

การใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง

EMULATING ROLE MODELS' TRAITS FOR INCREASING SELF-MOTIVATION

พงศกร จันทรฉาย¹ จีรพัชร บุญยพรหม² อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์³ และศิริรัตน์ ศรีสอาด⁴

Phongsakorn Chanchai¹, Jeerapat Boonyaprom², Udomluk Koolsriroj³, and Sirirat Srisa-ard⁴

¹สำนักงานการศึกษาทั่วไป สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

^{3,4}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Office of General Education, Panyapiwat Institute of Management

²Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Isan Khon Kaen Campus

^{3,4}Faculty of Education, Kasetsart University

Received: April 20, 2023 / Revised: October 26, 2023 / Accepted: November 9, 2023

บทคัดย่อ

บุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นอกจากต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมประกอบกัน จึงสามารถเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในตนเองและต่อสังคม รวมทั้งเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นจนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามต่อไปได้ นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าบุคคลต้นแบบถือเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญให้แก่ผู้อื่นในการพัฒนาตนเองผ่านการสร้างแรงจูงใจในตนเองจนมีพฤติกรรมและเกิดการกระทำที่มุ่งสู่เป้าหมายนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกับผู้ที่เป็นต้นแบบ ผู้เขียนได้เรียบเรียงบทความฉบับนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบที่ดี อิทธิพลของบุคคลต้นแบบต่อการเลียนแบบพฤติกรรม ความสำคัญของแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งมุ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อย่างบุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเองซึ่งบทสรุปของบทความนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลต้นแบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญแก่ผู้ปฏิบัติตามในการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผ่านการใช้หลักคิดและพฤติกรรมของบุคคลต้นแบบที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่หลักการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างที่ดี และการเลือกใช้แนวทางการดำเนินชีวิตตามบุคคลต้นแบบ เพื่อสามารถพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านของตนเองให้เต็มความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีงามอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: บุคคลต้นแบบ แรงจูงใจ แรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง

Abstract

The traits of a desirable person with capabilities, morals, and ethics can be a valuable person and a good role model for others in society, requiring acceptance and emulation. Additionally, it is widely acknowledged that role models serve as essential inspirations for others' self-improvement by increasing self-motivation and emphasizing goals to achieve success. In this

article, the authors intend to present the concept of good role models' traits, the influence of emulating role models' traits, the importance of motivation, increasing self-motivation, and the relationship between emulating role models' traits and increasing self-motivation. This article will conclude that role models positively influence individual behavior and can be used as a significant source of inspiration for others to enhance motivation for self-development and achieve their goals through the application of these principles and the various personality traits of role models' behavior. This will lead to the principles of selecting and determining a way of life based on the appropriate role models to develop one's potential in every area and has a beneficial and sustainable quality of life.

Keywords: Role Models, Motivation, Self-Motivation, Self-Development

บทนำ

ในชีวิตของคนเราคงมีโอกาสได้พบเจอหรือได้รับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลผู้ซึ่งมีความสามารถโดดเด่นจนเป็นที่ประจักษ์อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีความรู้แตกฉานหรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ผู้ที่สร้างสรรค์ผลงานมากมายและมีเกียรติประวัติที่น่ายกย่อง ผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดังจากความนิยมชมชอบและการยอมรับจากคนในสังคม หรือผู้ที่สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในชีวิตด้วยความมานะบากบั่นจนตนเองประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม เราจะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้มักได้รับการชื่นชมยกย่อง และเทิดทูนบูชาว่าเป็นผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งผู้คนมักนำเอาวิธีคิดและการกระทำที่ได้ผ่านการพิสูจน์มาแล้วมาใช้เป็นแรงบันดาลใจหรือสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้เจริญรอยตามวิถีปฏิบัติเหล่านั้น เพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้วยความเชื่อที่ว่า หากใครสามารถปฏิบัติตามแนวทางการใช้ชีวิตของ “บุคคลต้นแบบ” “บุคคลตัวอย่าง” หรือ “Role Models” ที่เอามาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีแล้ว ผู้นั้นก็คงจะประสบความสำเร็จในลักษณะนั้นได้เช่นเดียวกัน

บริษัท คันทาร์ กรุ๊ป ได้สำรวจผู้คนทั่วภูมิภาคจำนวนกว่า 6,000 ราย ในจำนวนนี้เป็นชาวไทยจำนวน 1,500 ราย พบว่า ผลการศึกษาถึงการมีสุขภาพและ

ความเป็นอยู่ที่ดีในชื่อ “Healthier Together” เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ผู้คนมีสุขภาพและชีวิตที่ดีขึ้น (Healthier, Longer, Better Lives) โดยจากการสำรวจใน 6 ประเทศทั่วเอเชียแปซิฟิกพบว่า คนไทยเลือกให้ “การสร้างแรงจูงใจในตนเอง” เป็นประเด็นในอันดับแรก โดยประเทศไทยเป็นประเทศเดียวที่พบว่า “การสร้างแรงจูงใจในตนเอง” เป็นประเด็นสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (MGR Online, 2021) คงเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจในตนเองของคนในวัยทำงานมักมาจากหัวหน้างานที่เป็นบุคคลต้นแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มักศรัทธาต่อหัวหน้างานของตนเอง โดยมองว่าหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความทุ่มเท สอนงาน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน กระจายข้อมูลข่าวสารให้ทราบ สร้างระบบการทำงานที่ดี รวมถึงดูแลและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพนักงาน ดังนั้นหากผู้นำในองค์กรสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้อื่นในองค์กรได้ก็จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความรู้สึกภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ความเชื่อมั่นในความรู้และศักยภาพของตนเอง เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ จนกระทั่งสร้างผลประกอบการได้อย่างมหาศาล เช่นเดียวกันกับคนในวัยเรียนที่มีปัจจัยสำคัญต่อการเกิดแรงจูงใจใน

การเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จก็คือ ครูผู้สอนที่อาจเป็นคนที่มีชื่อเสียง มีความประพฤติปฏิบัติที่น่าเคารพ เลื่อมใส หรือมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สอน ซึ่งหากมีผู้สอนเป็นต้นแบบที่ดีแล้วก็จะมียุทธวิธีต่อการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในตนเองเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า “ต้นแบบที่ดี” มีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่สามารถให้แนวทางการดำเนินชีวิตได้อย่างมีระเบียบแบบแผน ให้ข้อคิดที่มีคุณค่าและจุดประกายความฝัน เป็นแรงบันดาลใจที่ดีให้เกิดความทะเยอทะยานอยากจะทำสำเร็จ และมีอิทธิพลต่อชีวิตก่อให้เกิดการแรงจูงใจในตนเอง ส่งผลให้มีพลังใจอันเปี่ยมล้น เกิดความคิดในเชิงบวก มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และกลายเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นเต็มศักยภาพ จนสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ความหมายของบุคคลต้นแบบ

ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน มักจะมีแนวทางหรือมีแบบอย่างมาจากบุคคลที่เรา มักเรียกว่า บุคคลต้นแบบ (Role Models) ซึ่งศัพท์บัญญัติของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (Office of the Royal Society Coined Word, 2019) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า บุคคลต้นแบบ ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง Identification Figure ในขณะที่อีกความหมายในทางศึกษาศาสตร์ บุคคลต้นแบบ หมายถึง ตัวแบบบทบาทหรือแม่แบบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า บุคคลต้นแบบแตกต่างกันออกไป โดยเริ่มจาก Merton (1957) ได้บัญญัติศัพท์ บุคคลต้นแบบขึ้นมาว่า หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเฉพาะซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนี้ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา คำว่า บุคคลต้นแบบจึงถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในบริบทที่ต่างกันไป ทั้งโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน และในทางวิชาการ อีกทั้ง Hurd et al. (2018) ได้

กล่าวว่า บุคคลต้นแบบมักถูกตีความว่าเป็นผู้ใหญ่ที่วัยรุ่นตั้งหน้าตั้งตาอยากเป็นแบบนั้น สอดคล้องกับ Kearney และ Levine (2020) ได้ให้คำจำกัดความของบุคคลต้นแบบว่าสามารถเป็นพลังแห่งการเรียนรู้ทางสังคม เป็นผู้มีอิทธิพลและส่งผลการตัดสินใจในวิธีการดำเนินชีวิต ทัศนคติ และพฤติกรรมของทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ในขณะที่ Haveman และ Wolfe (1995) มองบุคคลต้นแบบในฐานะบุคคลที่มีอำนาจในระดับหนึ่ง อย่างน้อยในฐานะผู้กำหนดบรรทัดฐาน

การเลือกบุคคลต้นแบบโดยทั่วไปแต่ละบุคคล มักมีหลากหลายบทบาท ผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวตนในอุดมคติ (Verhoeven et al., 2019) ดังนั้นบุคคลต้นแบบอาจเป็นกลุ่มบุคคลที่เราชื่นชอบและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง มีสิ่งที่สนใจหรือพรสวรรค์บางอย่างคล้าย ๆ กับตน ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเท่านั้น (Donahue, 2002) การให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเป็นพิเศษ เนื่องจากชื่นชมในความสำเร็จ ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถ และการกระทำ อาจเป็นบิดา มารดา อาจารย์ ผู้นำชุมชน บุคคลที่มีชื่อเสียง ดารา นักแสดง และนักกีฬา เป็นต้น โดยบุคคลที่เอาเป็นแบบอย่างช่วยให้เกิดการเรียนรู้วิธีการในการประสบความสำเร็จ และเป็นแรงผลักดันให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้บุคคลนั้นเกิดกระบวนการเรียนรู้ความต้องการของตน และเกิดความเชื่อมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (Ezari, 2000) สอดคล้องกับประโยชน์หลายด้านในการมีบุคคลต้นแบบ ตามที่ Pawabunsiriwong (2019) ได้กล่าวถึงการมีบุคคลต้นแบบว่ามีประโยชน์ เช่น ช่วยให้เราสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมที่ต้องการทำตาม ช่วยให้แนวปฏิบัติที่จะเอื้อให้เราบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้นและในบางครั้งก็ช่วยให้เราหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ไม่ควรทำซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวหรือผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงประสงค์ นอกจากนี้ลักษณะนิสัยของบุคคลต้นแบบยังช่วยส่งเสริมการทำความดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การมีบุคคลต้นแบบเป็นสิ่งสำคัญในด้านของการศึกษาและเป็นแรงจูงใจ

ที่ขับเคลื่อนพลังการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Jopp et al. (2017) ที่ได้กล่าวว่า การมีบุคคลต้นแบบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในหลายบริบท เช่น บริบททางการศึกษาและอาชีพ มีผลในเชิงบวก ต่อแรงจูงใจ ผลการเรียนรู้ และการเลือกอาชีพ ตามที่ Gibson (2003) ได้กล่าวถึง บุคคลต้นแบบกับอาชีพว่า เป็นการเลือกบุคคลต้นแบบจากลักษณะการประกอบอาชีพของบุคคลนั้น ๆ เพื่อสร้างแนวทางและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกำหนดเป้าหมายให้เข้าใจความสำเร็จในอาชีพเช่นเดียวกับบุคคลต้นแบบ ทั้งนี้บุคคลต้นแบบอาจเปลี่ยนไปตามลักษณะอาชีพหรือการทำงานที่บุคคลนั้น ๆ เลือกเป็นในแต่ละช่วงวัย

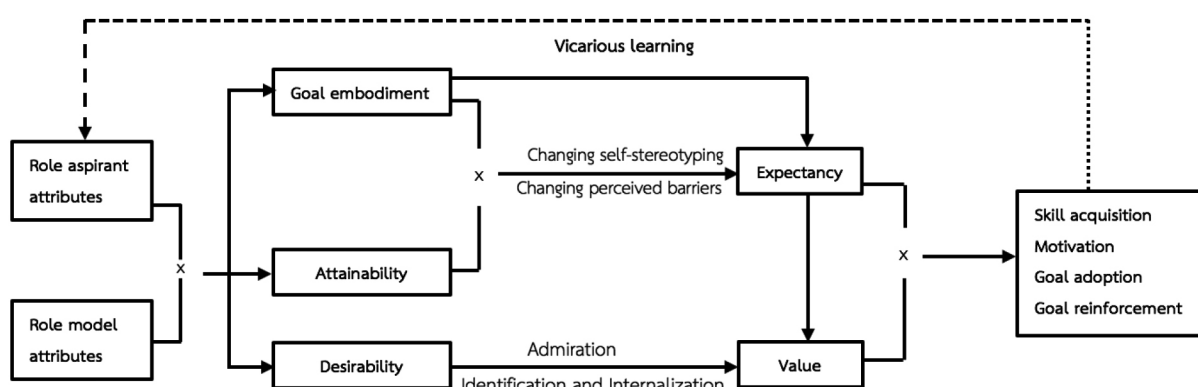
นอกจากนั้นบุคคลต้นแบบยังมีอิทธิพลต่อการเลียนแบบพฤติกรรมและการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลต้นแบบไม่จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเท่านั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (Thirdthanakarn, 2003) ได้แก่ 1) บุคคลต้นแบบโดยตรง (Direct Role Models) หมายถึง บุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอกับผู้เลียนแบบ ได้แก่ พ่อ แม่ และกลุ่มเพื่อน และ 2) บุคคลต้นแบบโดยอ้อม (Vicarious Role Models) หมายถึง บุคคลที่ชื่นชอบ ได้แก่ นักแสดง นักกีฬาที่มีชื่อเสียง และบุคคลที่มีสิ่งที่น่าสนใจที่ ผู้เลียนแบบชื่นชอบ และมุ่งหวังอยากจะเป็น

สำหรับบุคคลต้นแบบในบทความนี้ หมายถึง คนที่เป็นแบบอย่างที่ดีควรค่าแก่การยึดถือและประพฤติตามได้ มีอิทธิพลต่อเราในการทำทุกอย่างในชีวิตให้ดีขึ้น เป็นเสาหลักที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างของคนที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อความสำเร็จ มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจช่วยเหลือคนอื่น มีความซื่อสัตย์ และเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบย่อมจะมีผลสะท้อนต่อผู้ที่ปฏิบัติหรือเลียนแบบได้เช่นกัน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบมีหลายแนวคิดด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการฉบับนี้ ผู้เขียนได้นำทฤษฎีของ Morgenroth et al. (2015) ซึ่งได้สรุปทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของการเป็นบุคคลต้นแบบ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

บุคคลต้นแบบ (Role Models) และบุคคลที่มีความปรารถนา (Role Aspirants) มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ระดับความสำเร็จของบุคคลต้นแบบและความเชื่อของบุคคลที่มีความปรารถนามีความเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะได้รับการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามกระบวนการรับรู้ของบุคคล



ภาพที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจของบุคคลต้นแบบ

ที่มา: ปรับปรุงจาก Morgenroth et al. (2015)

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า การรับรู้ของบุคคลต้นแบบมี 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Goal Embodiment) ความสามารถทำได้ (Attainability) และความปรารถนา (Desirability) ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญของกระบวนการเป็นบุคคลต้นแบบ การรับรู้เหล่านี้ส่งผลอย่างมากต่อกระบวนการสร้างบุคคลต้นแบบ เช่น การเรียนรู้จากการสังเกต (Vicarious Learning) และการชื่นชม (Admiration) แม้ว่ากระบวนการเหล่านี้ ความคาดหวัง (Expectancy) และค่านิยม (Value) ทำให้บุคคลต้นแบบเปลี่ยนเป้าหมายการรับรู้และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมได้ อย่างไรก็ตามทั้งสองสิ่งย่อมมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการเป็นบุคคลต้นแบบ ยกตัวอย่างเช่น การได้มาของทักษะชีวิต (Skill Acquisition) การตั้งใจ (Motivation) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Adoption) และการได้รับการเสริมแรงเป้าหมาย (Goal Reinforcement) เป็นต้น

จากภาพที่ 1 ยังแสดงให้เห็นว่า กระบวนการของบุคคลต้นแบบเป็นวัฏจักรในลักษณะที่มีการเปิดรับความคาดหวัง ค่านิยม และเป้าหมาย ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ของบุคคลต้นแบบในขณะเดียวกัน นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของบุคคลต้นแบบซึ่งเกิดจากการกำหนดเป้าหมาย ความสามารถทำได้ และความปรารถนา สามารถส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเองของบุคคลที่มีความปรารถนาในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่านี่คือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความปรารถนา และได้รับอิทธิพลจากบุคคลต้นแบบเช่นกัน

ในการกำหนดกรอบทฤษฎี การอธิบายคำจำกัดความต่าง ๆ ของบุคคลต้นแบบ จากการค้นคว้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เราสามารถแบ่งแนวทางตามบุคคลต้นแบบได้ 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) บุคคลต้นแบบด้านพฤติกรรม (Role Models as Behavioral Models) เป็นคำจำกัดความที่อธิบายบุคคลต้นแบบที่มาจากทักษะและพฤติกรรมที่เราเรียนรู้ 2) บุคคลต้นแบบด้านสิ่งที่เป็นไปได้ (Role Models as Representations of the Possible) เป็นคำจำกัดความ

ที่มุ่งเน้นไปที่บุคคลต้นแบบในการเป็นตัวแทนของสิ่งที่เป็นไปได้หรือทำได้ โดยแสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และ 3) บุคคลต้นแบบด้านแรงบันดาลใจ (Role Models as Inspirations) คือ มุ่งเน้นไปที่วิธีที่บุคคลต้นแบบสามารถทำได้ และมีผลให้บุคคลอื่นมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และคุณค่าที่จะมุ่งมั่นและพยายามเพื่อสิ่งนั้น

กล่าวโดยสรุปการใช้แนวทางตามบุคคลต้นแบบต้องมีคุณลักษณะคือ การเรียนรู้ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งทุกคนต้องการบุคคลต้นแบบในชีวิตที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการมีบุคคลต้นแบบที่ดีในชีวิตถือเป็นแรงบันดาลใจ เช่น วิธีการทำงานเมื่อไม่มีแรงจูงใจในตนเอง หรือเมื่อนึกถึงการประสบความสำเร็จ ทำให้มีแรงบันดาลใจให้ทำงานอย่างหนักเพื่อไปให้ถึงบันไดแห่งความสำเร็จ เป็นต้น ดังนั้นแนวทางของบุคคลต้นแบบย่อมมีผลต่อการใช้ชีวิต การเลือกทางเดินให้กับชีวิต ทักษะคิด ความคิด รวมถึงการตัดสินใจจากเรื่องต่าง ๆ ในทิศทางที่สอดคล้องกับบุคคลต้นแบบ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากการใช้แนวทางตามเส้นทางความสำเร็จของบุคคลต้นแบบเหล่านั้น

การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) อาจเกิดขึ้นได้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการต่าง ๆ เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การมีชื่อเสียง หรือการได้รับของรางวัลที่มาล่อใจ จนทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา โดยแรงจูงใจเป็นความตั้งใจมุ่งมั่น ความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นเหตุผลของการกระทำสิ่งใดก็ตาม และยิ่งไปกว่านั้นแรงจูงใจยังมีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพของการกระทำเมื่อบุคคลเกิดพลังใจที่เข้มแข็ง มีความมานะบากบั่น เพียรพยายาม อดทน และกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Hrnote, 2019) อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่แฝงอยู่ในตัวของบุคคล และเป็นสิ่งที่คอย

ผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา ทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้แรงจูงใจก็อาจเกิดขึ้นมาได้จากสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลในรูปแบบของแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมจากส่วนลึกภายในจิตใจ ความคิด ทัศนคติ ความสนใจ ความชอบ หรือแม้แต่ความเชื่อของตนเอง โดยส่งผ่านออกมาเป็นการกระทำและการแสดงออกของบุคคลนั้น

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นความต้องการและความปรารถนาที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญที่คอยผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมบางอย่างออกมา นอกจากนี้ยังมีบุคคลหลายท่านให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรม และกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ลดละ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำก็จะไม่แสดงพฤติกรรมหรืออาจล้มเลิกการกระทำก่อนที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของบุคคลซึ่งคอยส่งผลทำให้เกิดการกระทำ การเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับสิ่งที่ต้องการ เป็นสถานะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ เกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ และเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นทางกายทำให้เกิดแรงขับให้เกิดเป็นความต้องการ และกระตุ้นทางจิตใจให้เกิดแรงชักจูงให้เกิดเป็นความอยาก ซึ่งจะเปลี่ยนเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายจนเกิดเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมจะตามมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกันกับ Lulertrattana (2010) ที่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า แรงจูงใจของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ

(Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ (Desire) จนเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) และสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal) กล่าวคือ การจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (Raso, 2012)

เราจึงสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” เกิดขึ้นได้ก็เพราะมี “การจูงใจ” โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผูกโยงจิตใจให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจผ่านการถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ จากความคาดหวัง หรือความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป จนสามารถบรรลุเป้าหมาย เป้าประสงค์ หรือประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นแรงขับภายในตัวของแต่ละบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา ผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อบรรลุในสิ่งที่ตนเองตั้งใจไว้

ดังเช่นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่บ่อยครั้ง กล่าวคือ เมื่อได้สอนเนื้อหาจนจบคาบเรียนในแต่ละครั้งแล้วมักมีผู้เรียนบางคนที่ยังมีความไม่เข้าใจในบางเรื่องที่ได้เรียนไป จึงได้ติดต่อสอบถามข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ จากผู้สอนผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับคำตอบที่ตนเองสงสัยให้เกิดความกระจ่างชัดเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสามารถทบทวนบทเรียนให้สอบผ่านได้ตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งใจไว้ได้ เช่นนี้ก็ถือว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนมีความความปรารถนาที่จะผลักดันให้ตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้สอนก็มักให้รางวัลแก่ผู้เรียนที่สอบได้คะแนนมากที่สุดหรือแสดงออกถึงความพยายามจนเป็นที่ประจักษ์ เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นการสร้างสิ่งจูงใจด้วยเช่นเดียวกัน เพราะรางวัลถือเป็นสิ่งเร้าหรือปัจจัยที่นำมาใช้จูงใจผู้เรียนให้ผลักดันตนเองจนเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่างนั่นคือ การสร้างแรงจูงใจจากสิ่งจูงใจอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือแม้

กระทั่งผู้สอนมักสร้างการจูงใจในการเรียน โดยสร้างข้อตกลงกับผู้เรียนไว้ว่า หากผู้เรียนคนใดตั้งใจเรียนจนทำแบบฝึกหัดหรือภาระงานตามที่ได้รับมอบหมายได้รวดเร็วและผ่านตามเกณฑ์ก็จะมีคะแนนพิเศษให้ก็ถือเป็นกระบวนการจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการหรือมีความปรารถนาได้เช่นเดียวกัน เพราะเป็นการผลักดันให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้ เราจึงเห็นได้ว่า การจูงใจนั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า จนเกิดพฤติกรรมและมีการกระทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง และพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากการจูงใจนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่การตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบปกติธรรมดาทั่วไป แต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำที่มีทิศทางและมีเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าต้องการบรรลุสิ่งใดหรือสามารถทำอะไรได้สำเร็จตามที่ได้ออกหวังไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันได้หลากหลายประเภท อาจเป็นแรงจูงใจเพื่อสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกาย (Physical Motivation) หรืออาจเป็นแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Motivation) แรงจูงใจยังแบ่งออกเป็น 1) แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) เกิดขึ้นตามธรรมชาติจากฉันทิภาวะหรือสภาพร่างกาย บางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตน้อยกว่าแรงจูงใจปฐมภูมิ แต่ก็มีความสำคัญต่อความทุกข์หรือความสุขในจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว แบ่งออกเป็น 2.1) แรงจูงใจทางจิต (Psychological Motive) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความรักใคร่ และความเอาใจใส่จากบุคคลอื่น และ

2.2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) มักมีจุดเริ่มต้นจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีต และมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Rueangsuttha, 2021) รวมทั้งแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกเป็น 1) แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) เป็นการจูงใจแบบใช้ไม้นวม ซึ่งการจูงใจในลักษณะแบบนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ หรือการให้รางวัล สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ และ 2) แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) เป็นการจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ การขู่การลงโทษ หรือการตำหนิตติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ (Anannawee, 2012) นอกจากนี้แรงจูงใจก็สามารถแบ่งได้ตามแหล่งกำเนิด คือ 1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมักมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนด อาจเป็นสิ่งที่จูงใจที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินก็ได้ เช่น ค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัล ผลประโยชน์ สวัสดิการ การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การให้ฐานะทางสังคม เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลโดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดเอง เช่น การเห็นคุณค่าและความสำคัญ การต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองชอบ การอยากทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา การทำงานอดิเรก เป็นต้น (Suwannasri, 2017)

ตามความเป็นจริงแล้วแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ผลักดัน กระตุ้น หรือดึงดูดให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม ดิ้นรน และไขว่คว้าให้ไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่คอยโน้มน้าวหรือชักนำให้เกิดการกระทำอย่างมีเป้าหมาย และเป็นสิ่งที่คอยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จเพราะเป็นพลังใจที่คอยผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่า

ควรเป็นไปในรูปแบบใดได้ตรงทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเป้าประสงค์ โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจจากสิ่งที่เข้ามากระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้นได้

ตัวอย่างเช่นหากเราเป็นเจ้าของกิจการที่ใช้สิ่งจูงใจกับพนักงานทั้งสองรูปแบบ คือ ทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านก็เชื่อได้ว่า น่าจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานเหล่านั้นสร้างผลงานให้กิจการของเรานั้นประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และจะมีผลประโยชน์ที่สูงกว่าการใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบที่ไม่ใช้ตัวเงินเพียงอย่างเดียว นั่นก็เพราะสิ่งจูงใจทั้งสองสิ่งนี้ต้องใช้ควบคู่กันเสมอหรือใช้อย่างเหมาะสมตามบริบทและสถานการณ์ หากพนักงานของเราได้รับเพียงแค่ค่าขึ้นชมแต่ไม่มีสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้เลย ก็อาจทำให้ตนเองรู้สึกว่าคุณเอารัดเอาเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรมก็เป็นได้ แต่กระนั้นหากพนักงานของเราได้รับแต่เพียงตัวเงินแต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ขาดความใส่ใจในความรู้สึก ไม่ได้รับการให้เกียรติ หรือไม่รับคำชมเชย ก็อาจทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงานให้เราจนอาจขอลาออกจากงานได้เช่นกันเพียงเพราะไม่ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากสังคมอย่างที่เราควรจะเป็น กล่าวคือแรงจูงใจต่อการกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลนั้น ล้วนมีความแตกต่างกันก็เพราะคนเรานั้นย่อมมีความต้องการและแรงปรารถนาที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิ่งจูงใจและแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะช่วยให้เสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ ช่วยให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และเพิ่มขีดความสามารถของตนออกมาอย่าง

เต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยหากยังทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็จะมีคามมุ่งมั่นและทบทวนค้นหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไขสิ่งนั้นด้วยความพยายามและอดทนโดยไม่ย่อท้อ จนในที่สุดก็สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมและนำความรู้ความสามารถของตนไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้สามารถทำสิ่งนั้นได้สำเร็จลุล่วงอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (Hrnote, 2019) ในขณะเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญอันจะทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดก็ตามให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นมาได้ ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจรวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้ จึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้ตามที่มุ่งหวังไว้ (Humansoft, 2022) อีกทั้ง Walker (2021) ก็ได้กล่าวถึงวิธีการตามหาแรงจูงใจไว้ในบทความเรื่อง How to Get Things Done When You Don't Want to Do Anything ดังนี้ 1) หัดให้รางวัลชิ้นเล็กกับตัวเองบ้าง เพราะนอกจากจะช่วยให้เกิดความสนุกสนานแล้วยังช่วยผลักดันตัวเราได้เป็นอย่างดี 2) ทบทวนคุณค่าของสิ่งที่เราทำเพื่อหาความเชื่อมโยงของสิ่งนั้นกับเป้าหมาย เพราะถึงแม้ว่ารางวัลจะเป็นแรงผลักดันที่ดีแต่ในบางครั้งก็อาจไม่สามารถผลักดันเราไปได้ไกลมากเพียงพอ 3) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น จะช่วยให้เราตื่นเต้น มีความมุ่งมั่นและเกิดแรงบันดาลใจเพิ่มมากยิ่งขึ้น 4) การแข่งขันความรู้สึกท้าทาย การอยากได้รับชัยชนะ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกันของทีมก็เป็นวิธีสร้างแรงผลักดันที่ดีได้ 5) ให้อภัยตนเองเพื่อช่วยลดความกลัว ความผิดพลาด และเพิ่มความมั่นใจให้มากยิ่งขึ้นเพราะการแข่งขันไม่ได้เหมาะกับทุกคนเสมอไป สำหรับบางคนที่ต้องตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันอาจก่อให้เกิดความเครียดและหมดกำลังใจได้ และ 6) หัดมองสิ่งรอบตัวตามความเป็นจริงเพื่อให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นด้วยตนเองก็ยังสอดคล้องกับหลักธรรม คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องอิทธิบาท 4

ซึ่งเป็นธรรมชาติอันนำมาซึ่งความสำเร็จ มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ การมีความรักและความพอใจในสิ่งที่ตนเองทำจากการสำรวจตนเองว่ามีความชอบหรือศรัทธาในสิ่งใด แล้วจึงมุ่งมั่นในการทำสิ่งนั้น เพราะการประสบผลสำเร็จในเรื่องใดได้นั้นต้องมีใจรักในเรื่องนั้นเป็นลำดับแรก 2) วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อสิ่งที่ตนเองทำ เพราะทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยการหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ซึ่งเป็นเครื่องมืออันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ 3) จิตตะ คือ การเอาใจใส่ รับผิดชอบ มีจิตใจที่จดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ และมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก และ 4) วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญ คิดไตร่ตรองด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบสิ่งที่ตนเองทำด้วยสติปัญญา เพราะแม้จะรักในสิ่งที่ทำมากแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่หากขาดการใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุและผลแล้ว ท้ายที่สุดสิ่งนั้นก็อาจกลายเป็นความผิดพลาดและไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ได้ (Sukhothai Thammathirat Open University, 2023)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้มากเพียงพอก็จะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตรงตามความปรารถนาของตนเองได้โดยง่าย เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญของกลไกที่คอยกระตุ้นให้เกิดพลังกายและพลังใจและส่งผลให้บุคคลผู้นั้นสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ รวมทั้งแรงจูงใจถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญอันจะคอยผลักดันให้แต่ละบุคคลสามารถกระทำสิ่งใดก็ตามได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และตรงตามเจตนารมณ์ของตนเองจนสามารถประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นอาจารย์ผู้สอนและได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตลอดมาพบว่า แรงจูงใจในตนเองของผู้เรียนนั้นมีผลต่อการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม หากผู้สอนสามารถทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติใน

เชิงบวกต่อการเรียนรู้และผู้สอนสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในตนเองได้ จะช่วยยกระดับความสนใจและการให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ผู้เรียนจะมีความกระตือรือร้นและมีความพร้อมในการเรียนเพราะเกิดความรู้สึกระหายที่จะเรียนรู้ มีทัศนคติเชิงบวก และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แรงจูงใจในตนเองยังส่งผลให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน สามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม และกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อการวางแผนการเรียนด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะคิดคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมาในการกระทำของตนเอง และคอยระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความไขว่เขวออกจากเส้นทางตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ รวมทั้งแรงจูงใจในตนเองของผู้เรียนยังส่งผลต่อการมีความคิดริเริ่มและการเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยจะใช้ความเพียรพยายามจนสามารถทำงานนั้นได้บรรลุผลสำเร็จตามความตั้งใจ

การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 9 ประการ คือ 1) ตัวงาน (Work) เช่น ความน่าสนใจในงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน (Pay) เช่น จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เช่น การยอมรับ ค่ายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน และความเชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น บำเหน็จ บำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา และวันหยุดประจำปี 6) สภาพ

การทำงาน (Working Condition) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ 7) การนิเทศงาน (Supervision) เช่น วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เช่น ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน และนโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Locke, 1976)

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบจากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิ สิ่งที่ส่งผลต่อการศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วยแรงจูงใจในตนเอง 4 ด้าน คือ ความสนใจใฝ่รู้ การเตรียมการในการศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว (Pham Thi, 2010) ประสพการณ์ในการอบรมที่มากน้อยต่างกันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้แตกต่างกัน (Minh Trung, 2018) สถานภาพสมรสและประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (Promkhet, 2015) รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากที่สุด (Yaowaboot, 2012)

เราคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ในระหว่างการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานของคนเรานั้นอาจเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เหนื่อยล้า และมีอุปสรรคมากมายเกิดขึ้น ทว่าหากมีการสร้างแรงจูงใจอยู่เสมอ ก็จะทำให้เราเกิดการพัฒนาตนเอง มีแรงผลักดันใน

การต่อสู้และก้าวข้ามปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้น จนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองจนประสบความสำเร็จต่อไปได้ สำหรับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นก็มิอยู่หลายประการด้วยกัน ตั้งแต่เรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล ไปจนถึงผู้ที่ร่วมงานด้วยกัน หรือแม้กระทั่งหน่วยงานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ หากองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจอันเต็มเปี่ยมในการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลังความรู้ และความสามารถอย่างไร้ขีดจำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

หากบุคคลต้นแบบ คือ ผู้ที่สร้างแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น เพื่อมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายให้สำเร็จ มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สามารถจับต้องได้ เป็นรูปธรรมชัดเจน (Mookma, 2021) ดังนั้นการที่เรามีบุคคลต้นแบบจึงเปรียบได้กับการมีตัวอย่างที่ดีเพื่อนำแนวทางให้เราสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตของตนเองได้ นอกจากนั้นบุคคลต้นแบบที่นำมาใช้เป็นแรงจูงใจอาจเป็นบุคคลภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กรที่มีความโดดเด่นจนสามารถสร้างความเป็นต้นแบบ ก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ และต้องการยึดถือไว้เป็นแบบอย่าง โดยแรงจูงใจของผู้ตามจะเกิดจากความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการรับรู้ข่าวสาร และการเข้าไปมีส่วนร่วมการปฏิสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ (Kornpuang, 2019; Mookma, 2021) ด้วยเหตุนี้การคำนึงถึงคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ อาจทำให้เห็นถึงหลักคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจในตนเองได้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ครูต้นแบบ คือ บุคคลต้นแบบจากการเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู ซึ่งเป็นหัวใจหลักของ

การจัดการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ ทั้งด้านการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยทางด้านการศึกษารวมทั้งการวิเคราะห์ วางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งตรงกับ Sawaaian et al. (2019) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาร้อยละ 80 ตั้งใจเลือกเรียนวิชาชีพครูมาตั้งแต่ต้นเพราะมีครูต้นแบบที่ประทับใจ ทั้งนี้จะพบว่า หน่วยงานต่าง ๆ มีการมอบรางวัลครูหรืออาจารย์ต้นแบบ เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติในการพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือ เพื่อเป็นการเสริมแรงผลักดัน และแรงจูงใจในตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูหรือครูของหน่วยงานเหล่านั้น ให้ทำหน้าที่ไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานตามครูหรืออาจารย์ต้นแบบต่อไป

2. แพทย์ต้นแบบ คือ บุคคลต้นแบบตัวอย่างในทางการแพทย์ที่ช่วยเติมเต็มบทบาทของนักเรียนแพทย์ในทุกสถานการณ์ที่สามารถสังเกตจากอาจารย์แพทย์ได้ Cruess et al. (2008) ได้ศึกษาเรื่อง Role Modelling—Making the Most of a Powerful Teaching Strategy สรุปได้ว่า บุคคลต้นแบบถือเป็นเครื่องมือการสอนที่ทรงพลังสำหรับการส่งต่อความรู้ ทักษะ และค่านิยมของวิชาชีพแพทย์ หรือข้อดีอีกทางหนึ่งคือ เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้แพทย์เป็นแบบอย่างที่ดีขึ้นต่อนักเรียนแพทย์ รวมทั้ง Sornsithong (2017) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ที่เป็นแรงจูงใจด้านที่มากที่สุดคือ ความมุ่งมั่นในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับแนวทางของแพทย์ต้นแบบที่ควรยึดถืองานด้านวิชาชีพแพทย์เป็นหลัก

3. นักเรียนหรือนักศึกษาด้านแบบ คือ บุคคลต้นแบบที่ดีงามที่ผู้อื่นยกย่องให้เป็นเยี่ยงอย่าง และ

พร้อมจะพัฒนาตนเองให้ดีงามในทุกมิติทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบที่สมบูรณ์ให้นักเรียนหรือนักศึกษารุ่นต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mookma (2021) เรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้บุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักศึกษาศรีอยุธยา ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า นักศึกษาอยู่ในช่วงวัยรุ่น อายุโดยเฉลี่ย 18-23 ปี ควรเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้โดยใช้บุคคลต้นแบบคือ นักศึกษาด้านแบบที่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Pawabunsiriwong (2019) ในการศึกษาการวิเคราะห์งานเขียน เรื่อง บุคคลต้นแบบของผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในระดับอุดมศึกษา ได้ข้อสรุปว่า ลักษณะนิสัยของบุคคลต้นแบบช่วยส่งเสริมให้วัยรุ่นต้องการทำความดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ดังนั้นการมอบรางวัลนักเรียนหรือนักศึกษาด้านแบบของแต่ละสถาบัน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนหรือนักศึกษาที่ดีได้รับการยกย่อง และยังเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงจูงใจในตนเองของนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งนั้นอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาการใช้บุคคลต้นแบบกับการสร้างแรงจูงใจในตนเองในบริบทที่ต่างกัน ดังเช่น Gartzia et al. (2021) Morgenroth et al. (2015) Kearney และ Levine (2020) และ Thirdthanakarn (2003) ซึ่งมีบทสรุปที่สามารถกล่าวได้ว่า การมีบุคคลต้นแบบล้วนแต่ส่งผลที่ดีต่อผู้ตามหรือผู้ที่ปฏิบัติตามในการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังสร้างความสำเร็จและส่งผลดีต่อองค์กรในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ในสังคมยุคปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่า มีการให้ความสำคัญกับการยกย่อง เชิดชู และให้คุณค่าแก่บุคคลต้นแบบที่ผ่านการพิจารณา และได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วว่า เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น และสร้างคุณประโยชน์

ต่อส่วนรวมในวงกว้าง รวมทั้งมีคุณูปการต่อวงการ
ศึกษาและผู้คนในสังคมจนเป็นที่ประจักษ์

ตัวอย่างเช่นประเทศไทยได้กำหนดให้มีการ
มอบรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ซึ่งเป็นรางวัลระดับ
นานาชาติเพื่อเชิดชูเกียรติครูดีเด่นในอาเซียนและ
ติมอร์-เลสเต 11 ประเทศ ประเทศละ 1 รางวัล จากการ
คัดเลือกครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้าง
ความเปลี่ยนแปลงในชีวิตลูกศิษย์ สร้างแรงบันดาลใจ
มีความอุตสาหะในการปฏิบัติภารกิจความเป็นครู
มาโดยตลอดด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู การสอน
และการจัดการเรียนรู้ของครูนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตของลูกศิษย์
ให้ดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม
เพื่อให้ลูกศิษย์เจริญก้าวหน้าสู่ความสำเร็จในชีวิต
สำหรับครูที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ครั้งที่ 4
ปี 2564 ในประเทศไทย คือ นางสาวประทีน เลียนจำรุณ
ผู้ที่ถือได้ว่าเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญแก่เพื่อนครู
อาชีวศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมกันผลักดัน
และขับเคลื่อนอาชีวศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ
อย่างเป็นรูปธรรม

จากการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อ เรื่อง
“The Role Model: ใช้ชีวิตอย่างคนต้นแบบ” เมื่อ
วันอาทิตย์ที่ 12 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม
ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ณ นคร อาคาร 1 คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเป็น
ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการเป็นคน
ต้นแบบ พร้อมทั้งเรียนรู้และถอดบทเรียนเกี่ยวกับ
รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลต้นแบบ ผวนกับ
การประยุกต์ใช้แนวทางของบุคคลต้นแบบในชีวิต
ของตนเอง โดยมีวิทยากร คือ คุณวสุ แสงสิงแก้ว
ผู้ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และเป็นผู้ที่
ดำเนินชีวิตผ่านการถอดบทเรียนมาจากต้นแบบที่ดี
จำนวนมาก จนทำให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จ
ในชีวิต โดยในตอนหนึ่งของการเสวนานั้น วิทยากรได้
กล่าวว่า เราสามารถมองหาต้นแบบได้มากมายจาก
หลายศาสตร์ หลายสาขา หลายวิชาชีพที่เราสนใจ

สิ่งแรกคือ จะต้องหาความชอบของตัวเองให้เจอ และ
ฝึกฝนจนกระทั่งเห็นภาพที่ชัดเจน และตกลึกได้ว่า
เรารักและเราชอบอะไร เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเราก็
จะเป็น Role Model ที่ได้รับการยอมรับ และเป็น
คนต้นแบบในฉบับของตัวเอง และในระหว่างการเสวนา
ก็ได้มีผู้ที่ตั้งคำถามว่า จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีคนต้นแบบ
ให้เรายึดเหนี่ยว ซึ่งวิทยากรก็ได้ให้คำอธิบายว่าจำเป็น
ต้องมี เพราะเด็ก ๆ เหมือนผ้าขาว จะต้องมีส่วนที่ประคอง
ชีวิตให้เดินไปในแนวทางที่ถูกที่ควร ที่บ้านมีคุณพ่อ แม่
ญาติผู้ใหญ่ ที่โรงเรียนมีครู เพื่อน รุ่นพี่ เราทุกคนจะ
ต้องช่วยกันเป็นต้นแบบที่ดี ชี้แนะให้รู้จักการคัดกรอง
ว่าสิ่งไหนดี หรือสิ่งไหนไม่ดี เราสามารถมีคนต้นแบบ
ได้มากมาย และนำไปปรับใช้กับชีวิตได้อย่างเหมาะสม
ไม่ว่าคนต้นแบบจะเป็นใคร อยู่ในสายงานอาชีพใด
ก็ขอให้เป็นคนต้นแบบที่ดี มีคุณค่า มีประโยชน์ สร้างสรรค์
สิ่งที่ดีให้กับสังคม เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่
ที่ดี และสร้างสังคมที่ดีให้กับคนรุ่นต่อไป

บทสรุป

การใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใน
ตนเอง คือ การค้นพบบุคคลต้นแบบซึ่งหมายถึง บุคคล
ที่มีบทบาทเฉพาะซึ่งทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ดำเนินชีวิต การทำงาน หรือการสร้างสรรคสิ่งต่าง ๆ
เป็นคนดีที่ส่งต่อพลังบวกให้กับผู้คนแต่ละคน และเป็น
ผู้ที่มีอิทธิพลในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา
ตนเอง ซึ่งแน่นอนว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดัน
ให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม และไขว่คว้าให้ไป
ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางของ
พฤติกรรมที่จะดำเนินไปในรูปแบบใด เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายได้ตามเป้าประสงค์

ดังนั้นแนวทางที่สามารถนำบุคคลต้นแบบ
มาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองคือ การเลือกบุคคล
ต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเกิดจาก
ความสามารถและความมุ่งมั่นของบุคคลต้นแบบที่
เอาชนะอุปสรรค และทำงานให้บรรลุจุดหมายที่
วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำแนวทาง

บุคคลต้นแบบนั้นมาเพื่อเสริมแรงกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ในตนเองในแขนงหรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล อาทิ หากเป็นคนในสายงานอาชีพใด ซึ่งมีบุคคลต้นแบบในแขนงงานเดียวกัน ย่อมพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามบุคคลต้นแบบนั้น หรือหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา คือ การได้เกรดดีและสำเร็จการศึกษา ตามความพยายามที่จะปีนบันไดแห่งความสำเร็จตามบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษานั้น

แม้ว่าการมีบุคคลต้นแบบในชีวิตจะหมายถึง การเลียนแบบบุคคลที่ชื่นชม ชื่นชอบ หรือการเลียนแบบบุคคลต้นแบบสักคนที่แสดงให้เห็นค่านิยม และการกระทำที่ต้องปฏิบัติตาม แต่เราสามารถประยุกต์สิ่งนั้น และนำมาใช้เป็นแนวทางและปรับให้เข้ากับตนเองได้ เพราะในสถานการณ์จริงเราจะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เหมือนกับบุคคลต้นแบบทั้งหมดไม่ได้ เนื่องจากความสำเร็จต้องเกิดจากพลังแห่งการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง โดยอาจเริ่มจากการทำความดีกับคนใกล้ตัวหรือผู้ที่เคารพนับถือ และต่อจากนั้นจึงกำหนดทิศทางของตนเองในอนาคตและมุ่งมั่นที่จะเดินหน้าไปสู่เป้าหมาย

สิ่งสำคัญคือ การเรียนรู้และเปิดใจกับทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต เพราะการเลือกทางเดินและปฏิบัติตนในรูปแบบที่ดีที่สุดให้กับชีวิต การมีทัศนคติแง่บวก รวมถึงการตัดสินใจจากเรื่องต่าง ๆ ในทิศทางด้านดีที่สอดคล้องกัน ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

ทั้งนี้ในปัจจุบันซึ่งถือเป็นยุคของสื่อสังคมออนไลน์ที่ทำให้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบวกหรือเรื่องลบ มักจะมีการส่งต่อข้อมูลออกไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้ไม่สามารถสร้างความมั่นใจในข้อมูลนั้นหรือผู้คนต้นเรื่องนั้นได้อย่างชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่เกิดการตั้งคำถามในแต่ละบุคคลเพราะไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะค้นพบบุคคลซึ่งเราสามารถเรียกว่า “บุคคลต้นแบบ” อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จากการนำเสนอแนวคิดและอธิบายการใช้บุคคลต้นแบบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลในการเลือกแนวทาง และปฏิบัติตนในรูปแบบที่ดีให้กับชีวิต เพราะท้ายที่สุดแล้วตัวเราเองอาจจะเป็นบุคคลต้นแบบในแง่ใดแง่หนึ่งให้แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อไป

References

- Anannawee, P. (2012). *Principles, concepts theories for educational management* (4th ed.). Montri.
- Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. (2008). *Role modelling--making the most of a powerful teaching strategy*. BMJ Clinical Research.
- Donahue, C. M. (2002). Athletes as role models. *Current Health*, 2(28), 22-24.
- Ezarik, M. (2000). A role model can change your life. *Career World*, (29), 18.
- Gartzia, L., Morgenroth, T., Ryan, M. R., & Peters K. (2021). Testing the motivational effects of attainable role models: Field and experimental evidence. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(4), 591-602. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jts5.121>
- Gibson, D. E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, 5(14), 591-610.
- Haveman, R., & Wolfe, B. (1995). The determinants of children's attainments: A review of methods and findings. *Journal of economic literature*, 4(33), 1829-1878.

- Hrnote. (2019). *What is the most important thing to motivate employees?* <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- Humansoft. (2022). *Ideas for motivating personnel in the workplaces.* <https://www.humansoft.co.th/th/blog/how-to-motivate-your-employees>
- Hurd, N. M., Wittrup, A., & Zimmerman, M. A. (2018). Role models. In R. J. Levesque (Ed.), *Encyclopedia of adolescents* (pp. 3179-3186). Springer.
- Jopp, D. S., Jung, S., Damarin, A. K., Mirpuri, S., & Spini, D. (2017). Who is your successful aging role model? *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 72(2), 237-247. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw138>
- Kearney, M. S., & Levine, P. B. (2020). *Role models, mentors, and media influences, the future of children authors conference.* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1262726.pdf>
- Kornpuang, A. (2019). Increasing the inspiration of undergraduate students with the zero projects from passions to mission project. In *Inspiring student learning for diverse societies. The Proceeding of the 14th Conference* (pp. 37-49). Office of The Higher Education Commission and Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education. [in Thai]
- Laulertrattana, C. (2010). *Factors affecting motivation of the sports authority of Thailand.* <http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/bangkok016/6317952023.pdf>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and causes of job satisfaction.* https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Lockwood, P., Marshall, C., & Sadler, P. (2005). Promoting success or preventing failure: Cultural differences in motivation by positive and negative role models. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(3), 379-392.
- Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. Free Press.
- MGR Online. (2021). *Discovery CSR & SD.* <https://mgronline.com/greeninnovation/detail/9640000003430>
- Minh Trung, T. (2018). *The motivation for self development of Vietnamese students in Mahachulalongkornrajavidyalaya University* [Master's thesis]. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Mookma, A. (2021). *Learning Management by using role models to inspire and promote reading habits of first year undergraduate students, Chandrakasem Rajabhat University* [Master's thesis]. Sripatum University. [in Thai]
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of General Psychology*, 19(4), 465-483. <https://doi.org/10.1037/gpr0000059>

- Office of the Royal Society Coined Word. (2019). *Role model*. <https://coined-word.orst.go.th/> [in Thai]
- Pawabunsiriwong, K. (2019). An analysis of role models in Thai EFL undergraduate students' writing. *Humanities and Social Sciences*, 36, 232-256.
- Pham Thi, V. (2010). *Motivational orientation and participation in continuing education among staff nurses in general hospitals, the socialist republic of Vietnam*. https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- Promkhet, S. (2015). Self development motivation in conducting research among lecturers of Rajamangala University of Technology Srivijaya. *Rajamangala University of Technology Srivijaya Journal*, 7(2), 68-80. http://rdi.rmuts.ac.th/rmutsvrj/download/year7-issue2-2558/p_68.pdf
- Raso, S. (2012). *Job performance motivation of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University*. https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3756/2/Chotika_R.pdf
- Rueangsuttha, P. (2021). *A study of relationship between motivation and knowledge sharing behavior of employees in a state enterprise*. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4582/1/TP%20HOM.025%202564.pdf>
- Sawaain, R., Wilairat, W., Maruekhi, S., Rukwong, M., & Buaparot, W. (2019). *Building Inspiration from the master teacher for self-development of student teachers in the three Southern Border Provinces*. Yala Rajabhat University. [in Thai]
- Sornsithong, K. (2017). *Work motivation among personnel working for the department of medical services* [Master's thesis]. Burapha University. [in Thai]
- Sukhothai Thammathirat Open University. (2023). *Motivation for learning*. <https://news.stou.ac.th/2023/01/06/tham/>
- Suwannasri, P. (2017). *A study of the goal oriented approach of management by school administrators and the effect on motivation of teachers' performance at Catholic Schools in Chanthaburi Diocese, Thailand*. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-270-file01-2019-02-21-08-16-22.pdf>
- Thirathanakarn, T. (2003). *Role model influences on imitation and purchase intent of high and low involvement products among adolescence* [Master's thesis]. Chulalongkorn University. [in Thai]
- Verhoeven, M., Poorthuis, A. M. G., & Volman, M. (2019). The role of school in adolescents' identity development. *A literature review, Educational Psychology Review*, 31, 35-63. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9457-3>
- Walker, C. (2021). *How to get things done when you don't want to do anything*. <https://www.nytimes.com/2021/07/28/well/live/motivation-energy-advice.html>

Yaowaboot, H. (2012). *A study of the relationship between the motivation on self development and the self-esteem of nurses* [Master's thesis]. Srinakharinwirot University. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui_Cou_Psy/Hathaikan_Y.pdf



Name and Surname: Phongsakorn Chanchai

Highest Education: M.A. (English for Business and Industry Communication), King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Affiliation: Office of General Education, Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: English Language Teaching



Name and Surname: Jeerapat Boonyaprom

Highest Education: M.A. (Teaching English to Speakers of Other Languages), University of New South Wales

Affiliation: Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Isan Khon Kaen Campus

Field of Expertise: English Language Teaching



Name and Surname: Udomluk Koolsriroj

Highest Education: Ed.D. (Curriculum and Instruction), Kasetsart University

Affiliation: Faculty of Education, Kasetsart University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction



Name and Surname: Sirirat Srisa-ard

Highest Education: Ed.D. (Curriculum and Instruction), Kasetsart University

Affiliation: Faculty of Education, Kasetsart University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction