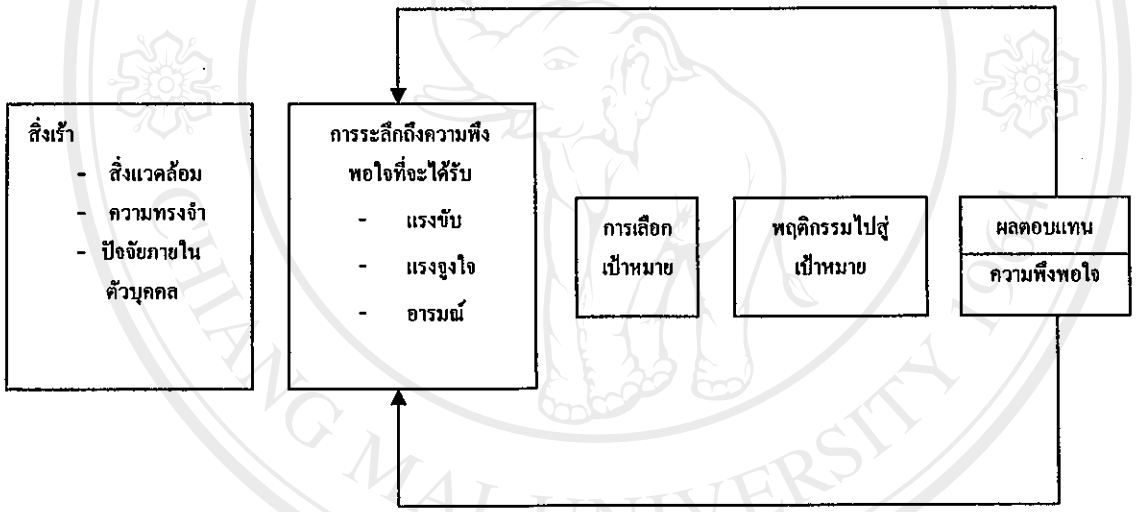
1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2 เจตนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนในพิเศษ (Special nterest) การที่เรามีความสนใจเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่เรื่องนั้น ๆ มากกว่าปกติ

Deci (1975 อ้างใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542) ได้สรุปกรอบแนวคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ดังภาพประกอบที่ 1 รูปแบบเชิงความคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ (A cognitive model of motivated behaviour) บุคคลจะรู้คิดว่าความต้องการจากแรงขับแรงจูงใจภายในอารมณ์เป็นอย่างไร เพื่อจัดสรรพลังงานในการแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย อันเป็นเหตุให้บุคคลเลือกเป้าหมาย (Goal selection) ซึ่งเขาได้คาดหมายว่าจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทนและความพึงพอใจตามมา



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบเชิงความคิดของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ
แหล่งที่มา:ปรับปรุงมาจาก Deci (1975). Intrinsic Motivation. อ้างใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เป้าหมายที่กำหนดไว้จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal directed behaviour) และเมื่อบรรลุเป้าหมายบุคคลก็จะหยุดกระทำพฤติกรรม พฤติกรรมที่ได้รับผลตอบแทนทั้งจากภายในภายนอก และด้านอารมณ์ที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ความพึงพอใจก็จะส่งผลย้อนกลับไปที่การระลึกรู้ถึงความพึงพอใจที่ได้รับ ถ้าเพียงพอก็จะไม่กระตุ้นการกระทำพฤติกรรมใหม่ แต่ถ้ายังไม่พึงพอใจก็จะสร้างเป้าหมายใหม่ เช่นเดียวกับผลตอบแทนจะมี

การส่งผลย้อนหลังไปที่การเลือกเป้าหมายและการระลึกถึงความพอใจ โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและการสร้างเป้าหมายใหม่ จะถูกกระตุ้นจากความรู้สึกด้านความสามารถแห่งตนและการกำหนดด้วยตนเอง

พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจากสมองส่วนกลาง บุคคลจะรู้สึกสนุกสนานกับแบบแผนที่แสดงออกโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนจากรางวัลภายนอก และพฤติกรรมนั้นจะมีความคงทน โดยทั่วไปจะมี 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมแสวงหาสิ่งเร้า และต่อสู้กับอุปสรรค

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางทั้งในแง่ผลักดันหรือยับยั้ง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่เป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าคนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น เป็นนักกีฬาแล้วได้สิทธิ์เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย หรือทำงานในหน่วยงานที่สนับสนุนการกีฬา

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจในบุคลิกภาพสามารถก่อแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการออกกำลังกายได้ เช่น รูปร่างสง่าผ่าเผย สดใส กระฉับกระเฉง

2.4 สิ่งล่อใน (Incentives) มีสิ่งล่อใจหลายๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล การชมเชย การประกวด การแข่งขัน หรือแม้แต่การตำหนิการลงโทษ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

แรงจูงใจที่มีบทบาทยิ่งต่อการคงอยู่ของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจภายในเพราะเกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตตนเอง แรงจูงใจภายในเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตใจที่หลากหลาย โดยมีรางวัลเบื้องต้น คือ ความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ (Effectance) และความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ความต้องการภายในที่จะมีความสามารถและการลิขิตของตนเอง ทำให้บุคคลถูกจูงใจว่าจะเสาะแสวงหาและพากเพียรพยายามที่เอาชนะในอุปสรรคต่าง ๆ

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นพื้นฐานในการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

สถิต วงษ์สวรรค์(2529)สรุปว่าแรงจูงใจแบ่งตามพื้นฐานของการเกิดแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) หรือ แรงจูงใจทางกาย แรงจูงใจทางชีวภาพ (Biological Motives) หรือเป็นการจูงใจขั้นพื้นฐานทางสรีระ ซึ่งเป็นแรงจูงใจโดยทั่วไปเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น ได้แก่ ความต้องการที่เป็นความจำเป็นที่ร่างกายต้องการเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความขาดสมดุลทางร่างกาย ทำให้ร่างกายเกิดความตึงเครียด จำเป็นต้องหาทางลดความตึงเครียดเหล่านั้น ซึ่งได้แก่ภาวะที่ร่างกายขาด เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ หรือเป็นภาวะที่ร่างกายมีมากเกินไป เช่น อิ่มเกินไป เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะเกิดมีขึ้นโดยไม่ต้องมีการ เรียนรู้ บางแห่งเรียกว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives หรือ Primary Drives)

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives or Sociological Motives) หรือแรงจูงทางจิตวิทยา (Physiological Motives) หรือแรงจูงใจชั้นสูงสุด (Secondary Motives) เช่น ความต้องการ การยอมรับ ความรัก ความปลอดภัย อำนาจ เกียรติยศชื่อเสียง ฯลฯ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้มาก่อน ซึ่งมักจะเป็นความรู้สึกขาดสมดุลทางจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับอวัยวะหรือระบบประสาท

นักจิตวิทยาบางกลุ่มมีความเห็นว่าวิธีการแบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานของการเกิดแรงจูงใจนั้นยังไม่สามารถแบ่งให้ครอบคลุมแรงจูงใจทุกชนิดได้ นักจิตวิทยากลุ่มนี้คือ Singer (1982) และ Foster(1975) (อ้างในสมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย,2542) จึงแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกร้อนหนาว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทั่วไปที่ไม่ใช่การเรียนรู้ (Unlearned General Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และเป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย เช่น ความรัก ความอบอุ่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และไม่ใช่ติดตัวมาแต่กำเนิด เกิดขึ้นจากการที่บุคคลไปสัมผัสกับสิ่งแวดล้อม

Hilgard (1979) แบ่งแรงจูงใจไว้เป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motives) เป็นความต้องการทางกายซึ่งขาดเสียมิได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ฯลฯ

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม เป็นแรงจูงใจเพื่อเข้าสังคมในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความรัก การยอมรับนับถือ ฯลฯ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. แรงจูงใจเพื่ออวดตน (Ego Integrative Motives) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการชื่อเสียง ความสำเร็จ (Need for Successfullness) Murray (1938 อ้างใน หลุย จำปาเทศ, 2533) แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 คือ ความต้องการทางสรีระ (Viscerogenic Needs)

ประเภทที่ 2 คือ ความต้องการทางจิตใจ (Psychogenic Needs)มี 28 ชนิดด้วยกันโดยรวมความต้องการเหล่านั้นเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 5 กลุ่มดังนี้

1. ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งของ เช่น รางวัล เงินทอง ทรัพย์สมบัติ

2. ความต้องการที่จะแสดงความทะเยอทะยาน มีอำนาจ มีกำลังใจ ปรารถนาที่จะสัมฤทธิ์ผลในสิ่งต่าง ๆ และต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคหรือภาวะเงื่อนไขต่างๆ (Counteraction) ความต้องการการยกย่อง (Deference) ความต้องการแสดงออก (Exhibition) ฯลฯ

3. ความต้องการเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การต่อต้าน การยอมแพ้ หรือความพ่ายแพ้ เช่น ความต้องการที่จะก้าวร้าว (Aggression) ความต้องการความยกย่อง (Deference) ฯลฯ

4. ความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นหรือตนเองบาดเจ็บ เช่น ความต้องการที่จะไม่ใยดีต่อสิ่งรอบข้าง (Rejection)ฯลฯ

5. ความต้องการเกี่ยวกับความรักที่มีต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น (Affiliation) ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค หรือภาวะเงื่อนไขต่างๆ (Counteraction) ความต้องการแสดงออก (Exhibition) ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (Nurturance) ความต้องการทางเพศ (Sex) ความต้องการสิ่งประทับใจ (Sentience) ฯลฯ

แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

สุชา จันทร์เอม (2541) กล่าวว่า มีผู้เสนอทฤษฎีหลายทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจ โดยแต่ละทฤษฎีเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ

1. เกิดตามความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญที่มนุษย์เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกหนีความเจ็บปวด

2. เกิดจาก สัญชาติญาณ (Instinctual) คือความเชื่อว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อ สิ่งเร้าต่างๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาติญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคน และสัญชาติญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ไว้เรียบร้อยแล้ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) แนวความคิดนี้เชื่อในความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าความตั้งใจและความปรารถนา (Willing and Desiring) ของมนุษย์จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดนี้คิดว่าคนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความต้องการอะไรและมิได้สนใจว่าอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

4. เกิดจากแรงขับ (Drive) แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงการจิตวิทยา และในปัจจุบันเชื่อว่าพฤติกรรมและอุปนิสัยของมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความแตกต่างกันไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานาน ตามระบบของการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ

แรงจูงใจในการออกกำลังกายเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นปฐมภูมิแล้ว โดยแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแรงขับที่มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย เป็นการถ่ายโยงการเรียนรู้ (Transfer of learning) ซึ่งนับว่าเป็นทักษะที่มีอิทธิพลต่อทักษะอื่น ๆ ซึ่งจะสามารถจำการเรียนรู้เดิมในอดีตมาเป็นประสบการณ์ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกัน (มธุรส สว่างบำรุง, 2542) และ Pender (1996) กล่าวว่า ความรู้และทักษะจากประสบการณ์เดิม จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้สมบูรณ์ขึ้น หรือเป็นแรงจูงใจจากการมีเหตุผลและความรู้ว่าการออกกำลังกายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มีคุณค่าที่จะทำให้มีสุขภาพแข็งแรงมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรืออาจเป็นแรงจูงใจที่จะหา ความสุขส่วนตัว หลบหนีความเจ็บปวดทั้งจากการเกิดปัญหาสุขภาพ หรือเป็นความเจ็บปวดที่เกิดจากผลด้านลบของการออกกำลังกายเนื่องจากการออกกำลังกายที่ประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าหรือปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation) (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542; นวลละออ สุภาผล, 2527; สถิต วงศ์สวรรค์, 2529)

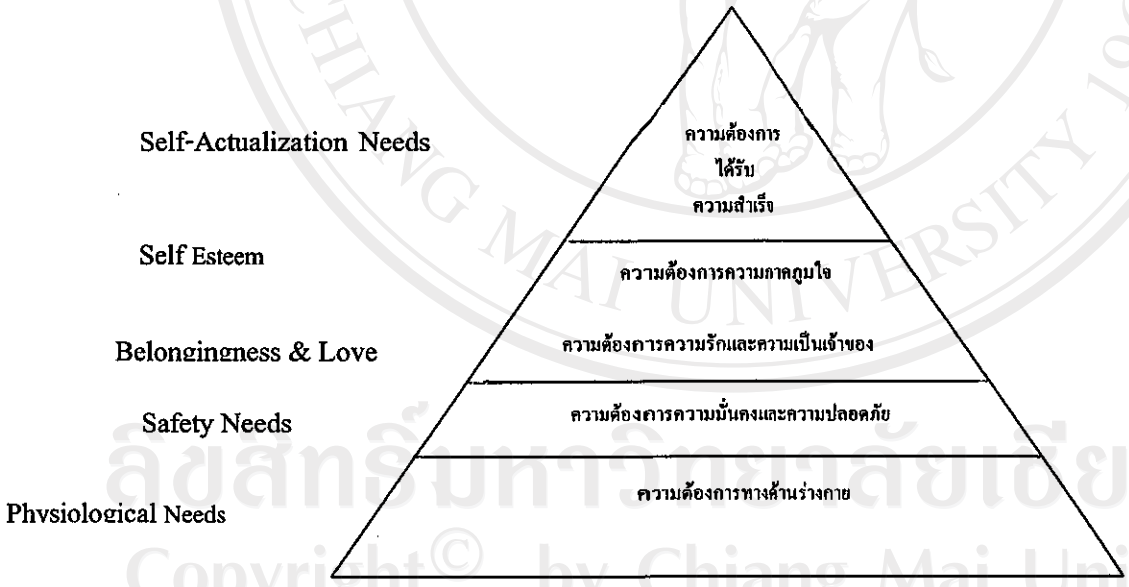
Abraham H. Maslow (1970) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่ทำให้ชีวิตของเขาได้รับความสมปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตน Maslow ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ เขาให้ความเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ และต้องการที่จะสนองตอบความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดแรงจูงใจ โดยความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากความต้องการเบื้องต้น (Basic Needs) ไปสู่ระดับสูงขึ้นไปหรือบุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไป เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) หรือความต้องการทางด้านสรีระ หรือความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการประเภทนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหนือความต้องการขั้นอื่นๆ ก็ต่อเมื่อตกอยู่ในภาวะขาดแคลน หากความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ความต้องการในระดับต่อไปก็จะตามมา



ภาพประกอบที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามความคิดของ Maslow. อ้างใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากความกลัวภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นความต้องการในการป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายและจิตใจ เช่น ความเจ็บป่วย โรคภัย อุบัติเหตุ ความคลอนแคลนทางเศรษฐกิจ ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ความต้องการความปลอดภัยจะมีความสำคัญขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว หลังจากนั้นความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหนือความต้องการประเภทอื่น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) บุคคลต้องการความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือคนอื่นๆ ในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย เมื่อความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการทางสังคม ซึ่งอยู่ในระดับถัดไปจากความต้องการ 2 ประการแรก ดังกล่าวแล้ว จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น เพราะมนุษย์ชอบรวมกลุ่ม ชอบอยู่รวมกันตามวิสัยสัตว์สังคมนอกจากนั้นยังต้องการการยอมรับและการให้มิตรภาพความรักจากเพื่อนและสังคม อันเป็นความรู้สึกตนเองมีคุณค่า

4. ความต้องการความภาคภูมิใจ หรือได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Egoistic Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการ มีเพื่อนฝูงหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่อง สรรเสริญ ซึ่งหมายถึง ทางด้านฐานะบทบาทและความมั่นคงทางสังคม Maslow ได้แบ่งความต้องการในขั้นนี้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าคนมีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสพความสำเร็จในด้านต่างๆ ลักษณะที่สอง เป็นความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem from other) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง โดยเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยในสิ่งที่ตนเองกระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าความสามารถของตนได้รับการยอมรับของผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความต้องการที่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Realization or Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการให้เกิดความสมหวังทุกอย่างในชีวิตหรือต้องการประจักษ์ตนเอง เป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ของบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาที่จะเป็น ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของตนเองและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับนั้นจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ ซึ่งเกิดขึ้นกับผู้ที่สามารถจะมีความเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง และสามารถทำสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด และถือเป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด (Maslow, 1970 อ้างใน นวลละออ สุภาผล, 2527)

จากแนวคิดทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่า พฤติกรรมการออกกำลังกายแม้จะเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อสรีระของมนุษย์แต่เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งจากสัญชาติญาณ และจากการเรียนรู้ในภายหลัง (Learned-drives) เป็นพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ โดยประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนาน ความประทับใจจากการเรียนการเล่น การแข่งขันกีฬาหรือการออกกำลังกายในวัยเด็กจะกลายเป็นแรงจูงใจและถ่ายโยงถึงการมีพฤติกรรมในวัยผู้ใหญ่ บนพื้นฐาน 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะรู้สึกถึงความสามารถ การตัดสินใจและมีอิสระที่จะกระทำ
2. เพื่อจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อผลจากรางวัลต่างๆ ในขั้นความต้องการความปลอดภัย ต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการได้รับความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใจการออกกำลังกายมีความสัมพันธ์กับทุกลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น และแรงจูงใจการเกิดจากความต้องการหลายด้านแตกต่างกันไปในแต่ละพฤติกรรมการออกกำลังกาย

ทั้งนี้ธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลตามแนวความคิดของ Maslow เป็นการศึกษาลำดับขั้นความต้องการที่กลายเป็นแรงจูงใจในการออกกำลังกายของบุคคล และชี้ให้เห็นถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับขั้นความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาอยู่ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ (Wienburg and Gould, 1995; Cox, 1990 อ้างถึงใน สมบัติ กาญจรกิจ, 2538; นฤพนธ์ วงศ์จตุภัทร, 2538; สืบสาย บุญวีรบุตร, 2536)

1. แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจแบบประเมิน (Intrinsic and Cognitive Evaluation Theory)
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)
3. ทฤษฎีการอ้างสาเหตุ (Attribution Theory)
4. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Goal Setting Theory)

1. แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจแบบประเมิน (Intrinsic and Cognitive Evaluation Theory)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวเองโดยไม่มีรางวัลหรือผลจากสาเหตุภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการกีฬาก็คือ เป็นแรงจูงใจในการเล่นกีฬาเพื่อความสนุกสนาน สนุกที่จะได้เล่น โดยไม่มีอิทธิพลภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง แรงจูงใจภายในเกิดได้อย่างไร เพิ่มได้อย่างไร เดิมเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ได้ บอกแต่เป็นเพียงแรงขับภายในที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานเท่านั้น ซึ่งแท้ที่จริงแล้วมีมากกว่านั้น ดังนั้น เพื่อหาคำอธิบายจึงเกิดทฤษฎีแรงจูงใจแบบประเมินขึ้น ทฤษฎีแรงจูงใจแบบประเมิน (Cognitive Evaluation Theory) เป็นแรงจูงใจภายในประเภทหนึ่งที่เกิดจากภายใน ต้องการความรู้สึกว่ามีความสามารถและเป็นผู้กำหนดต่อสถานการณ์ องค์ประกอบที่สำคัญคือความรู้สึกควบคุมและการประเมินข้อมูล

1.1 ความรู้สึกควบคุม (Perceive Controlling) หมายถึง การให้แรงเสริมภายนอกอาจจะเปลี่ยนแรงจูงใจ เมื่อคนเล่นกีฬาแบบมีแรงจูงใจภายในจะเล่นกีฬาเพื่อความสนุกที่แท้จริง แหล่งของแรงจูงใจก็คือภายใน

แรงจูงใจภายนอกซึ่งเป็นแรงทำให้เกิดการกระทำต่างๆ เพื่อสิ่งของ เพื่อเงินรางวัล และชื่อเสียงจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในลดลงถ้ามีความรู้สึกว่า รางวัลเป็นเหตุผลที่สำคัญในการเล่นกีฬาหรือแข่งขันกีฬา ถ้าแข่งขันเพื่อรางวัลอย่างเดียว แรงจูงใจภายในก็ไม่เกิดขึ้น หรือไม่มีความสำคัญอีกต่อไป

1.2 การประเมินข่าวสาร (Information Process) เป็นกระบวนการที่มีรางวัล หรือสิ่งเร้าภาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นอกซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายใน องค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินข่าวสารคือ การประเมินข่าวสารว่ารางวัลมีผลต่อการรับรู้ว่ามีความสามารถ และการเป็นผู้กำหนดการกระทำของตน

แรงจูงใจภายในทำให้คนเล่นกีฬาและแข่งขันกีฬารู้สึกพอใจ สนุก และเป็นผู้กำหนดสถานการณ์ ถ้ารางวัลทำให้รู้สึกว่าตนมีความสามารถและตนเป็นผู้กำหนดสถานการณ์ แรงจูงใจภายในจะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้ารางวัลทำให้รู้สึกว่าเป็นการบังคับหรือถูกควบคุมแรงจูงใจภายในก็จะลดลงด้วย

รางวัลและอิทธิพลของรางวัลที่มีต่อการกีฬาขึ้นอยู่กับการประเมินข่าวสารว่าอะไรที่สำคัญ ความรู้สึกว่ามีความสามารถหรือรางวัล การให้รางวัลแก่นักกีฬาดีเด่น หรือเล่นได้ดีเป็นสิ่งที่ดี ถ้าจำเป็นต้องเล่นเพื่อรางวัล แรงจูงใจภายในก็จะลดลงด้วย

จะเห็นได้ว่ารางวัลมีผลต่อแรงจูงใจภายในทั้งผลเพิ่มและลด แรงจูงใจภายในขึ้นอยู่กับกระบวนการประเมินในข่าวสารและความรู้สึกเป็นผู้ควบคุมความสมประสงค์ ดังนั้น การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ประกอบด้วย การประเมินข่าวสาร และ การควบคุม นั่นเอง โค้ชควรเน้นกระบวนการประเมินข่าวสารมากกว่าการให้รางวัลบังคับนักกีฬา การให้รางวัลเป็นการให้กับการเล่นที่ดีขึ้นมากกว่าจะบังคับให้นักกีฬาเล่นให้ดีขึ้นเพื่อเอารางวัล ฉะนั้นรางวัลควรให้กับความพยายามของนักกีฬามากกว่าชัยชนะของนักกีฬา

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับหรือสิ่งเร้าใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะถึงเป้าหมาย หรือลักษณะนิสัยในการเผชิญหน้าหรือถอยหนีในการแข่งขัน รวมทั้งความมุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ หรือสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ 2 ทฤษฎีดังนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland และ Atkinson กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนก็คือ แรงจูงใจที่ต้องการสู้สู่ความสัมฤทธิ์หรือถอยหนีความล้มเหลว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่นักกีฬาเตรียมตัวที่จะต่อสู้หรือหลบหนีสภาพการแข่งขันกีฬา ซึ่งรวมถึงแนวคิดในด้านแรงปรารถนาที่มุ่งสู่ชัยชนะ ความสำเร็จ นั้นคือนักกีฬาที่ประสบความสำเร็จ เพราะมีแรงปรารถนาในใจ มิใช่ขนาด รูปร่างและความแข็งแรง อย่างเดียว

McClelland และ Atkinsonได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ สู่ความสำเร็จนี้ระหว่าง ค.ศ. 1950 – 1970 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจมากที่สุดในเรื่องของจิตวิทยา ซึ่งเขาได้ใช้การคำนวณทางคณิตศาสตร์มาอธิบายความต้องการที่จะประสบความสำเร็จใช้ตัวย่อว่า nAch ซึ่ง McClelland เสนอปัจจัย 2 ประการ ที่จะบ่งชี้ความต้องการความสำเร็จของนักกีฬา ปัจจัยนั้นได้แก่

(1) สิ่งจูงใจสู่ความสำเร็จ (Motive to Achieve Succese หรือตัวย่อ Ms)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(2) สิ่งจูงใจหลบหนีเพื่อความล้มเหลว (Motive to Avoid failure หรือตัวย่อ Maf)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลนี้ McClelland และ Atkinson ได้ร่วมกันสร้างทฤษฎีนี้ ซึ่งพยายามอธิบายถึงความต้องการที่จะทำงานมุ่งสู่ความสัมฤทธิ์ผล หรือเพื่อความเป็นเลิศในสภาพการที่มีการแข่งขัน

McClelland ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยบ่งชี้ก็คือ ตัววัดความต้องการสำเร็จ (In Ach) ซึ่งเขาอธิบายถึงลักษณะผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง (High Achieves) ได้แก่

1. มีความกล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) คนที่ประสบความสำเร็จสูงต้องมีการกล้าเสี่ยงพอประมาณเพื่อให้ได้ผลตอบแทนความสำเร็จและโอกาสของความสำเร็จด้วย

2. มีข้อมูลข่าวสารทันต่อสภาพการณ์ (Immediate Feed Back) นอกจากจะมีการกล้าเสี่ยงพอประมาณบุคคลจะต้องเลือก หรือสรรหาข้อมูลย้อนกลับทันต่อเหตุการณ์ทันทีทันใด เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนกระทำและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงมุ่งสู่ความสำเร็จ

3. การประสบความสำเร็จในงาน (Accomplishment) การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดจะต้องมีการประสบความสำเร็จในงานหรือการแสดงออกที่มีความพึงพอใจ และมีความต้องการสำเร็จในงานมากกว่า สินจ้างรางวัลและค่าตอบแทน

4. มีความหมกมุ่นในงาน (Preoccupation with Task) บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงย่อมมีนิสัยที่หมกมุ่นกับงานกล่าวคือ เมื่อเริ่มต้นงานแล้วจะสานต่อจนกระทั่งสำเร็จไม่กระทำครึ่ง ๆ กลาง ๆ

และแรงจูงใจภายนอกเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ (Cox, 1990)

n Ach = (Ms – Maf) (IS x Ps) + Mext

n Ach = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Ms = แรงจูงใจที่จะสู้สู่ความสัมฤทธิ์

Maf = แรงจูงใจหนีจากความล้มเหลว

Ps = ความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ

Is = สิ่งเร้าใจจากความสัมฤทธิ์ (Is = 1 – Ps)

Mext = สิ่งเร้าจากความสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จ

จากสูตรนี้หมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากความต้องการที่จะสู้สู่ความสัมฤทธิ์ ลบด้วย ความต้องการที่จะหนีความล้มเหลว ซึ่งจะเพิ่มได้ด้วยแรงจูงใจภายนอกและความเป็นไปได้ที่จะสำเร็จ นั่นคือความเป็นไปได้ของผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจภายนอกมีผลต่อ

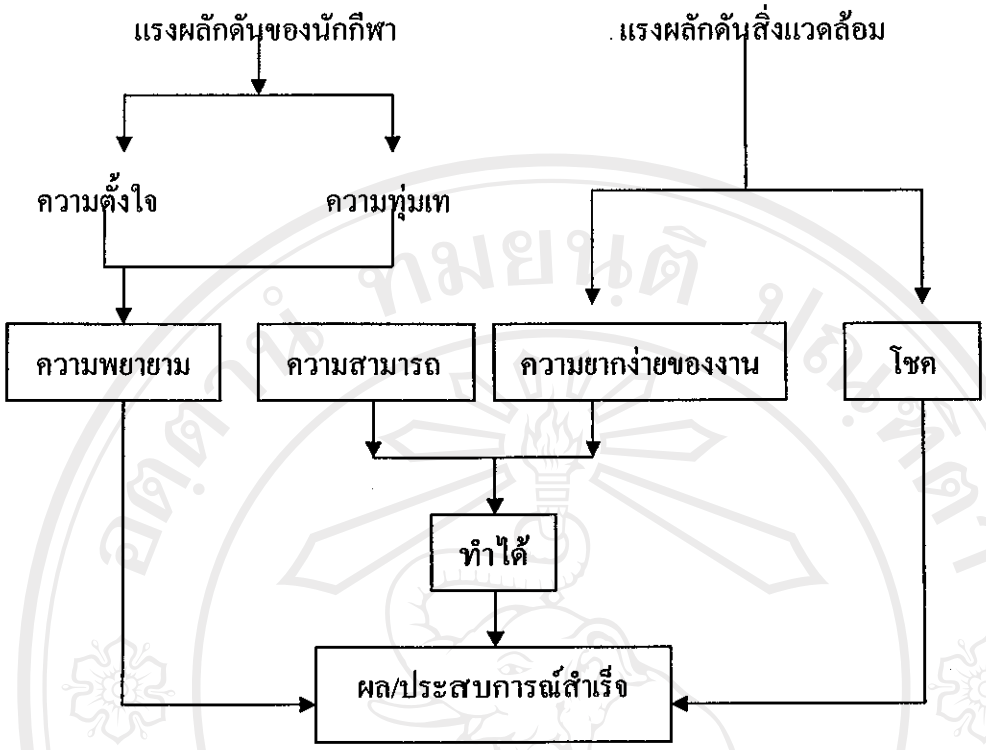
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักกีฬา ดังนั้น ในสถานการณ์การแข่งขัน หากนักกีฬา มีความต้องการที่จะประสบความผลสำเร็จต่ำ เห็นว่าเป็นกิจกรรมไม่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจที่จะเล่นจนเต็มความสามารถก็จะลดลง แต่ในทางตรงข้ามถ้านักกีฬาที่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เห็นว่ากิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ ก็จะเกิดความต้องการที่จะแข่งขันและจะพยายามจรเต็มความสามารถจะทำให้เกิดพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Risk – Taking Behavior) และการคาดหวังผล (Performance Expectation) จากการแข่งขัน

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีแรกเกี่ยงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อธิบายโดยรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของแรงจูงใจชนิดนี้ได้ดี แต่พบว่าเมื่อนำมาใช้จริงไม่สามารถกำหนดแรงจูงใจออกเป็นตัวเลขได้ ซึ่งเป็นการอธิบายหลักการเหตุผลของแรงจูงใจเชิงเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเริ่มต้นจากการศึกษาวิจัยในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมและการกีฬา

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ (Harter's Competence Motivation Theory) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ได้จากความรู้สึกว่าตนมีความสามารถและทำอะไรที่ยากขึ้นได้ ก็ต้องการที่จะทำหรือฝึกอะไรที่ยากกว่า เมื่อรับรู้ว่าตนประสบผลสำเร็จ และในทางตรงข้ามจะไม่อยากทำเมื่อรู้ว่าตนเป็นคนล้มเหลว เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับการรับรู้ตนว่ามีความสามารถซึ่ง (Heider,1944) และ Harter , (1944)ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ต่อโดยเน้นความสามารถและประสบการณ์แห่งความสำเร็จ ในการสร้างความเชื่อมั่นแห่งตน และมีความมั่นใจในความสำเร็จแห่งตนเองเป็นการสร้างแรงจูงใจและประสบการณ์แห่งความสัมฤทธิ์ผล ดังภาพประกอบที่ 3 และที่ 4

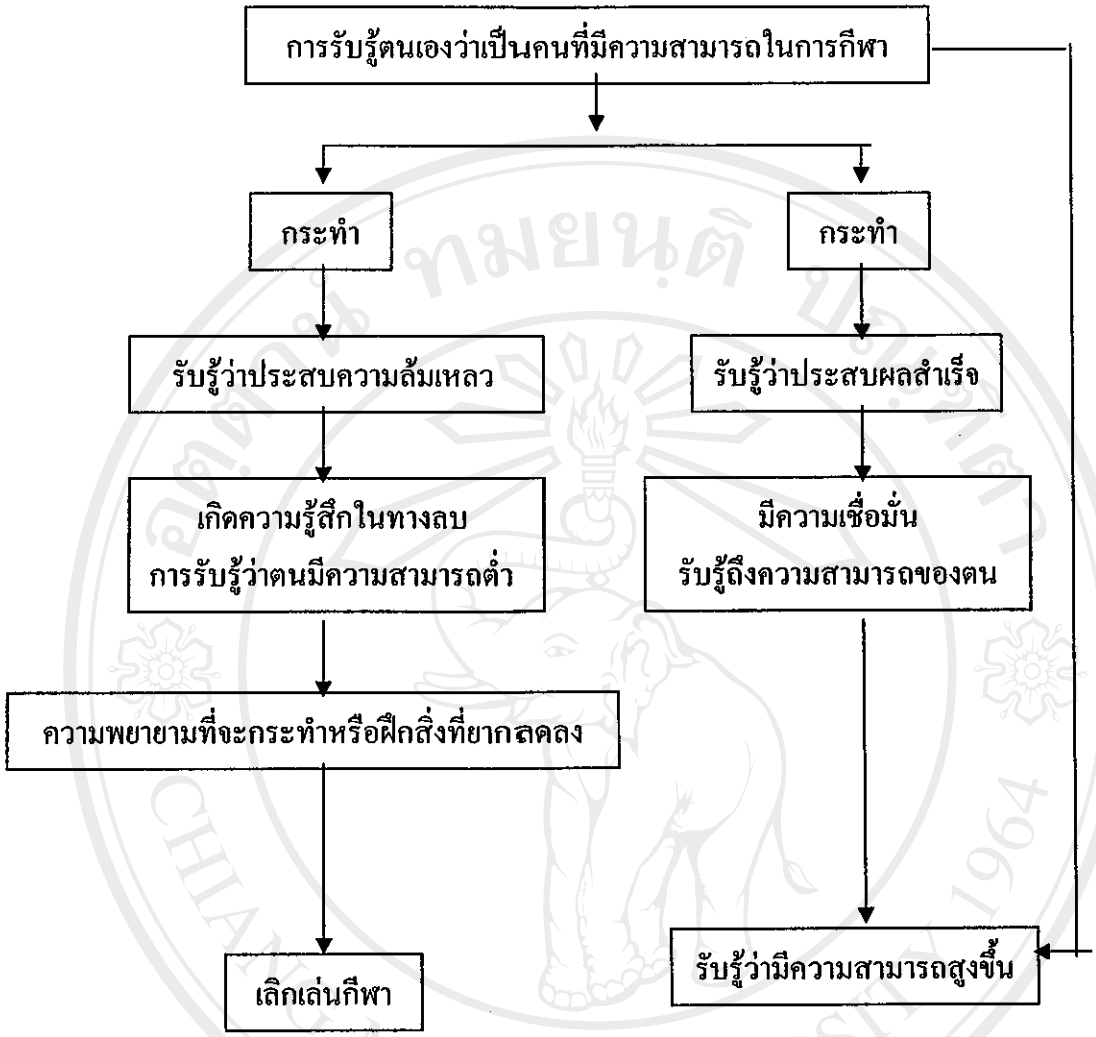
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพประกอบที่ 3 แสดงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งที่มา : Heider (1944) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย 2542

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพประกอบที่ 4 โครงสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ (Harter,1944)

แหล่งที่มา : Richard H. Cox(1990) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย 2542

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดังนั้น ในการฝึกหรือการแข่งขันกีฬา ถ้านักกีฬามีการรับรู้หรือถูกทำให้รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ก็จะเกิดความมั่นใจ ความต้องการที่จะทำการฝึกให้ยากยิ่งขึ้น มีแรงจูงใจที่กระทำมากขึ้น โค้ช เพื่อนร่วมทีม หรือคนใกล้ชิด มีผลมากในการสร้างเสริมให้เกิดการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ (Bandura, 1977) ได้เสนอการสร้างเสริมการรับรู้ว่าตนมีความสามารถอาจกระทำได้ดังนี้

2.2.1 การประสบผลสำเร็จ (Percieve Success) นักกีฬาควรถูกฝึกให้มีการรับรู้ว่า

" ความสำเร็จ" ทั้งในการฝึกซ้อมและแข่งขัน ไม่ใช่การทำจนสำเร็จ หรือแพ้ – ชนะ แต่ควรเน้นที่ความพยายามที่จะกระทำ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และควรเป็นจุดมุ่งหมายที่ยากขึ้นและทำได้

2.2.2 โดยการใช้คำพูดกระตุ้น เพื่อให้กำลังใจ (Verbal Persuation) เป็นการพูดให้กำลังใจ สร้างความเชื่อมั่น จากโค้ช เพื่อน และคนใกล้ชิดอื่น ๆ เป็นการให้ผลย้อนกลับไปในทางบวก ก่อนลงแข่งขัน หรือขณะฝึกซ้อมทักษะใหม่ ๆ

2.2.3 โดยการให้สังเกต และเลียนจากแม่แบบ (Vicarious Experience) โดยการใช้บุคคลที่มีอายุ เพศ และระดับความสามารถใกล้เคียงกันมาเป็นแม่แบบ เพื่อเปรียบเทียบและเห็นวิธีการ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจที่จะทำการฝึกซ้อม

2.2.4 โดยการกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) ในการเล่นให้ได้ผลสูงสุดนั้น ควรมีระดับของแรงกระตุ้นที่พอเหมาะไม่ให้อยู่ในระดับสูงหรือต่ำเกินไป ดังนั้น การจัดปรับระดับแรงกระตุ้น เป็นสิ่งที่จะช่วยให้การฝึกซ้อมและแข่งขันได้ผลสูงสุดเต็มศักยภาพของนักกีฬา

3. ทฤษฎีการอ้างสาเหตุ (Attribution Theory)

การอ้างสาเหตุเป็นความพยายามของมนุษย์ ในการที่จะอธิบายการเข้าใจและทำนายเหตุการณ์ต่าง ๆ โดนอาศัยปัญหาการรับรู้ตนเอง การอ้างสาเหตุเป็นการที่จะหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง โดยพยายามหาเหตุของการกระทำนั้น ๆ ซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั่นเอง การอ้างสาเหตุเป็นแรงจูงใจปัญญา (Cognitive) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ (Heider, 1944 และ 1958)

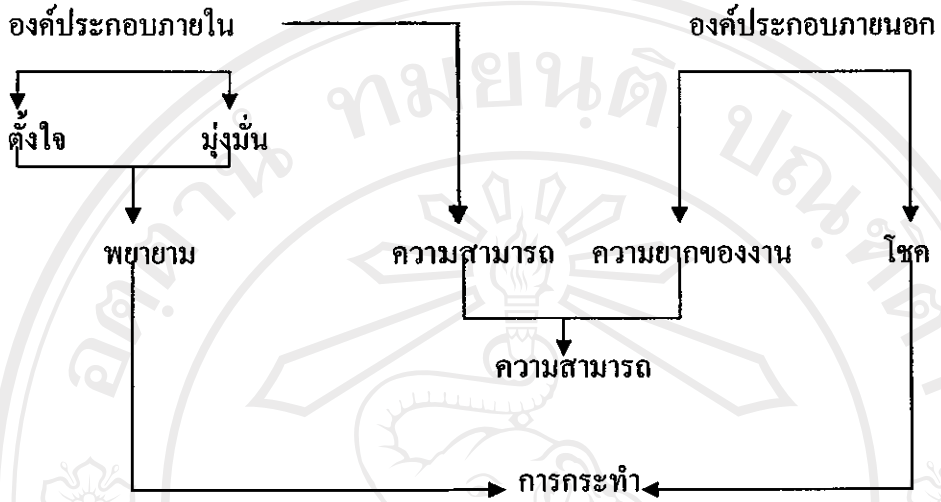
(Roberts,1982) และ(Weiner, 1985)อธิบายการอ้างสาเหตุว่าเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ ความรู้สึก ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคน ๆ นั้นในการแข่งขันกีฬา และหลังการแข่งขันนักกีฬาจะเลือกหาเหตุผลมาอธิบายผลการเล่นของเขาว่าสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นอย่างไร

โครงสร้างของทฤษฎีการอ้างสาเหตุ

ต้นแบบของทฤษฎีคือ (Fritz & Heider,1944) อธิบายการอ้างสาเหตุไว้ว่า เป็นความพยายามของมนุษย์ในการที่จะเข้าใจ และทำนายพฤติกรรมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเพื่อที่จะทำให้แรงจูงใจในการกระทำนั่นมั่นคงและอธิบายความสามารถของตนประกอบไปด้วยองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกหรือทั้งสองอย่างในการที่จะอธิบายความสามารถหรือความพยายาม เพื่อที่จะอธิบายถึงความตั้งใจหรือความมุ่งมั่น องค์ประกอบภายนอกคือ ความยากของงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(Task Difficulty) และโชค (Luck) องค์ประกอบภายในคือ ความสามารถ (Ability) และความพยายาม (Effort) ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบที่ 5 แสดงโครงสร้างทฤษฎีการอ้างสาเหตุของ Heider, (1944)
แหล่งที่มา: Richard H. Cox (1990) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย 2542

จากภาพประกอบ Heider ได้อธิบายว่าการอ้างสาเหตุในการกระทำของตนเองเนื่องมาจากองค์ประกอบภายใน คือ ความสามารถและความพยายาม องค์ประกอบภายนอกคือ ความยากของงาน โชคช่วย เช่น นักกีฬาจะบอกสาเหตุของการแพ้การแข่งขันที่ผ่านมาเพราะเขาเก่งกว่า ฝีมือดีกว่า (ความสามารถ) ชนะเพราะโชคช่วยหรือเพราะกรรมการเข้าข้างผู้แข่งขัน (โชค) ทีมตรงข้ามเป็นแชมป์ 4 สมัย ทีมเราเพิ่งหัดใหม่ (ความยากของงาน) เป็นต้น

ทฤษฎีการอ้างสาเหตุของ Weiner

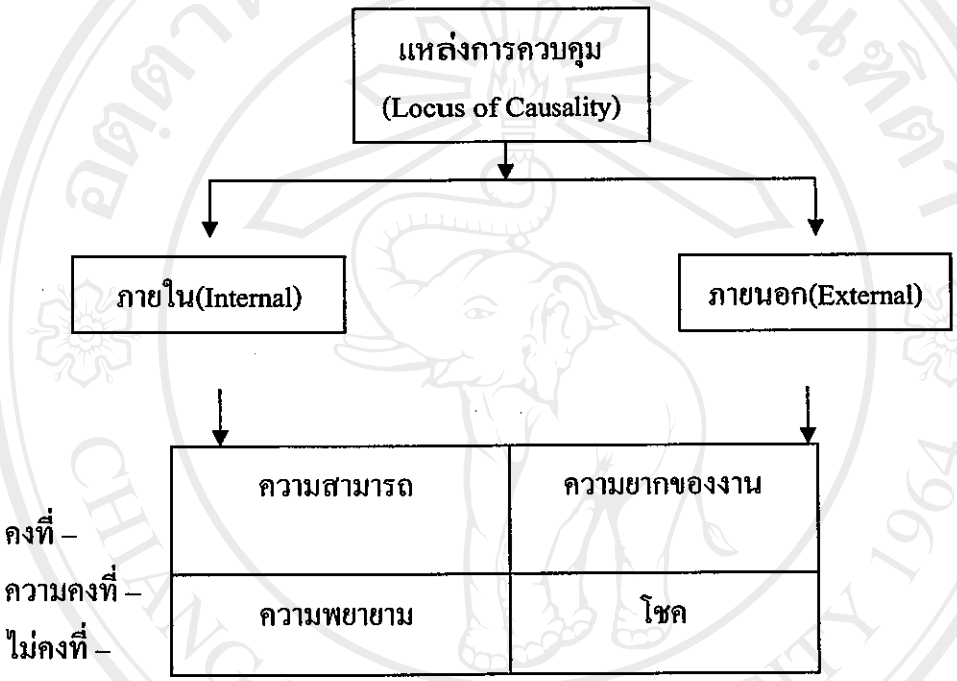
Weiner (1972) ได้พัฒนาการอ้างสาเหตุของ Heider, (1944) โดยแบ่งการอ้างสาเหตุออกเป็น 2 ทิศทาง ดังภาพประกอบได้แก่

1. ความคงที่ (Stability) ซึ่งประกอบด้วยความคงที่และความไม่คงที่ และแหล่งภายนอก ซึ่งมีผลต่อผลการเล่นและเชื่อว่าสาเหตุที่มีผลต่อความสามารถของการเล่นเนื่องมาจากองค์ประกอบภายนอก เช่น ความเชื่อ โอกาสและบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมทีม กรรมการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Weiner เชื่อว่าการอ้างสาเหตุของมนุษย์ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- ความพยายามของงาน (Task difficulty)
- ความพยายาม (Effort)
- ความสามารถ (Ability)
- โชค (Luck)



ภาพประกอบที่ 6 แสดงทฤษฎีการอ้างสาเหตุของ Weiner

แหล่งที่มา : Richard H. Cox (1990) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย 2542

ต่อมา Weiner ได้เพิ่มองค์ประกอบการอ้างสาเหตุอีก 1 ประการ คือ การควบคุม ซึ่งเป็นสาเหตุที่ควบคุมได้หรือไม่ได้ ที่มีผลต่อการเล่นของนักกีฬาคนนั้น ๆ และเปลี่ยนจากแหล่งที่ทำได้ (Locus of Control) มาเป็นแหล่งสาเหตุ (Locus of Causality) นอกจากนั้นยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอ้างสาเหตุคือ กระบวนการสังคม ซึ่งมีผลต่อการสร้างค่านิยมของนักกีฬา และความแตกต่างในการรับรู้ในการประเมินผลความสามารถของตนเองในขณะที่นักกีฬาบางคนรับรู้และมองความสามารถของตนเองออกว่าเป็นผลสำเร็จหรือล้มเหลวจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจจะแพ้หรือชนะก็ได้ จึงทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการอธิบายถึงการอ้างสาเหตุของนักกีฬาคนนั้น ๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

Burton (1993) นักจิตวิทยาการกีฬา กล่าวว่า เทคนิคการสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายเป็นเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจที่มุ่งหวัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเล่นกีฬา เพราะเป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความตั้งใจไปพร้อมกับการเพิ่มระดับของความอดทน ฝึกหรือเล่นกีฬา เช่นเดียวกับนักจิตวิทยา Gill(1986) เน้นเทคนิคการกำหนดเป้าหมายเทคนิคที่ช่วยในการ รักษาระดับของแรงกระตุ้น ภายในเพื่อเพิ่มระดับความสามารถ ในการกีฬาการกำหนดเป้าหมาย ที่เหมาะสม ท้าทายและชัดเจนจนเป็นตัวเพิ่มระดับความสามารถในการกีฬาและเป็นตัวเพิ่มระดับของความมั่นใจเฉพาะอย่างด้วย

Tennant (1993) ให้คำจำกัดความของคำว่า เป้าหมาย (Goal) ไว้ว่า เป็นบางสิ่งบางอย่างที่เราต้องการรักษาไว้ขณะที่ยังมีสติอยู่และเป้าหมายมีคุณสมบัติ 2 ประการ

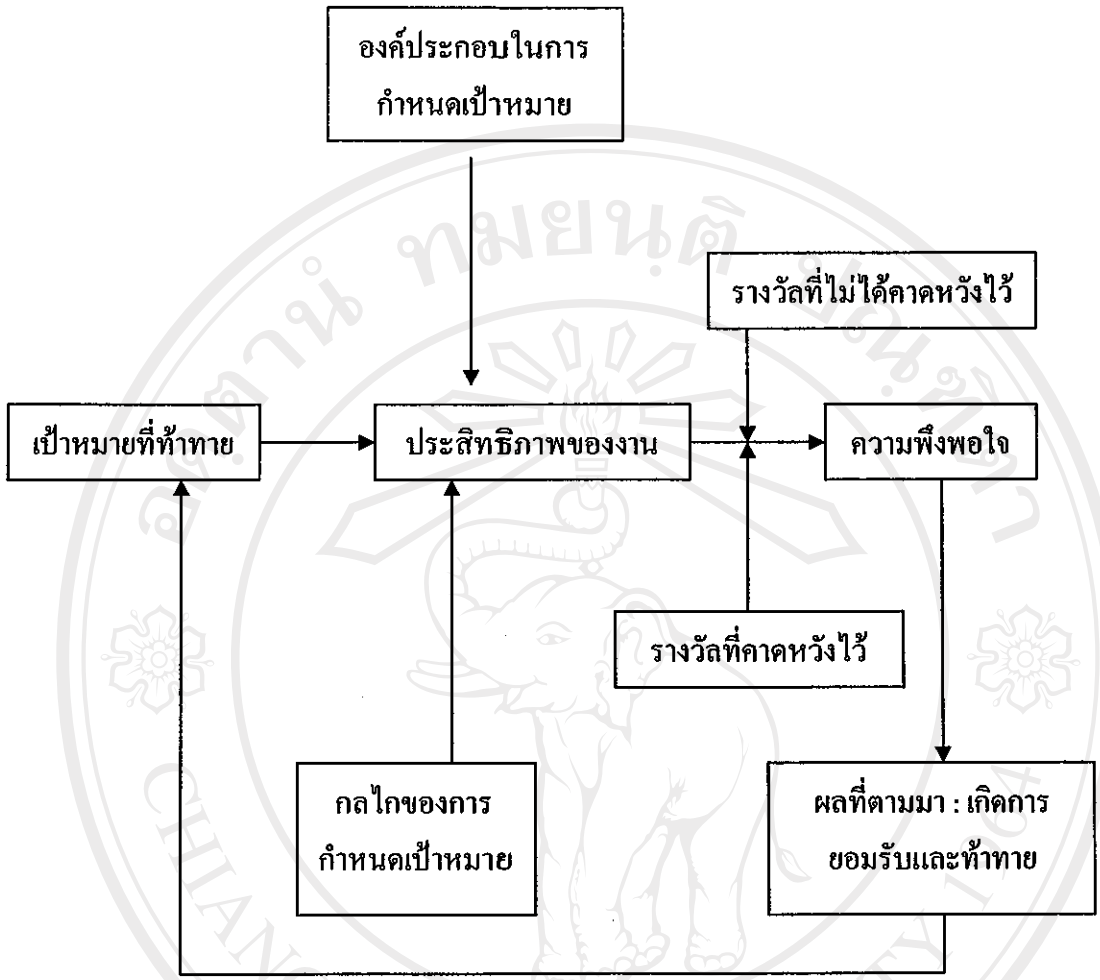
1. เนื้อหา หมายถึง วัตถุหรือผลที่กำหนด
2. ความเข้มของงาน หมายถึง ปริมาณของงานหรือพลังที่ผู้กำหนดเป้าหมายจะใช้เพื่อความสำเร็จของงานนั้น

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

Locke and Latham (1990) แสดงรูปแบบทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายไว้ ดังแผนภูมิ และอธิบายถึงหลักการทำงานของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่า มีกระบวนการและองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมายที่ดี หรือเหมาะสมไว้ 3 ประการ คือ

1. ผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายต่อทิศทาง ความเข้มข้นของงาน ความเพียรพยายาม และการพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น
2. องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและงาน
3. องค์ประกอบทางสถานการณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพประกอบที่ 7 แสดงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke and Latham (1990)

แหล่งที่มา : Locke and Latham (1990) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรุไทย 2542

กลไกของการกำหนดเป้าหมาย

กลไกของการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการเล่นกีฬา ล็อกและคณะ Locke et al (1981) ได้อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายนั้น มีอิทธิพลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 4 ประการ คือ

1. ทิศทางความตั้งใจและการปฏิบัติ (Direct Attention and Action) เมื่อนักกีฬาถูกกำหนดเป้าหมายของการเล่นหรือการฝึกซ้อมทักษะอื่น ๆ โดยการกำหนดว่าจะทำการทดสอบสมรรถภาพจากการวิ่งระยะสั้น การยืดตัว ความอดทน หรือการกำหนดให้นักกีฬาฝึกเสิร์ฟในเทนนิส โดยกำหนดให้ถูกกระป๋องที่วางไว้ในบริเวณพื้นที่ของการเสิร์ฟ 2 ครั้ง ภายใน 30 นาที

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การกำหนดเป้าหมายในลักษณะเช่นนี้ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและความตั้งใจของนักกีฬานั้น ให้ทำตามที่ผู้ฝึกสอนต้องการเป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เขาทำการเตรียมตัวฝึกซ้อม หรือทำการเสิร์ฟด้วยความตั้งใจตลอดเวลา 30 นาที เพื่อให้เสิร์ฟถูกกระป๋อง 2 ครั้งด้วย

2. การใช้พลังอย่างมีประสิทธิภาพ (Mobilizer Expenditure) ขณะที่นักกีฬามีความตั้งใจและทำการเตรียมตัว เพื่อทำกิจกรรมที่กำหนดไว้นั้น นักกีฬาก็จะกำหนดพลังงานที่ตนเองใช้หรือทุ่มเทให้กับกิจกรรมนั้นได้อย่างเหมาะสมด้วย เขาสามารถใช้พลังงานในแต่ละกิจกรรมแตกต่างกัน แบ่งเวลาและจังหวะของการใช้พลังงานให้พอดีกับกิจกรรมว่าช่วงต้น ๆ ควรเป็นอย่างไร ช่วงกลางหรือตอนท้าย ๆ ควรเป็นอย่างไร ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในการชกมวยนักกีฬาที่ตั้งเป้าหมายไว้ล่วงหน้าจะกำหนดช่วงเวลาหรือยกเพื่อที่จะเรียนรู้รูปแบบของคู่ต่อสู้ การบุกทำคะแนน การพักหรือแม้แต่กำหนดเวลาภายในว่าจะทำอย่างไร

3. ความพากเพียรพยายาม (Prolongs Effort : Presistance) การกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมนั้น จะส่งผลถึงความอดทนหรือความพากเพียรพยายามในการทำกิจกรรมด้วย ซึ่งเป็นการเอากลไกทั้งสองข้างต้นเข้าไว้ด้วยกันคือ การกำหนดทิศทางหรือพฤติกรรมของตนเองในการกระทำกิจกรรม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ที่กำหนด) คนที่กำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า จะมีความอดทนและเพียรพยายามในการบรรลุเป้าหมายได้ยาวนานกว่าคนที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย หรือเพียงแต่คิดว่าทำให้ดีที่สุด

4. การพัฒนากลยุทธ์เพื่อแรงใจ (Motivated Strategies Development) เหตุผลประการสุดท้ายที่แสดงว่าการกำหนดเป้าหมายส่งผลกระทบต่อกิจกรรมคือ การกระตุ้นให้นักกีฬาพัฒนากลวิธีการเล่น การซ้อม หรือการวางแผนในการเล่น หรือการซ้อมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น นักกีฬาที่ถูกกำหนดให้ฝึกซ้อมหรือยกน้ำหนัก 5 ครั้งต่ออาทิตย์ครั้งละ 1 ชั่วโมง เขาก็จัดตารางเวลาของตนเองให้เหมาะสมกับตารางฝึกซ้อมกีฬาได้ เป็นการฝึกให้เขารู้จักพัฒนาการในการปรับตัวให้ดีขึ้น รู้ว่าช่วงไหนควรเล่น ช่วงไหนควรฝึกซ้อมกระทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม

องค์ประกอบในการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมาย เป็นการตั้งระดับความสำเร็จที่นักกีฬาคาดว่าจะได้รับในอนาคต ซึ่ง Locke and latham (1990) ได้กำหนดองค์ประกอบที่จะทำให้การกำหนดเป้าหมายกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถของนักกีฬา (Ability) ความสามารถของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป้าหมายของกิจกรรมถูกกำหนดไว้ใกล้เคียงหรือเกินความสามารถของผู้นั้น (ยาก) ปริมาณและคุณภาพของงานจึงไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อยู่ในระดับเดิมหรือคงที่ ในทางปฏิบัติเมื่อเป้าหมายสูงเกินความสามารถ นักกีฬาอาจต้องใช้เวลาในการปฏิบัตินานขึ้น เพราะฉะนั้นคนที่มีความสามารถระดับสูง (หรือทักษะสูง) ควรจะกำหนดเป้าหมายไว้สูง และคนที่มีความสามารถต่ำ (ทักษะต่ำ) ควรกำหนดเป้าหมายไว้ต่ำ

2. การทุ่มเทมุ่งมั่นของนักกีฬา (Commitment) บุคคลที่ทุ่มเทตัวเองมากจะพยายามไปให้ถึงเป้าหมายของตน(ไม่ว่าจะสูงหรือต่ำ) มากกว่าบุคคลที่มีลักษณะการทุ่มเทตนเองด้วย

3. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการศึกษางานวิจัยของ Locke and latham 33 เรื่องเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายบวกกับการแจ้งผลของงาน (ผลย้อนกลับ) การกำหนดเป้าหมายอย่างเดียว และแจ้งผลงานอย่างเดียว พบว่าการกำหนดเป้าหมายทางบวกกับการให้ผลย้อนกลับให้ผลดีกว่าการกำหนดเป้าหมายอย่างเดียว และการกำหนดเป้าหมายทางบวกกับการให้ผลย้อนกลับได้ผลดีกว่าการให้ผลย้อนกลับอย่างเดียว Locke and latham ยังได้อธิบายถึงการให้ผลย้อนกกลับว่ามีอิทธิพลต่อกลไกการกำหนดเป้าหมาย เพราะการให้ผลย้อนกลับเป็นตัวเพิ่มความเชื่อมั่นเฉพาะอย่างและทำให้เกิดการพัฒนาวิธีการใหม่

4. ความยากง่ายของงาน (Task Complexity) แรงจูงใจจากการกำหนดเป้าหมายจะไม่เกิดขึ้นถ้างานหรือกิจกรรมนั้นยากหรือซับซ้อนเกินไป ดังนั้นความยากง่ายของงานทำให้เวลาของการพัฒนาการของงานยืดยาวขึ้น

นอกจากนี้ Burton (1993) ได้สรุปอิทธิพลที่มีส่วนทำให้เกิดการทุ่มเทต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจากการวิจัยของนักจิตวิทยาหลายกลุ่มไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของกลุ่มเป้าหมาย ใครที่มีอิทธิพลต่อนักกีฬามากกว่า เวลากำหนดเป้าหมายก็จะได้รับการทุ่มเทจากนักกีฬามาก

2. อิทธิพลของเพื่อนร่วมทีม ถ้าเพื่อนทุ่มเทมากบุคคลนั้นมักจะทุ่มเทในระดับเดียวกัน

3. อิทธิพลจากการแข่งขัน การแข่งขันมักจะทำให้คนเราทุ่มเทตนเองสูงขึ้น

4. แรงจูงใจภายในหรือรางวัล ระดับแรงจูงใจภายใน จะแสดงถึงการทุ่มเทด้วนตนเองต่อกิจกรรม ในทำนองเดียวดันการได้รับรางวัลเป็นครั้งคราวจะช่วยทำให้การทุ่มเทตัวเองมากขึ้น

หลักเกณฑ์ในการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมจะทำให้นักกีฬาประสบผลสำเร็จมากที่สุด หลักเกณฑ์ที่สำคัญที่สุดในการตั้งเป้าหมาย คือ ให้ท้าทายความสามารถของนักกีฬา ดังนั้น (Locke, Shaw, Saai, and Latham, 1981) ได้เสนอหลักเกณฑ์การตั้งเป้าหมายไว้ 5 ประการคือ

1. การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ยาก และท้าทายความสามารถจะเป็นผลดีกว่าการตั้งเป้าหมายที่ง่ายหรือไม่มีเป้าหมายใด ๆ เลย (Specific and Challenge)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. การกำหนดเป้าหมายที่ดี จะทำให้นักกีฬามีโอกาสประสบความสำเร็จหรือได้ถึงเป้าหมายนั้นได้ (Realistic)

3. การกำหนดเป้าหมาย ควรจะสามารถกำหนดออกในรูปของปริมาณที่วัดได้ง่ายหรือเห็นได้ง่าย เพราะจะทำให้การถึงเป้าหมายได้ชัดเจนและสะดวกที่สุด (Attainable)

4. การกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะกลาง ควรเป็นพื้นฐานหรือสอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายระยะยาว (Short and Long Term Goals)

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ จำเป็นต้องให้นักกีฬาได้ทราบอยู่ตลอดเวลา การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมจะทำให้นักกีฬาได้รับผลย้อนกลับในทางบวกตลอดเวลา (Positive Feedback)

นอกจากนี้ Harris and Harris (1984) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติใน การตั้งเป้าหมายไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. เมื่อกำหนดเป้าหมายต้องแน่ใจว่าเป็นเป้าหมายที่นักกีฬากำหนด หรือนักกีฬากำหนดร่วมกับผู้ฝึกสอนกีฬา

2. เขียนเป้าหมายลงในกระดาษ (ไม่ใช่คำพูดหรือคิดอย่างเดียว)

3. เป้าหมายต้องท้าทาย วัดได้ และสามารถทำได้จริง ๆ

4. เป้าหมายต้องแก้ไขได้และปรับปรุงได้

5. เป้าหมายนั้นต้องกำหนดวันและเวลาคร่าว ๆ ได้ด้วย

6. เป้าหมายต้องประกาศให้รู้ทั่วกัน เพื่อประเมินผลได้

7. เป้าหมายเล็กต้องต่อเนื่องและสร้างเสริมเป้าหมายใหญ่

8. ถ้ามีการกำหนดเป้าหมายที่มีมากกว่า 1 ต้องแน่ใจว่าเป้าหมายนั้นอยู่ในระดับเดียวกัน

แรงจูงใจกับนักกีฬา (Motivation and Athletes)

การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับนักกีฬานั้น มีความจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะว่านักกีฬาที่เล่นกีฬาโดยไม่หวังอะไรตอบแทนเลยนั้นคงไม่มี อย่างน้อยก็หวังให้ตนเองได้เข้าอยู่ในทีมได้ลงเล่นแข่งขัน หรือประสบความสำเร็จสูงสุดขึ้น ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬา ผู้ฝึกสอนสามารถสร้างแรงจูงใจโดยอาศัยวิธีการทางจิตวิทยาหลายประการดังต่อไปนี้(พีระพงศ์ บุญศิริ, 2536: กรมพลศึกษา, 2532 และสมบัติ กาญจนกิจ, 2538

1. การยกย่องชมเชย (Praise) การยกย่องชมเชย เป็นพลังพิเศษประการหนึ่ง ที่ช่วยให้นักกีฬาประสบผลสำเร็จตามต้องการมามาก ผู้ฝึกสอนจะต้องหาวิธีและโอกาสที่จะยกย่องชมเชยนักกีฬาให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาส เช่น ชมเชยเมื่อผู้เล่นมีการพัฒนาทักษะดีขึ้น พยายามเอาใจใส่ให้กำลังใจนักกีฬาที่มีการพัฒนาทักษะก้าวหน้า ในขณะเดียวกันการชมเชยหรือยกย่องจนเกิน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ควรก็อาจจะเป็นโทษทำให้ผลการฝึกลดลง หรือเกิดปัญหาในด้านการควบคุมพฤติกรรมของนักกีฬา เช่น เกิดการอิจฉาริษยา เกิดการแบ่งกลุ่ม เป็นต้น

2. การใช้กฎเกณฑ์และการลงโทษ (Treats and Punishment) กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการฝึกกีฬานับเป็นสิ่งที่มีค่า และเกิดประโยชน์ในด้านการควบคุม และสร้างวินัยนักกีฬา เพราะเป็นการวางมาตรการเพื่อฝึกให้นักกีฬาเกิดความยอมรับ เกรงใจ เชื่อฟังผู้ฝึกสอน จึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการจูงใจ ผู้ฝึกสอนที่เอาจริงเอาจังมักจะใช้กฎเกณฑ์เป็นมาตรการในการฝึกและควบคุมนักกีฬา

3. การปลอบขวัญ (Divesion form failure) บางโอกาสหรือการแข่งขันบางครั้ง นักกีฬาอาจจะพบกับความปราชัย หรือไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งความหวังไว้ เมื่อทำไม่ได้อาจทำให้เกิดความท้อแท้สูญเสียกำลังใจ หากปล่อยปละละเลยให้ความรู้สึกเช่นนี้เกิดขึ้นกับนักกีฬา อาจเป็นเหตุให้สมรรถภาพความสามารถของนักกีฬาลดลง และเกิดความเหนื่อยหน่าย ดังนั้น โค้ชที่ดีจะต้องรีบหาวิธีแก้ไขเบี่ยงเบนความรู้สึกเหล่านี้ให้หายไป อาจทำได้โดยวิธีตั้งเป้าหมายใหม่ พยายามแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดที่มีอยู่ ปรับแผนการเล่น เปลี่ยนตัวนักกีฬา สร้างขวัญกำลังใจ หรือวางตัวผู้เล่นใหม่ เป็นต้น หรือออาจจะให้กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจเพื่อปลอบขวัญนักกีฬาให้คลายความเครียด หรือรู้สึกท้อแท้ โดยการจัดวันพักผ่อนพิเศษท่องเที่ยว หรือหยุดซ้อมเป็นกรณีพิเศษ

4. การกำหนดเงื่อนไข (Use of Gimmicks) การสร้างขวัญและกำลังใจในบางโอกาสเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของนักกีฬาหรือทีม โค้ชอาจกำหนดเงื่อนไขพิเศษขึ้น อาจจะใช้คำขวัญหรือสโลแกนสำหรับทีม

5. การใช้เสียง (Use of Voice) เสียงของโค้ชคือ พลังสำคัญอย่างหนึ่งในกระตุ้นนักกีฬาให้เกิดกำลังใจในการเล่น หรือเกิดความตื่นตัวเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้ หรือทำให้รู้สึกตัว เกิดความพร้อมในการเล่น เป็นส่วนหนึ่งซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นและให้กำลังใจนักกีฬา

6. การปรับปรุงทีมหรือแก้ไขปัญหารายบุคคล (Individual and Team Discussion) นับเป็นวิธีการสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการนักกีฬา การชี้แนะ ชี้ข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขโดยเพื่อร่วมทีม การเปิดโอกาสให้ผู้เล่นทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาชี้แจงหรือเสนอแนะแนวความคิดเกี่ยวกับการเล่น จัดเป็นการสร้างความยอมรับ เป็นทักษะ และความสามัคคีในทีม ได้ดีขึ้นอยู่กับโค้ช จะใช้ความสามารถชี้แนะแนวสรุปผลที่เหมาะสม เพื่อการแก้จุดอ่อนต่าง ๆ ทั้งรายบุคคลและความสัมพันธ์ของทีม เมื่อได้ปรึกษาทำความเข้าใจกันแล้วนำแผนการปรับปรุงไปสู่การปฏิบัติ ก็จะเกิดการพัฒนาความสำเร็จของทีม และการเล่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

7. การพูดจี้ให้สติ (Pep - Talk) ในช่วงเวลาก่อนการแข่งขัน ระหว่างการฝึกหรือขอเวลา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นอก และหลังการแข่งขันแต่ละครั้ง ถ้ามีการสรุปชี้แนะถึงข้อดีข้อเสียจากการแข่งขัน จุดอ่อนของการเล่นทั้งเฉพาะบุคคลและทีม ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ตลอดจนกลวิธีการแก้เกมการเล่น การปรับแผนการเล่น การรุกการตั้งรับและการปรับปรุงแก้ไข นับว่าเป็นสิ่งที่ควรนำมาใช้ เพราะมีคุณค่าต่อการเพิ่มประสบการณ์สร้างความเข้าใจ และพัฒนานักกีฬาได้ดีขึ้น

8. การใช้เทคนิคจิตวิทยาการกีฬาสร้างแรงจูงใจ (Psychological Techniques) ซึ่งโค้ชและผู้สอนสามารถนำเทคนิคจิตวิทยาการกีฬา เช่น ความคิดในทางบวก การใช้คำคมภาษิต

9. การจัดบอร์ด (Billetin Board) เช่นในช่วงระหว่างการฝึกซ้อม โค้ช สามารถจัดให้มีการยกย่องนักกีฬาในลักษณะเป็นบุคคลดีเด่นทีมรุก ทีมรับ ประจำตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละสัปดาห์ หรือตั้งฉายาประจำเพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชย หรือแสดงความเป็นผู้นำประจำทีม

10. การประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชน เช่น ประสานงานกับสื่อมวลชนท้องถิ่น หรือในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้นักกีฬาหรือทีมเป็นที่รู้จัก และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมชุมชนเพื่อให้ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากชุมชน เป็นต้น

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (RESILIENT PERSONALITY)

Gohde (2003) กล่าวว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ การรับรู้ในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชีวิต และรูปแบบการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งวางแผนในการจัดการและดำเนินชีวิตต่อไป ซึ่งบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิดหรือการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

Hiew (2001,อ้างในศิริเพิ่ม เชาว์ศิลป์, 2546) ได้ให้ความหมายว่า คนที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ บุคคลที่จะสามารถยืนหยัดได้ดีภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยหรือสามารถดำเนินชีวิตได้ดีแม้จะตกอยู่ภายใต้ความเครียด

Dacey & Kenny (1997, อ้างใน Lhimsoonthorn, 2000) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่า เป็นความสามารถส่วนบุคคลในการจัดการหรือรับมือกับความยากลำบากของชีวิต

Konrad (1997, อ้างใน Benard,1995) กล่าวว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ ความสามารถของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวเพื่อเผชิญกับความยากลำบาก โชคร้าย และพัฒนาความสามารถด้านสังคม แม้จะอยู่ในสถานการณ์เลวร้าย

Young – Eisendrath (1996, อ้างใน Lhimsoonthorn, 2000) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ การที่บุคคลเข้าใจในชีวิต โดยการเผชิญกับประสบการณ์ที่เป็นทุกข์เจ็บปวด และสามารถหาแนวทางจัดการและการเรียนรู้เพื่อเป็นประสบการณ์จากความทุกข์นั้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ซึ่งคล้ายกับคำสอนในพุทธศาสนาว่าชีวิตมนุษย์ไม่อาจหลีกหนีความทุกข์ได้ แต่เราสามารถหาหนทางบรรเทาทุกข์และปลดทุกข์ได้

Collard et al.(1996, อ้างใน Brown 1996) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในอาชีพ (Career Resilience) ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เลวร้าย ซึ่งการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในงานนี้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในอาชีพของตน

Bernard (1995) ให้ความหมายของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ว่าคุณลักษณะที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของกระบวนการปรับตัว เปลี่ยนแปลงของบุคคล ในภาวะที่เสี่ยง หรือโหดร้าย เจ็บปวด

ดังนั้นบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจึงหมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลในการจัดการกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต รวมทั้งความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและการกรับตัวได้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความเสียสละช่วยเหลือสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

องค์ประกอบของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

American Psychology Association (2003) ระบุว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีดังนี้

1. ความสามารถในการวางแผนที่เป็นไปได้และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้นั้น
2. ความคิดในทางบวก และมั่นใจในคุณสมบัติความสามรถของตนเอง
3. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและการแก้ไขปัญหา
4. ความสามารถในการจัดการความรู้สึกกระตุ้น ผลักดันที่รุนแรง

Gohde (2003) ระบุว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มากกว่าที่จะเป็นลักษณะนิสัย (Trait) วัตถุประสงค์ของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศคือการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอนในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

Hiew (2000,อ้างในศิริเพิ่ม เชาว์ศิลป์, 2546) แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Dispositional Factors or Temperament)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.องค์ประกอบด้านความสามารถและความเข้มแข็งส่วนบุคคล (Personal Abilites and Stength)

3.องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม หรือมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ (Social Support or Environment Resource)

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมาจากความใส่ใจ ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากภายในและภายนอกครอบครัว ความสัมพันธ์นั้นจะก่อให้เกิดความรัก ความไว้วางใจที่ปราศจากเงื่อนไขของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือครอบครัว รวมทั้งการได้รับการเอาใจใส่อย่างดีในวัยเด็ก โครงสร้างและกฎเกณฑ์ของครอบครัว ตัวแบบที่มีบทบาทในทางบวก การได้รับการสนับสนุนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาและแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ

Siebert (1999) กล่าวว่า หากบุคคลมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศแล้ว มิได้หมายความว่าบุคคลจะไม่เผชิญประสบการณ์ที่ยากลำบากหรือความเศร้าโศก แต่บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะช่วยให้บุคคลตระหนัก และรับมือกับความเจ็บปวดได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลิกภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศคือการที่บุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคและปัญหาได้นั่นเอง

Siebert (1996) แบ่งระดับของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 สามารถรักษาระดับอารมณ์ให้คงที่ ทำให้มีสุขภาพและการเป็นอยู่ที่ดี

ระดับที่ 2 มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ดี

ระดับที่ 3 มีความเข้มแข็งในตนเอง

ระดับที่ 4 มีความสามารถในการพัฒนาทักษะการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ระดับที่ 5 มีพรสวรรค์ในการเปลี่ยนแปลงความยุ่งยากให้เป็นความสำเร็จ

คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

American Psychology Association (2003) กล่าวว่าแนวทางการเสริมสร้างการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีดังต่อไปนี้

1. **การสร้างสัมพันธ์ภาพ** การสร้างความสัมพันธ์กันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญ การยอมรับการช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลเหล่านั้น จะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ พบว่าการจัดการปัญหาท่ามกลางกลุ่มผู้คุ้นเคยหรือองค์การพื้นฐานบนความเชื่อถือกัน จะก่อให้เกิดการสนับสนุนทาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สังคมและช่วยเหลือบุคคลมีความหวังกลับคืนมาได้ หรือการช่วยเหลือบุคคลอื่นในขณะที่บุคคลนั้นต้องการจะทำให้ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือรู้สึกมีคุณค่า

2. **หลีกเลี่ยงการมองปัญหาเป็นสิ่งยากลำบาก** (Avoid seeing crises as insurmountable problems) บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความจริงหรือภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้ แต่บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้หรือการตอบสนองสถานการณ์นั้นได้ บุคคลควรจะพยายามมองไปยังอนาคตว่าจะต้องดีขึ้นกว่าเดิม การจดจำการแก้ไขปัญหาที่ตนเองเผชิญมา สามารถนำมาใช้ในการจัดการแก้ไขปัญหาที่ยากลำบากได้

3. **ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต** (Accept that change is a part of living) บางครั้งจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ไม่อาจเป็นไปได้ การยอมรับในสถานการณ์จะช่วยให้บุคคลสามารถหาทางแก้ไข และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้นได้ดีขึ้น

4. **การมุ่งไปยังเป้าหมาย** (Move Toward your goals) บุคคลควรมีเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ แม้ว่าจะเป็นเพียงเป้าหมายทั่วไป หรือเป็นเป้าหมายที่เล็กน้อย แต่หากสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ย่อมดีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จได้

5. **การปฏิบัติที่แน่นอน เด็ดขาด** (Take decisive actions)บุคคลควรจะพยายามจัดการกับปัญหาเท่าที่ตนจะทำได้ ควรมองหาทางปฏิบัติที่จัดการกับปัญหาด้วย มากกว่าที่จะมองที่ปัญหาเพียงอย่างเดียวและคาดหวังว่าปัญหาจะผ่านพ้นไป

6. **การค้นพบตนเอง** (Look for opportunities for self - discovery) บุคคลควรเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง และหาแนวทางที่จะเอาชนะกับความล้มเหลว บุคคลที่เคยประสบกับความผิดหวัง และความยากลำบาก กล่าวว่าในภาวะที่อ่อนแอ เปราะบาง การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี การเพิ่มความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง การสร้างกำลังใจ การยอมรับนับถือ และชื่นชมในตนเองจะช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาไปได้

7. **การเสริมสร้างทักษะในทางบวก** (Nurture a positive view of yourself) บุคคลควรเชื่อมมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และความเชื่อมั่นนั้นจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

8. **การมองการณ์ไกล** (Keep thing in perspective) เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ที่เจ็บปวดควรจะพิจารณาและศึกษาสถานการณ์นั้นอย่างรอบครอบ และครอบคลุมทุกประเด็น ตระหนักถึงความสัมพันธ์และสิ่งที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับสภาวะนั้น

9. **การมีความหวังในอนาคต** (Maintain a hopeful outlook) บุคคลควรมองอนาคตในแง่ดี มีการคาดหวังถึงสิ่งดี ๆ ที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้นในชีวิต มากกว่าวิตกกังวลในสิ่งที่ตนเองหวาดกลัว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

10. ดูแลและใส่ใจตนเอง (Take care of yourself) บุคคลควรใส่ใจความรู้สึกและความต้องการของตนเอง พยายามทำสิ่งที่ตนเองมีความสุข สนุกสนาน ผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกาย การดูแลร่างกายและจิตใจของตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพื่อจัดการกับปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Siebert (2002) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติภายในของผู้ที่สามารถดำรงค์ชีวิตอยู่ได้ด้วยดี งานวิจัยได้ศึกษาชัดเจนเกี่ยวกับ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความร่าเริง สนุกสนาน มีความยากรู้อยากเห็นเหมือนเด็ก (Playful, childlike curiosity) เช่น เป็นคนชอบซักถาม สนใจกับสิ่งใหม่ ๆ สงสัยในหลายเรื่อง รวมทั้งสนใจกับสิ่งที่มีพัฒนาการใหม่ ๆ และกล้าลองผิดลองถูก

2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ (Constantly learn from experience) โดยซึมซับประสบการณ์ที่ไม่ได้คาดหวังหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว

3. ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Adapt quickly) คือมีความสามารถยืดหยุ่นทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยไม่รู้สึกขัดแย้งในตนเอง เช่น สามารถแข็งแรงและอ่อนโยน อ่อนไหวง่ายและใจแข็ง หรือเป็นคนขรึมและร่าเริง เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ

4. มีความยอมรับนับถือตนเอง และมีความมั่นใจในตนเองสูง (Solid self – esteem and self – confidence) โดยสามารถบอกตนเองได้ว่าบทเรียนทำได้รับจากประสบการณ์ที่ผิดพลาดคืออะไร กล้ายอมรับทั้งคำชมและคำวิจารณ์

5. มีความมั่นใจในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self – confidence is Your Reputation) คือ กล้าที่จะเสี่ยงโดยปราศจากการเห็นด้วยหรือการยอมรับรองจากผู้อื่น และคาดหวังว่าจะจัดการกับสถานการณ์ใหม่ ได้ดีจากความสำเร็จในอดีต

6. มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีเพื่อนที่ดี (Good friendship, loving relationship) จากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีสภาพการทำงานที่เลวร้ายจะทำให้มีความเครียดและความกดดันมาก แต่อย่างไรก็ตามความเครียดและความกดดันเหล่านั้นจะลดลง หากบุคคลเหล่านั้นมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีสัมพันธ์ที่ดีการพูดคุยกับเพื่อนและครอบครัวจะช่วยลดผลกระทบของปัญหา และเพิ่มพูนความมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

7. แสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา (Express feeling honestly) จากประสบการณ์จะช่วยในการแสดงให้เห็นอารมณ์ของคนได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และรู้ว่าจะแสดงอารมณ์ออกมาเมื่อใด หรือระงับอารมณ์เมื่อใด

8. คาดหวังในสิ่งที่ทำอกมาแล้วได้ดี (Expect things to work out well) เช่น การมองโลก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในแง่ดี ซึ่งจะฉายแวววออกมาจากคุณค่าและมาตรฐานจิตใจภายใน มีความอดทนสูงกับสิ่งที่ยังไม่ทราบผลแน่ชัด

9. **มองผู้อื่นด้วยความรู้สึกร่วม เอาใจเขามาใส่ใจเรา** (Read others with empathy) เช่น มีทัศนคติที่เป็นกลาง ไม่อคติในการจัดการกับความขัดแย้ง

10. **ยอมรับจิตใต้สำนึกและสัญชาติญาณ** (Use intuition, creative hunches) โดยยอมรับว่าสัญชาติญาณเป็นแหล่งที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างมีประโยชน์ เช่น รู้ว่าอวัจนภาษาที่เกิดขึ้นกับตัวเราบอกอะไรได้บ้าง การเพ้อฝันกลางวันมีความหมายอะไรต่อตัวเราเองบ้าง

11. **ปกป้องตัวเองได้ดี** (Defend self well) โดยหลีกเลี่ยงและป้องกันการโจมตีด้วยการสู้กลับ มองทะลุและหลีกเลี่ยงการคัดค้าน การโต้แย้ง แต่หากพันธมิตรและสิ่งสนับสนุน

12. **มีทักษะในการทำสิ่งร้าย ๆ ให้กลายเป็นสิ่งดี** (Have a talent for serendipity) เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แย่ ๆ และเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่แย่สำหรับคนอื่นให้กลายเป็นสถานการณ์ที่ดีสำหรับตนเอง

13. **ต้องทำตัวให้ดีขึ้นอยู่เสมอ** (Get better and better every decade) โดยปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้น มีความสนุกสนานมากขึ้น และมีความเป็นอิสระมากขึ้น ใช้เวลาน้อยกว่าผู้อื่นในการปรับตัวและอยู่รอด และอยู่รอดจากสิ่งที่เลวร้ายได้ดีกว่าผู้อื่นมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น

Siebert (1999) กล่าวว่าลักษณะของบุคคลสามารถพัฒนาบุคลิกภาพการปรับตัวสู่ความเป็นเลิศ มีดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบสนุกสนาน หัวเราะร่าเริงเหมือนเด็ก

2. เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ หรือไม่สบายใจ บุคคลบางส่วน เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ บุคคลเหล่านั้นจะต่อต้านหรือเรียกร้องให้บุคคลอื่นมาสนใจตนเอง จะตำหนิหรือกล่าวโทษผู้อื่น แทนที่บุคคลนั้นจะเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งจากประสบการณ์นั้น

3. สร้างความยอมรับในตัวเอง ความยอมรับนับถือในตัวเองจะเป็นพลังอันเข้มแข็งที่คอยปกป้องบุคคลมิให้เจ็บปวดจากกการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมรอบข้าง การยอมรับนับถือตนเองจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากบุคคลจะเปิดรับการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งทางบวกและลบ บุคคลที่ยอมรับนับถือตัวเองต่ำจะไม่สามารถรับผลย้อนกลับในด้านลบได้

4. บุคคลจะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตได้อย่างดี ซึ่งความยืดหยุ่นหมายถึงการยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของลักษณะนิสัยที่ขัดแย้งที่มีในตัวเอง เคร่งเครียดแต่ชอบสนุกสนาน , การโกรธและการให้อภัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5. การให้อภัยกับคนที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่ชื่นชอบ
6. การคาดหวังที่ดีในผลลัพธ์

Conner (1992) กำหนดลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. **การมองโลกในแง่ดี** (Positive) คือ เป็นบุคคลที่แสดงออกให้เห็นว่ามีพื้นฐานบุคลิกภาพที่หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต บุคคลจะเชื่อว่าจะได้รับทบเรียนที่ดี จากการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคที่ยากลำบากนั้น และเชื่อว่าความยากลำบากนั้นคือกำไรของชีวิต

2. **การมีวิสัยทัศน์ที่ดี** (Focused) คือ บุคคลจะมีวิสัยทัศน์ในชีวิตที่ชัดเจนและแน่นอน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ว่าจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร และนำวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติใหม่ในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรค

3. **การมีความยืดหยุ่น** (Flexible) คือ บุคคลเชื่อว่าเมื่อประสบปัญหา บุคคลจะปรับตัวเองให้มีความยืดหยุ่น และเชื่อวาการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่สามารถรับมือและจัดการได้ บุคคลจะมีความอดทนสูงต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและไม่สามารถกำหนดได้ บุคคลจะมีพลังในระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อฟื้นฟูตนเองจากความผิดหวังและความทุกข์ บุคคลจะทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และทราบถึงขอบเขตในการนำไปใช้ เมื่อไร และอย่างไร

4. **การจัดระเบียบ** (Organized) คือ การที่บุคคลขจัดปัญหาให้เป็นลำดับ เพื่อจัดการกับความสับสนและสงสัย โดยระบุจุกเริ่มต้นของปัญหาหรือสถานการณ์ รวบรวมสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้รวมเข้าเป็นประเด็นหลัก จัดลำดับก่อน – หลังของปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จในการจัดการงานหรือความต้องการที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันได้ สามารถแยกแยะความเครียดที่เกิดขึ้น โดยมิให้ส่งผลกระทบไปยังการดำเนินชีวิตด้านอื่น มีการถามผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และมีการวางแผนอย่างระมัดระวังก่อนที่จะลงมือปฏิบัติในเรื่องที่สำคัญ

5. **การเริ่มปฏิบัติ** (Proactive) คือ บุคคลจะจัดการกับปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแทนการหลีกหนี บุคคลเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงคือสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่เป็นสิ่งที่ทำแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการลองใช้วิธี ใหม่ ๆ มีการลองเสี่ยงแม้ว่าจะเกิดผลลัพธ์ในทางลบ นำบทเรียนหรือประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในอดีตมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์หรือ ปัญหาที่ใกล้เคียงกัน และเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมการจัดการปัญหาอีกครั้งหนึ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved